

Stichting Wijs!

Jaarverslag

2025

GROENENDIJK
onderwijsadministratie

Bezoekadres Trapezium 210, Sliedrecht
Postadres Postbus 80, 3360 AB Sliedrecht

T (0184) 41 25 07
<http://www.groenendijk.nl/>

Stichting Wijs!

Inhoudsopgave

2025

Inhoud:

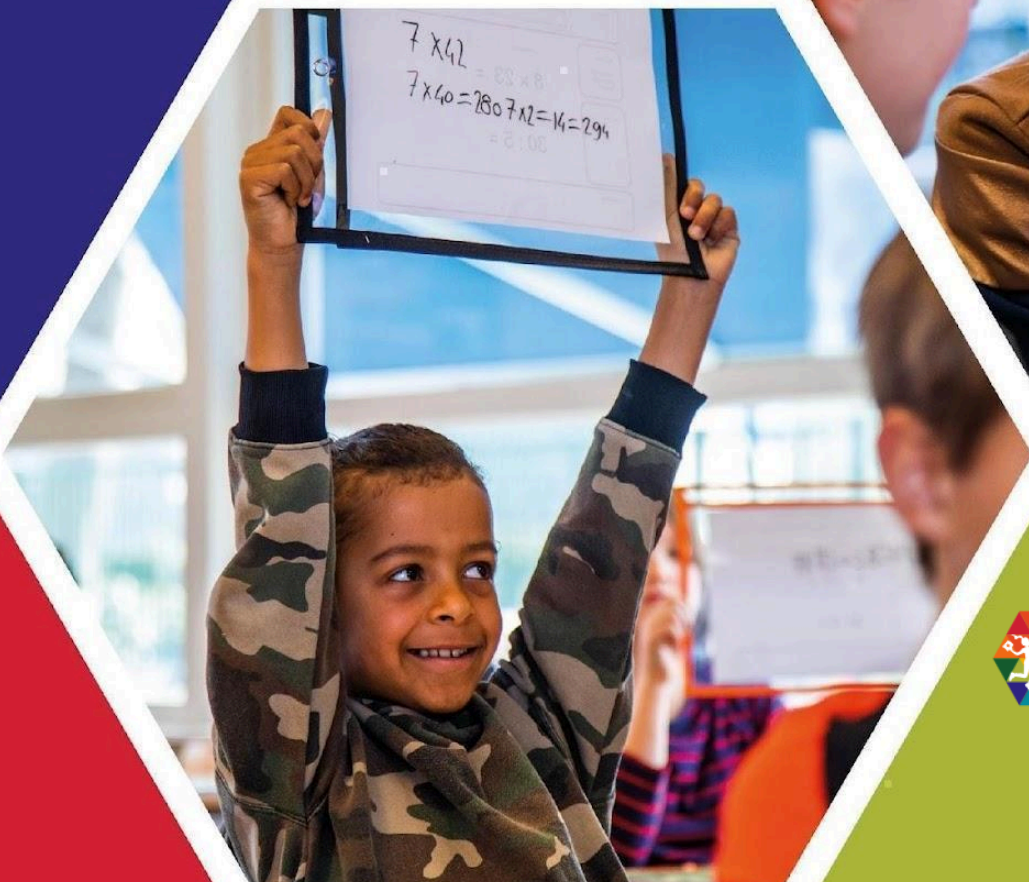
Bestuursverslag	2
Verslag Raad van Toezicht	54
Kengetallen over 2025	65
Grondslagen	66
Balans per 31 december 2025	72
Staat van baten en lasten 2025	74
Kasstroomoverzicht 2025	75
Toelichting behorende tot de balans	76
Toelichting op de staat van baten en lasten	82
Overzicht verbonden partijen	84
WNT-verantwoording	85
Niet uit de balans blijvende verplichtingen	88
Gebeurtenissen na balansdatum	89
Ondertekening jaarrekening	90
Statutaire regeling omtrent bestemming resultaat	91
Controleverklaring van de onafhankelijke accountant	92



Wijs!

Sterk onderwijs in Utrecht

Jaarverslag 2025



Voorwoord

Voor u ligt het jaarverslag 2025 van Stichting Wijs!

Ook in 2025 hebben we veel energie gestoken in het bieden van het allerbeste onderwijs aan onze leerlingen. Vanuit onze nadruk op kennisontwikkeling, evidence-informed onderwijs en een lerende cultuur, hebben we prachtige resultaten geboekt. Op alle scholen liggen de opbrengsten op streefniveau hoger dan bij vergelijkbare scholen met dezelfde schoolweging. Het inspectiebezoek op basisschool de Drie Koningen heeft dit positieve beeld nog eens bevestigd met een lovend rapport en op veel deelgebieden de maximale score 'goed'. De inspectie besloot zelfs een extra waardering uit te spreken voor het deelgebied OP1 (wat normaliter niet tijdens dit bezoek wordt getoetst) en deze met de beoordeling 'goed' aan het rapport toe te voegen.

Aan de basisvaardigheid 'burgerschap' geven we invulling via het Nederlands Kennis Curriculum. Op alle scholen is ontzettend hard gewerkt aan het uitwerken van thema's in een doorlopende lijn voor alle jaargroepen. Hiermee bieden we een integrale aanpak voor de verschillende zaakvakken, waarbij veel gebruikgemaakt wordt van kennisrijke teksten. Het is telkens weer een feest om de afsluiting van een thema mee te maken en samen met de ouders de gemaakte producten te bewonderen.

Een andere belangrijke ontwikkeling in 2025 was de start van een verkenning naar een mogelijke fusie met de KSU (de andere katholieke onderwijsstichting in Utrecht). Na een uitgebreid proces, waarbij samen met alle stakeholders (RvT, GMR en personeel) is gekeken naar de mogelijke voordelen van een bestuurlijke fusie, is eind 2025 besloten tot een intentieovereenkomst. Dit betekent dat we in 2026 het formele onderzoekstraject starten, met 1 januari 2027 als mogelijke fusiedatum.

Verder hebben we in 2025 flink geïnvesteerd in onze voorzieningen en gebouwen. De nieuwbouw van de Willibrord is afgerond en op meerdere scholen zijn de schoolpleinen volledig vernieuwd en vergroend. De huisvestingssituatie op de Fonkeling blijft echter zorgwekkend. De verbouwing van hun nieuwe locatie (MFA de Weide Wereld) is verder vertraagd, waardoor de school langer in de verouderde, huidige huisvesting moet blijven. Tot overmaat van ramp was er vlak voor de jaarwisseling brandstichting op de locatie. Hoewel dit ten tijde van het schrijven van dit voorwoord alweer grotendeels is opgelost, heeft het wel geleid tot tijdelijke noodhuisvesting voor leerlingen en veel extra druk op het team.

Tot slot hebben we in de eerste helft van 2025 met alle directeuren en schoolleiders de leergang 'Doorontwikkeling naar kindcentra' afgerond. Dit heeft voor iedere locatie geresulteerd in een concreet plan om verdere invulling te geven aan onze ambities rondom IKC-vorming.

In dit jaarverslag legt stichting Wijs! verantwoording af over haar effectiviteit en doelmatigheid. De resultaten zijn goed en daar zijn we ontzettend trots op. Ik ben verheugd om te zien dat we financieel gezien opnieuw een robuust jaar hebben afgesloten, zonder enige afbreuk te doen aan onze inhoudelijke ambities. Zeker gelet op de relatief omvangrijke teruggang in personeel die we in 2025 moesten realiseren (gelet op het aflopen van de NPO middelen) is dit een mooie prestatie. We nodigen u van harte uit om de verantwoording te lezen. Mocht u hierover vragen hebben, dan kunt u deze stellen via bestuur@wijs-utrecht.nl.

Dit jaarverslag is tot stand gekomen met medewerking van velen. De Raad van Toezicht (RvT), de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) en de externe vertrouwenspersoon hebben hierin hun eigen, waardevolle rol vervuld. Daarnaast hebben de medewerkers van het bestuursbureau met veel zorgvuldigheid en betrokkenheid hun bijdrage geleverd aan dit verslag, waarvoor grote dank.

Wij nodigen u uit om met ons terug te blikken, het gesprek met ons aan te gaan, en vooral ook samen met ons vooruit te kijken.

Utrecht, 9 juni 2026

Patrick Kiel

Bestuurder

Inhoudsopgave

A. BESTUURSVERSLAG	5
1. Het schoolbestuur	5
1.1 Organisatie	5
1.2 Profiel	9
1.3 Dialoog	13
2. Verantwoording van het beleid	15
2.1 Onderwijs & Kwaliteit	15
2.2 Personeel & professionalisering	30
2.3 Huisvesting & facilitaire zaken	39
2.4 Financieel beleid	42
2.5 Financieel resultaat 2025	43
3. Continuïteitsparagraaf	47
3.2 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief	49
3.3 Financiële positie	52
4. Verslag Raad van Toezicht	54
5. Verslag Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad	60
B. JAARREKENING	64

A. BESTUURSVERSLAG

1. Het schoolbestuur

Dit hoofdstuk bevat generieke informatie over Wijs!, hoe de organisatie is opgebouwd en waar deze voor staat. Ook wordt beschreven met welke partijen en op welke manier wordt samengewerkt.

1.1 Organisatie

Contactgegevens

Naam instelling	Wijs!
KvK nummer	41178879
Bestuursnummer	32099
Bezoek- en postadres	Savannahweg 50 3542 AW Utrecht
Telefoon	030-7371237
E-mail	bestuur@wijs-utrecht.nl
Website	www.wijs-utrecht.nl
Contactpersoon	Marie-louise van Ommeren, controller
E-mail adres contactpersoon	marie-louise.van.ommeren@wijs-utrecht.nl

In 2025 is de statutenwijziging van Wijs! gepasseerd bij de notaris. Daarmee is onder andere de statutaire naam gewijzigd in Stichting Wijs!.

Overzicht scholen

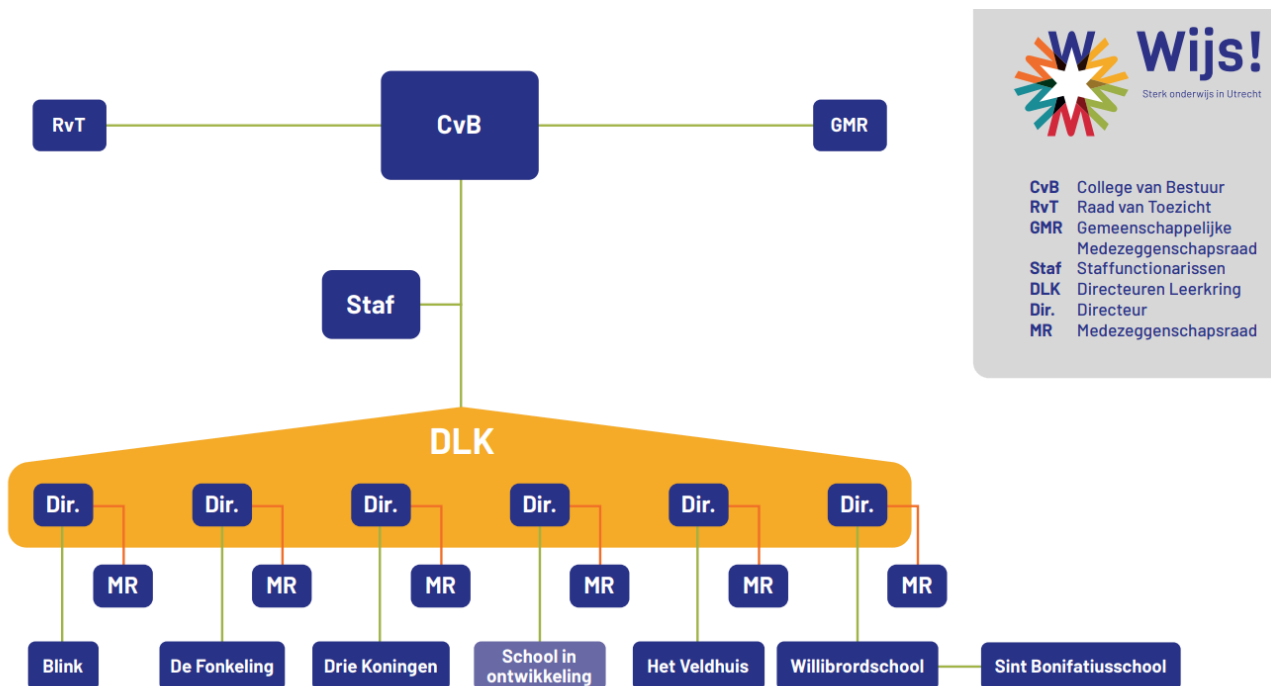
Onder Wijs! ressorteren per 31 december 2025 zes basisscholen verdeeld onder vijf brinnummers en één subbrinnummer. Hieronder vindt u een overzicht van de scholen. Klik op het brinnummer voor een link naar "Scholen op de kaart" en klik op de naam van de school voor een link naar de website van de school.

Brinnummer	School	Locatie
03LX	Drie Koningen	De Meern
04IM00	Willibrordschool	Vleuten
04IM01	Sint Bonifatiuschool	Haarzuilens
27CT	Het Veldhuis	De Meern
27YH	Blink	Vleuten
31WL	De Fonkeling	Vleuten

De komende jaren zal de wijk Groenewoud ontwikkeld worden. In deze wijk mag Wijs! een nieuwe school gaan stichten.

Juridische en organisatiestructuur

De juridische structuur van de organisatie is een stichting. In onderstaand organogram (figuur 1) is de organisatiestructuur schematisch weergegeven per 31 december 2025.



Figuur 1: Organogram Wijs!

De zes scholen worden geleid door een directeur. De Willibrordschool en Sint Bonifatiusschool zijn aan elkaar gekoppeld, zoals ook blijkt uit het (sub-)brinnummer. De directeur vormt samen met de schoolleider(s) de directie. Daarnaast wordt met de leerteamvoorzitters van alle leerteams en de kwaliteitscoördinatoren een zogenaamd Breed MT gevormd. Elke school heeft een eigen Medezeggenschapsraad (MR). De scholen zijn vertegenwoordigd in de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR). Elk brinnummer is in de GMR vertegenwoordigd door tenminste één en maximaal twee personen. De verdeling in de GMR is in aantallen ouders en medewerkers evenredig. Wijs! is op dit moment bezig met de ontwikkeling van een school in de wijk Groenewoud welke naar verwachting tussen 2030-2031 geopend zal worden.

Governance Code Funderend Onderwijs

Goed onderwijs vraagt om goed bestuur. Wijs! hanteert de Governance Code Funderend Onderwijs van de PO-Raad, VO-Raad en VTOI-NVTK. In de Governance Code Funderend Onderwijs hebben de leden van de PO-Raad, VO-Raad en VTOI-NVTK vastgesteld wat zij verstaan onder goed bestuur. Het bestuur en de RvT van Wijs! toetsen de bestuurlijke inrichting en het bestuurlijk functioneren aan de principes van de code. Op basis van het principe pas toe én leg uit is in 2025 de code op alle onderdelen doorlopen door het Bestuur en de Raad van Toezicht. Hierbij zijn tevens de aangepaste lidmaatschapsvoorwaarden van de PO Raad en VTOI meegenomen.

De Governance Code benadrukt de verplichte scheiding van de functies van bestuur en intern toezicht binnen organisaties voor onderwijs.

Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht (RvT), bestaande uit vijf leden, is verantwoordelijk voor het intern toezicht binnen Wijs! en het werkgeverschap van de bestuurder. De RvT speelt een belangrijke rol als adviseur en klankbord van het bestuur, naast de formele rol als toezichthouder. De RvT waarborgt de continuïteit van de organisatie en stelt de begroting, de jaarrekening, het jaarverslag en het strategisch beleidsplan van Wijs! vast. De RvT stelt tevens een accountant aan om de jaarrekening te controleren. Meer informatie over governance en de RvT is opgenomen in het verslag van de RvT (hoofdstuk 4). De taken van de RvT zijn vastgelegd in het Bestuurs- en toezichtsreglement (juni 2025).

De bezoldiging voor de individuele RvT-leden is als volgt ingeregeld:

- Optie één betreft een totale vergoeding zonder inhoudingen door middel van het versturen van een factuur.
- Optie twee betreft "opting in". De vergoeding verloopt dan via de salarisadministratie.

Bestuurder

De bestuurder is het bevoegd gezag van Wijs! en is eindverantwoordelijk voor de besturing van Wijs!. De bestuurder is eindverantwoordelijk binnen de door de RvT vastgestelde kaders. De bestuurder wordt benoemd door de RvT. De bestuurder is verantwoordelijk voor de voorbereiding, vaststelling en goedkeuring van het beleid.

De taken van de bestuurder zijn vastgelegd in in het Bestuurs- en toezichtsreglement (juni 2025)

De bestuurder legt op verschillende manieren verantwoording af, onder andere door periodieke verantwoording aan de RvT door middel van de MARAP, de publicatie van het strategisch beleidsplan en jaarverslagen via de website. Daarnaast participeert de bestuurder op stedelijk, regionaal en landelijk niveau in verschillende overleggen.

De bestuurder van Wijs! is: de heer P.J. Kiel. De bestuurder heeft naast zijn functie voor Wijs! enkele nevenfuncties, welke zijn beoordeeld door de RvT.

Nevenfuncties van de heer P.J. Kiel vanuit de functie van bestuurder van Wijs!:

- *lid (toezichthoudend) bestuur samenwerkingsverband Utrecht Primair Onderwijs, onbezoldigd;*
- *voorzitter auditcommissie bestuur samenwerkingsverband Utrecht Primair Onderwijs, onbezoldigd;*
- *voorzitter bestuurlijk overleg Primair Onderwijs Utrecht, onbezoldigd;*
- *lid stuurgroep Nederlands Kennis Curriculum, onbezoldigd;*
- *waarnemend bestuurder samenwerkingsverband Utrecht Primair Onderwijs, onbezoldigd (van december 2024 tot en met januari 2025).*

Nevenfuncties van de heer P.J. Kiel, privé:

- *voorzitter Raad van Toezicht CJG Apeldoorn, bezoldigd.*

De schoolorganisatie

Er is de afgelopen jaren veel geïnvesteerd in de professionalisering van leraren, ondersteunend personeel, directeuren en bestuur. Volgens onderzoek van de Waal (2013) kenmerken High Performance Organisaties zich door een integraal management en samenhang tussen visie, strategie, structuur, cultuur en werknemers. Zij brengen hun organisatie in balans door zowel de kwaliteit duurzaam te borgen als door snelle aanpassingen te kunnen maken aan een veranderende omgeving. De belangrijkste pijlers van HPO zijn een lange termijn visie met concrete doelen, effectief leiderschap, een hoge kwaliteit van medewerkers, een cultuur van openheid en actiegerichtheid en van continue verbeteren en vernieuwen. Wijs! heeft deze uitgangspunten vertaald naar de aanpak en organisatie voor de scholen.



Figuur 2: Pijlers HPS.

Belangrijke kenmerken van deze werkwijze zijn:

- **Leerteams:**
Onderwijskwaliteitsverbetering vindt plaats vanuit de leerteams, gegroepeerd rondom een groep leerlingen. Teams zijn geschoold in het werken in en vanuit leerteams. Elk leerteam heeft een voorzitter (leraar) die extra scholing heeft ontvangen om deze specifieke taak uit te kunnen voeren. Adviezen vanuit de leerteams worden in een breed MT (directeur, schoolleider(s), leerteamvoorzitters en kwaliteitscoördinatoren) besproken en kunnen worden omgezet tot schoolbeleid.
- **Kwaliteitscoördinatoren:**
De kwaliteitscoördinatoren werken vanuit drie rollen:
 - Leercoördinator (begeleiding van leraren en leerteams);
 - Trendanalist (analyseren van toetsen op school- en groepsniveau);
 - Zorgregisseur (onderzoeken van leerlingen (doen of laten doen), contacten met SWV, aanvragen arrangementen, begeleiden eventuele verwijzingstrajecten naar s(b)o).
- **Breed MT-overleg:**
In een overleg (directie, leerteamvoorzitters, kwaliteitscoördinatoren) wordt de voortgang van de school besproken en worden (beleids-)adviezen geformuleerd die door de directeur worden bekrachtigd. Deze zijn vertaald naar en ingepast in de cyclus van ambitieplannen (schoolambitieplan 2019-2023, 2023-2027), jaarplannen en kwaliteitssysteem (Enigma Kwaliteitsaanpak).

Directeuren

De directeuren leerkring (DLK) bereid in gezamenlijk overleg voorstellen voor aan de bestuurder en bespreekt met elkaar lopende zaken. De DLK vindt twee maal per vier weken plaats. De directeuren zijn integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken op school en uitvoering van het beleid, zoals door scholen weergegeven in de jaarplannen en schoolambitieplannen. Daarnaast dragen de directeuren gezamenlijk verantwoordelijkheid voor kwaliteitstoetsing en kwaliteitsverbetering op alle scholen van Wijs!. In de DLK vindt horizontale verantwoording plaats. De directeuren leggen individueel verticale verantwoording af aan de bestuurder, hier zijn vaste momenten (3 keer per jaar) in het jaar voor gepland. Daarnaast is er maandelijks een Bestuurlijk Overleg (BO) tussen de bestuurder, staf en DLK. De directeuren hebben een bovenschoolse

portefeuille (aandachtsgebied), die zij vorm geven binnen de DLK in afstemming met de bijbehorende staffunctionaris.

Bestuursbureau

De scholen en de bestuurder worden ondersteund door het bestuursbureau. De staffunctionarissen van het bestuursbureau bieden expertise en ondersteuning op het gebied van financiën, planning & control, personeelszaken, onderwijs en kwaliteit, huisvesting en facilitaire zaken. De staffunctionarissen geven gevraagd en ongevraagd advies aan elkaar, aan de bestuurder, aan de directeuren individueel en aan de DLK. De staffunctionarissen leggen verantwoording af aan de bestuurder.

(Gemeenschappelijke) medezeggenschap

Elke school heeft een medezeggenschapsraad (MR). Via de MR hebben medewerkers en ouders invloed op het schoolbeleid. De directeur overlegt regelmatig met de MR op zijn school over onderwerpen die de school betreffen. Op elke school worden leden voor een termijn van vier jaar gekozen.

Wijs! heeft naast de medezeggenschapsraden op scholen, een gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR). De GMR bespreekt in overleg met de bestuurder de voorstellen en plannen van het bestuur over bovenschoolse zaken. Volgens de 'Wet medezeggenschap op scholen' heeft de GMR advies- en instemmingsrecht over een tal van onderwerpen die een groot deel of alle scholen betreffen, zoals de begroting, voordracht van nieuwe bestuursleden en strategische beleidsplannen van Wijs!. Elk personeelslid of ouder mag zich verkiesbaar stellen. Het jaarverslag van de GMR over het jaar 2025 is opgenomen in hoofdstuk 5.

1.2 Profiel

Missie

Wijs! bereidt kinderen op de toekomst voor. Kinderen worden toegerust met de nodige kennis en vaardigheden en de juiste attitude om hun kansen in het vervolgonderwijs en de maatschappij te maximaliseren. Dit gebeurt binnen een professionele en lerende omgeving, waarbij bewust handelen en rol- en voorbeeldgedrag belangrijke instrumenten zijn van de professionals.

Visie

Om kinderen goed voor te bereiden op hun toekomst, steken wij in op kennisontwikkeling zodat leerlingen goede leerresultaten behalen. Uit onderzoek blijkt namelijk dat onderwijsprestaties goede voorspellers zijn van levensresultaten, zoals gezondheid, kansen op de arbeidsmarkt en het hebben van vertrouwen in de medemens (OECD, 2013). Gestoeld op een veilig en uitdagend pedagogisch klimaat worden kinderen voorbereid om te participeren in de samenleving. Binnen Wijs! wordt evidence informed gewerkt. Wij baseren ons op wetenschappelijke inzichten over leren en ontwikkelen van kinderen en het belang van verbinding met de sociale en maatschappelijke omgeving van een kind.

Onze scholen zijn volop in beweging. De afgelopen periode hebben onze directeuren zich intensief geschoold in de ontwikkeling van kindcentra: plekken waar onderwijs, opvang en ontwikkeling naadloos op elkaar aansluiten. Dit traject is nu in volle gang op de locaties zelf. Ook de komende tijd blijven we bouwen aan deze stimulerende omgevingen, zodat we ieder kind een ononderbroken ontwikkelingslijn kunnen bieden.

Wijs! heeft een visie ontwikkeld en beschreven aan de hand van een visie op vier deelgebieden: op leren, op leren organiseren, op professionaliteit en op veranderen (zie figuur 3). Deze visie dient als normatief kader waarmee de belangrijkste vragen over het onderwijs worden gesteld, namelijk: hoe

werkt leren? Hoe kunnen we dit leren organiseren? Wat verwachten we van een professional? Hoe kunnen we de organisatie hiertoe veranderen?



Figuur 3: Visie kwadrant.

Visie op leren

Leerlingen lijken meer op elkaar dan ze verschillen in de manier waarop ze leren. Inzichten met betrekking tot het leren van kinderen baseren wij op de cognitieve leerpsychologie. Denk hierbij aan wat we weten over de cognitive load theory (Sweller, 1988) en het onderscheid tussen primair en secundair leren (Geary, 2008). Dit verschil zal in onze KC's nader onderzocht worden en worden ingebed in onze aanpak aan kinderen van 0 tot 12 jaar. Dit betekent dat o.a. memoriseerde kennis en instructie van de leraar van groot belang zijn bij het leren van kinderen. Wat leerlingen weten en hoe snel ze leren is afhankelijk van hun voorkennis. Dat betekent dat we ons meer op het leren van de hele groep moeten richten dan op het leren van iedere individuele leerling. Hierdoor leren kinderen effectiever en ontstaat er meer ruimte voor de leraar om extra ondersteuning (pre-teaching, verlengde en verdiepende instructie) te geven aan kinderen die dat nodig hebben. Voor al ons onderwijs geldt dat om dit te kunnen bereiken bewezen didactische en pedagogische strategieën ingezet worden.

Visie op het organiseren van het leren

Effectieve evidence informed didactiek

Didactiek speelt een belangrijke rol bij het organiseren van het leren van kinderen. Wij hebben van al onze kinderen "hoge verwachtingen" en wij geloven dat we deze hoge verwachtingen kunnen waarmaken door het aanbieden van kwalitatief hoogwaardig onderwijs dat eerlijke kansen biedt aan alle leerlingen, ongeacht hun achtergrond. Leraren geven effectief les middels expliciete instructie, op basis van de principes van Rosenshine, (2012). Leerlingen die meer nodig hebben van de leraar, begeleiden wij door de aanpak Mastery Learning (Slavin, 1987). Door het inzetten van Mastery Learning stellen we ons tot doel dat alle kinderen de leerdoelen halen. We investeren veel in scholing en ontwerpen samen lessen, zodat onze kennis én vaardigheden met betrekking tot (vak)didactiek op niveau is.

Schoolcultuur en pedagogisch klimaat

Om ruimte te creëren voor kwalitatief hoogwaardig onderwijs zet Wijs! in op een fijne schoolcultuur met een veilig en vertrouwd pedagogisch klimaat voor kinderen van 0 tot 12 jaar, waarin kinderen door leraren in hun sociaal-emotionele ontwikkeling worden gestimuleerd en begeleid. We baseren ons onderwijs hierbij op de principes van Bennett (2022). Wanneer we goed gedrag willen zien van leerlingen, vereist dit constant voorbeeldgedrag, modeling en gerichte aandacht (Bennett, 2022). Door dit toe te passen, heerst er op de scholen een klimaat van rust, regelmaat en structuur waarin

wangedrag en pesten niet wordt getolereerd (gedragcultuur). Ook bij de inzet op een fijne schoolcultuur geldt dat we een sterke, preventieve basis neerzetten, waardoor minder interventies nodig zijn. Onze algemene katholieke grondbeginselen zijn terug te herkennen in onze gedragcultuur en vormen de basis van onze lessen. In onze levensbeschouwelijke vorming geven we vorm aan pluriformiteit. Wij respecteren diversiteit en geven ruimte aan verschillende opvattingen, mits die passen binnen de waarden van Wijs!.

Verdiepend aanbod

Door onze manier van werken hebben we goed en snel zicht op alle leerlingen, ook de leerlingen die meer verdieping of uitdaging nodig hebben. Wijs! laat deze leerlingen zoveel mogelijk onderdeel blijven van de leeractiviteit in de klas, omdat we weten uit onderzoek dat dit effectief is. In de klas krijgen leerlingen die doelen behaald hebben verkorte instructie en instructie op hoger liggende doelen. De begeleiding van deze leerlingen kan veelal sneller worden afgebouwd, zodat leerlingen de leerstof kunnen verwerken en inoefenen. Wanneer doelen behaald zijn, krijgen ze, naast instructie over hogere doelen, tijd en ruimte voor het toepassen van kennis in steeds complexere contexten.

Burgerschapsvorming

Burgerschap is een belangrijk item in het onderwijs dat op de scholen gegeven wordt. Het doel hiervan is het ontwikkelen van leerlingen tot democratische burgers waar de leraren kennis en vaardigheden voor aandragen. Zo worden de leerlingen gestimuleerd om eigen opvattingen te ontwikkelen en een eigen democratische houding te vormen. Voor burgerschapsonderwijs is het belangrijk dat leerlingen kennis hebben van en inzicht krijgen in onze diverse samenleving, de werking van onze democratische rechtsstaat en hun rol daarin. Ook bij het aansluiten op verschillende vormen van vervolgonderwijs of de arbeidsmarkt (kwalificatie) is burgerschap een belangrijk aandachtspunt. Persoonlijk leiderschap en reflectie op de eigen identiteit is essentieel voor burgerschap: om betekenis te kunnen geven aan de wereld om hen heen en aan hun eigen rol daarin, moeten leerlingen zich bewust worden van wie ze zijn of willen worden en hoe ze zich tot een ander en het andere willen verhouden. Het Nederlands Kennis Curriculum (NKC) heeft de doelen van burgerschapsonderwijs verwerkt in haar thematische aanpak en behaalt wettelijk vastgestelde kerndoelen die relevant zijn voor burgerschap.

Visie op professionaliteit

Professionaliteit, medewerkerbetrokkenheid en medewerkerstevredenheid staan hoog in het vaandel. Wij investeren veel in de professionalisering van onze medewerkers en zij krijgen de ruimte om zichzelf te blijven ontwikkelen. Tegelijkertijd ligt de zeggenschap over het onderwijs bij de leraar, de professional (zoals opgenomen in ons professioneel statuut). Onze medewerkers zijn vakexperts en weten hoe ze kwalitatief hoogwaardig onderwijs moeten (vorm)geven (professionele standaard). Werken in een KC is aantrekkelijk voor medewerkers. Doordat opvang en onderwijs wordt geboden aan kinderen van 0 tot en met 12 jaar, kan flexibel worden omgegaan met onze medewerkers. Dit biedt kansen voor anders organiseren. Doel hiervan is kinderen de beste opvang en het beste onderwijs te bieden en voor medewerkers de werkdruk te verlagen. De scholen hebben zich in de afgelopen jaren ontwikkeld tot een Professionele Leergemeenschap. In de Professionele Leergemeenschap (PLG) werken leerteams met een hoge mate van zelfstandigheid en verantwoordelijkheid samen aan hun professionaliteit, vakmanschap en de verbetering van het onderwijsprogramma. Dit gebeurt evidence-informed, met behulp van data. Dat betekent dat er gebruik wordt gemaakt van wetenschappelijke literatuur en van de professionele ervaringen van leraren. Uiteraard wordt daarbij altijd rekening gehouden met de context van de situatie. Onderling geven en vragen leraren elkaar ontwikkelingsgerichte feedback. De dialoog kenmerkt onze cultuur, we geven elkaar feedback en leren van onze fouten. Startende leraren worden begeleid en ondersteund totdat ze basisbekwaam zijn. Hiervoor is een planmatige aanpak beschikbaar.

Academie

De afgelopen jaren heeft Wijs! een Academie opgezet voor de bijscholing van medewerkers en het op peil houden/brengen van de basiscompetenties van (nieuwe) medewerkers. In 2025 is de nieuwe medewerkers training, de nieuwe leerteamvoorzitters training, de NKC training voor beginners, de werkvormen training, training over het werken met staal, een nieuwe training over het begeleiden van collega's in opleiding, en de starttraining een positieve groepsvorming aangeboden. Daarnaast is er een masterclasses georganiseerd. Deze masterclass ging over het stevig neerzetten van het klassenmanagement, zodat het makkelijk wordt voor de leerling om zich te gedragen en moeilijk wordt voor de leerling om zich te misdragen. Trainingen binnen deze Academie worden verzorgd door expert leraren of door externen. De Academie gaat een steeds grotere rol spelen in het professionaliseren van medewerkers.

Visie op veranderen

Er wordt medewerkers structureel ruimte geboden waarin ze het onderwijs kunnen verbeteren en vernieuwen. Leraren in de leerteams stellen samen vast welke afspraken er gemaakt worden, wie waarvoor verantwoordelijk is en welk resultaat er beoogd wordt. Er zijn duidelijke afspraken over hoe veranderingen worden geëvalueerd en geborgd om de duurzaamheid te garanderen. Binnen Wijs! werken we met de Enigma Kwaliteitsaanpak waarin de werkwijze rondom het ontwikkelen, borgen en verankeren centraal staat. Leerteams komen met onderbouwde voorstellen voor het verbeteren van de onderwijskwaliteit. Deze voorstellen worden besproken en vastgesteld in het Breed MT van de school. Wij geloven dat veranderen alleen kan mét elkaar. De ontwikkeling naar KC's als professionele leergemeenschappen in de wijk doen we samen. De doelen zoals beschreven in ons curriculum worden continu gekoppeld aan dat wat er speelt in de wijk en in onze samenleving. In onze opvang en ons onderwijs is een duidelijke relatie/verbinding met de wereld om ons heen. In onze KC's komt alles samen: ouders, kinderen, professionals en de omgeving. It takes a village to raise a child!

1.3 Dialoog

Verbonden partijen

Wijs! heeft met de volgende belanghebbenden regelmatig contact (op alfabetische volgorde):

Belanghebbende organisatie of groep	Beknopte omschrijving van de samenwerking of dialoog
Belangenorganisaties (o.a. PO-raad en Verus)	Er is met name contact op strategisch niveau. Verus kan in voorkomende gevallen eveneens optreden als juridisch adviseur.
Buurtteams	Aan alle basisscholen en middelbare scholen voor regulier onderwijs in Utrecht zijn gezinswerkers van het buurtteam verbonden. De gezinswerkers zijn er voor ouders en leerlingen. Ze ondersteunen ook leraren, directie en kwaliteitscoördinatoren op school in het vormen van een veilige omgeving waar kinderen en jongeren zich kunnen ontwikkelen. Zij ondersteunen gezinnen in de thuissituatie.
Collega-schoolbesturen	Met collega-besturen is regelmatig contact. Het gaat om het delen van informatie, het maken van (samenwerkings-)afspraken en het gezamenlijk optrekken in kwesties zoals het lerarentekort of huisvesting. Dit is georganiseerd in het PO-besturenoverleg en de Utrechtse Onderwijs en Jeugd Overlegdag, waar ook afstemming plaatsvindt met partners vanuit de gemeente, opvang en andere onderwijssectoren.
Gemeente Utrecht	Met de gemeente Utrecht is regelmatig contact over de maatschappelijke positie van het onderwijs in onze gemeente, de subsidierelatie, de leerlingenprognose en de huisvestingsvraagstukken.
Jeugdzorg	Vooraf individuele scholen hebben contact met jeugdzorgorganisaties. Dit contact loopt veelal via de buurtteams. Op bestuursniveau is er onder meer contact over het verbeteren van de samenwerking tussen onderwijs en zorg.
Kinderopvangorganisaties en VVE-instellingen	Er wordt op alle scholen nauw samengewerkt met Kind & Co Ludens (opvang voor kinderen van 0 tot 13 jaar). Op alle scholen wordt buitenschoolse opvang gerealiseerd. Een deel van het personeel vanuit Kind & Co Ludens wordt gedetacheerd bij Wijs!. Deze medewerkers worden als onderwijsassistent of vakdocent ingezet. Alle scholen hebben een plan van aanpak vastgesteld voor de verdere implementatie van de kindcentra.
Leveranciers, aannemers en uitzendbureaus	Het gaat in dit geval vooral over contact op uitvoeringsniveau. Deze contacten worden in toenemende mate gecentraliseerd.
Nederlands Kennis Curriculum (NKC)	Er is een samenwerking met schoolbesturen en Academica Business College m.b.t. het ontwikkelen van het NKC. Naast de bestuurlijke samenwerking vindt ook op schoolniveau samenwerking plaats binnen het platform voor de curriculumontwikkelaars.
Onderwijsinspectie	Houdt toezicht op de kwaliteit op bestuurs- en schoolniveau.
Onderwijsregio Utrecht/ Utrecht Leert	In de stad Utrecht werken we samen in het terugdringen van het lerarentekort. (Anders organiseren, zij instroom, academie, opleiden en begeleiden, gespecialiseerd onderwijs).
Opleidingsscholen Hogeschool Utrecht (PABO)	Er is een samenwerking met andere schoolbesturen en Hogeschool Utrecht. Contact vindt plaats op diverse lagen in de organisatie (van het begeleiden van studenten tot bestuurlijke samenwerkingsafspraken).

Opleidingsschool Hogeschool Utrecht/Universiteit Utrecht (ALPO)	Er is een samenwerking met andere schoolbesturen, Universiteit Utrecht en Hogeschool Utrecht. Contact vindt plaats op diverse lagen in de organisatie (van het begeleiden van studenten tot bestuurlijke samenwerkingsafspraken). Wijs! is penvoerder van deze opleidingsschool.
Ouders en medewerkers via de GMR	Zie hoofdstuk 5 voor jaarverslag GMR.
Transvita/PiO	Transvita is een samenwerkingsorgaan voor schoolbesturen met als doel in verbinding en met elkaar oplossingen te ontwikkelen voor uitdagende arbeidsmarkt vraagstukken. Wijs! participeert in de PiO-invalpool. Transvita en PiO zijn statutair aan elkaar verbonden.

Samenwerkingsverband

Wijs! is aangesloten bij het Samenwerkingsverband Utrecht PO (SWV). In dit samenwerkingsverband werken ruim 130 scholen samen om Passend Onderwijs in de gemeente Utrecht vorm te geven. Het SWV ondersteunt scholen op verschillende manieren:

- geeft advies voor begeleiding van groepen of individuele leerlingen;
- begeleidt scholen bij de aanvragen verwijzing naar s(b)o;
- geeft toelaatbaarheidsverklaring af voor een sbo of so voorziening;
- organiseert kennisdeling.

Klachtenbehandeling en vertrouwenspersoon

Voor de afhandeling van klachten hanteert Wijs! een [klachtenregeling](#) met heldere termijnen. Sinds september 2020 is de heer J. Hoogendoorn de externe vertrouwenspersoon van Wijs!.

De vertrouwenspersoon legt middels een jaarverslag verantwoording af aan het bestuur conform de kaders van de kwaliteitswet van 1998 en de klachtenregeling van Wijs!, met inachtneming van alle regels omtrent vertrouwelijkheid. Naar aanleiding van dit verslag wordt jaarlijks een gesprek gevoerd tussen het bestuur en de externe vertrouwenspersoon. Waar nodig worden passende acties ingezet.

Meldingen en klachten

In onderstaande tabel staat het aantal meldingen en klachten van de laatste 4 jaar.

Jaartal	Meldingen	Klachten
2025	6	0
2024	4	0
2023	12	0
2022	8	0

De externe vertrouwenspersoon geeft aan dat de beperkte aard en omvang van de meldingen in 2025, ondanks het serieuze karakter van elke afzonderlijke melding, géén aanleiding zijn om trendmatige uitspraken te doen.

2. Verantwoording van het beleid

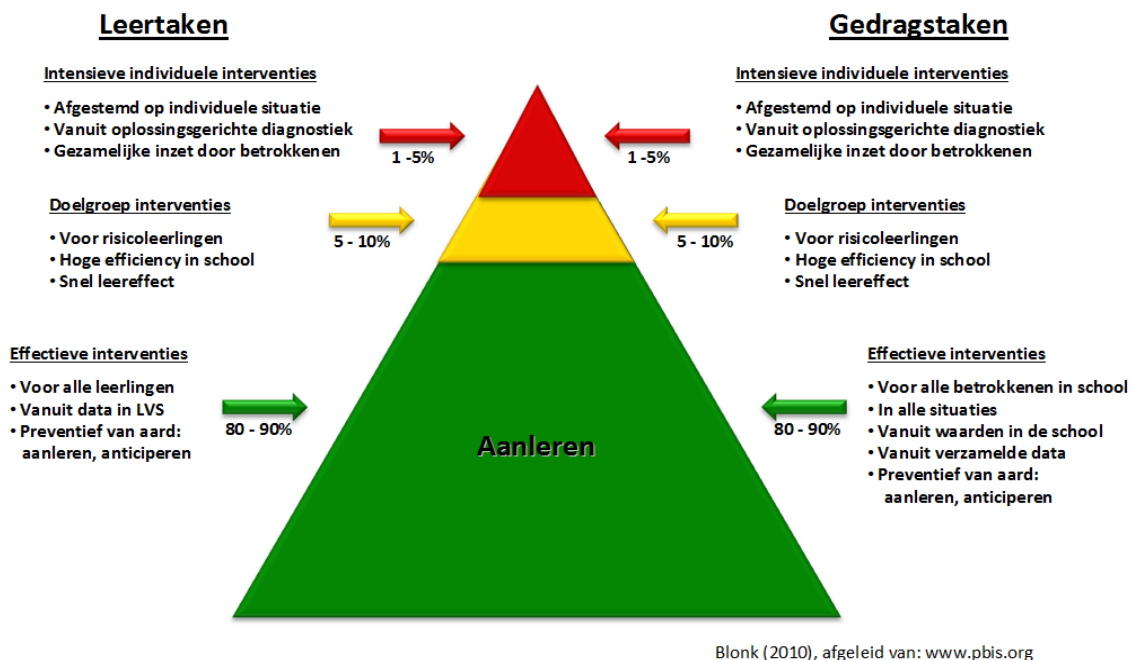
Dit hoofdstuk bevat de verantwoording van het gevoerde beleid op de volgende beleidsterreinen: Onderwijs & Kwaliteit, Personeel & Professionalisering, Huisvesting & Facilitaire zaken en Financieel. Daarbij staan de doelen die in het strategisch beleidsplan gesteld zijn centraal. De laatste paragraaf van dit hoofdstuk gaat in op het beleid rond risico's en risicobeheersing.

2.1 Onderwijs & Kwaliteit

Passend onderwijs

In deze paragraaf wordt beschreven hoe passend onderwijs op de scholen van Wijs! vormgegeven wordt.

Schoolbrede aanpak om succes op leer- en gedragsgebied bij leerlingen te bevorderen



Figuur 4: Ondersteuningspiramide.

Basisondersteuning - Sterke basis

Onze aanpak is met name gericht op verschillende preventieve processen in de school en richt zich op goed onderwijs voor alle leerlingen. Denk aan het toepassen van didactische principes, het lesgeven volgens het EDI-model en de principes van Rosenshine (2012), het hanteren van gedragsafspraken en handelingsgericht werken. Van de leerlingen profiteert 80-90 procent goed van deze effectieve interventies. Voor deze leerlingen leidt het sterke lesaanbod en het vakmanschap van de leraar tot goede onderwijsresultaten. Ondersteuning bij Ernstige Dyslexie (ED) valt onder de reguliere basisondersteuning. In sommige gevallen komen leerlingen met EED in aanmerking voor dyslexiebehandeling, betaald door de gemeente (de poortwachter beoordeelt).

Extra ondersteuning

De extra ondersteuning hebben we ondergebracht in doelgroepinterventies; deze is gericht op de kleine groep leerlingen, zo'n 5 tot 10 procent, die additionele ondersteuning nodig hebben op het

gebied van leer- en/of gedragstaken. Het gaat hierbij om specifieke onderwijsbehoeften op het gebied van leren of gedrag die van de leraar meer of iets anders vragen dan de basisaanpak.

Extra ondersteuning vraagt om maatwerk en samenwerking tussen de ouders, leraar, kwaliteitscoördinator en de leerling. Ook externe ondersteuning kan hierbij van belang zijn. Expertise uit het speciaal onderwijs (SO) en speciaal basisonderwijs (SBO), het samenwerkingsverband, maar ook het buurtwerk/jeugdhulp spelen hierbij een rol. Op basis van de onderwijsbehoeften van deze leerlingen worden doelen geformuleerd en wordt besproken wat de betreffende leerling nodig heeft om deze doelen te behalen. Daarnaast wordt ook de vraag gesteld wat de leraar nodig heeft om een leerling passend onderwijs te bieden. Het streven is om de begeleiding zoveel mogelijk in de klas te laten plaatsvinden met bijvoorbeeld verlengde of verdiepende instructie, aangepast werk, aanpak voor leerlingen die doelen al behalen (compacten en verrijken), co-teaching, time-out plek of extra hulp van een specialist.

Intensieve individuele ondersteuning

Als de doelgroepinterventies niet voldoende werken, dan zijn intensieve individuele interventies nodig. Het gaat hierbij om een beperkt aantal leerlingen dat zonder deze interventies eerder naar het SO/SBO wordt verwezen. Deze interventies zijn complexer. Zo is het mogelijk dat inzet van een specialist SO/SBO voor de leerling in de basisschool beschikbaar komt. Vanuit het SWV zijn voor deze leerlingen extra middelen beschikbaar. Er wordt samengewerkt met de kernpartners van de school; buurtteam, onderwijsconsulent van het samenwerkingsverband, leerplichtambtenaar en jeugdarts JGZ. Voor deze leerlingen wordt op de school een ontwikkelingsperspectief (OPP) opgesteld. Een OPP biedt houvast in het doelgericht samenwerken. Het bevat doelen voor de lange en de korte termijn. Het biedt ook ouders de mogelijkheid de inzet van de extra ondersteuning te monitoren en betrokken te zijn.

Aan passend onderwijs wordt op verschillende niveaus vormgegeven:

- *Samenwerkingsverband*: Het bestuur participeert op bestuurlijk- en toezichthoudend niveau. Staffunctionaris Onderwijs & Kwaliteit van Wijs! participeert in de Werkveldraad. Hier worden alle zaken besproken die uiteindelijk verwoord worden in het ondersteuningsplan en de evaluaties van de verschillende onderdelen. Wijs! participeert daarnaast in werkgroepen: Onderwijs aan meer- en hoogbegaafden, het Dyslexie Advies Team (DAT) en Sterke Basis.
- *Wijkniveau*: Alle scholen participeren in de wijkteams passend onderwijs. Vanuit de ketenaanpak benadering worden gesignaleerde problemen besproken.
- *Schoolniveau*: Op alle scholen zijn kwaliteitscoördinatoren aangesteld die enerzijds de zorgstructuur bewaken (van aanmelding tot extra hulp tot schoolverlaten) en anderzijds de leraren begeleiden (in leerteams dan wel individueel, dan wel via klasbezoeken). Ook eventuele aanvragen van arrangementen, dan wel verwijzingen, worden door de kwaliteitscoördinatoren gecoördineerd.

Er zijn 3 geldstromen die passend onderwijs ondersteunen:

- *Lumpsum*: Deze middelen worden ingezet om zo veel mogelijk leerlingen binnen de klassensetting de ondersteuning te bieden die noodzakelijk is (leraren en onderwijsassistenten). Daarnaast worden de andere functionarissen (kwaliteitscoördinatoren, evt. administratieve krachten, staffunctionaris Onderwijs en Kwaliteit) uit de zorgstructuur hiervan bekostigd. Additionele middelen (niet vergoed vanuit de arrangementsgelden) worden ook uit de lumpsum bekostigd.
- *Samenwerkingsverband - Sterke basis*: Vanuit het samenwerkingsverband worden middelen beschikbaar gesteld om de ondersteuning/ondersteuningsstructuur in de scholen te bekostigen. Deze gelden worden additioneel op de lumpsumbekostiging ingezet voor de hierboven beschreven functies ten behoeve van de ondersteuning van de leerlingen.
- *Samenwerkingsverband - Arrangementen*: Vanuit het samenwerkingsverband worden scholen in die gevallen extra ondersteund als de ondersteuningsbehoefte van de leerling niet vanuit de

bovenstaande financiering geheel gerealiseerd kan worden. Vaak worden er externe ondersteuners ingehuurd om dit aanbod te realiseren. Uitgangspunt van Wijs! is dat zowel de leerling als de leraar/groep baat hebben bij deze ondersteuning. Ouders hebben een belangrijke stem in het aanvragen en uitvoeren van arrangementen. Vanuit handelingsgericht werken en arrangeren is de rol van de ouder en de leerling gewaarborgd.

Enigma Kwaliteitsaanpak

Enigma is een kwaliteitsaanpak met kwaliteitskaarten en ambitiekaarten. Deze kaarten zijn ontwikkeld voor de verschillende actoren binnen Wijs! en in de school. Teams die werken met Enigma hebben focus, werken samen en hanteren dezelfde afspraken. Dit zorgt voor efficiëntie en draagt bij aan een hoge mate van professionaliteit.

De volgende vijf uitgangspunten zijn zichtbaar binnen de scholen die allen met Enigma werken:

- het vakmanschap van de leraar staat centraal;
- er is duidelijkheid, richting en ruimte;
- er is een goede balans tussen wat moet en mag;
- er is een professionele schoolcultuur;
- de processen die beschreven worden zijn van waarde voor de school.

Ambitiekaarten

De doelen op verschillende beleidsterreinen zijn uitgewerkt in ambitiekaarten. Op deze kaarten staat wat de school wil bereiken, welke stappen worden gezet om daar te komen en wat daarvoor nodig is. De ambitiekaarten worden nader uitgewerkt in jaarplannen. De uitwerking hiervan, richtlijnen, afspraken en protocollen worden in kwaliteitskaarten opgenomen. Door regelmatig te evalueren is een doorgaande kwaliteitscyclus gewaarborgd. Dit is de weg van visie/ambitie naar borging.

Kwaliteitskaarten

De meest voorkomende processen binnen Wijs! en de scholen liggen vast in kwaliteitskaarten: procesbeschrijvingen die bestaan uit richtlijnen of protocollen. Procesbeschrijvingen zorgen ervoor dat elke medewerker weet wat wanneer verwacht wordt, dan wel hoe te handelen in de beschreven situatie. Hierdoor is overleg over deze zaken minder vaak nodig, wat de werkdruk doet afnemen. De leraar bespaart dan tijd die besteed kan worden aan de doorontwikkeling van het onderwijs. Kwaliteitskaarten worden structureel geëvalueerd en bijgesteld.

Monitoren van onderwijskwaliteit

Het bieden van kwalitatief goed onderwijs is de kerntaak van de organisatie. Het volgen van de ontwikkeling van leerlingen gebeurt formatief en summatief. Formatieve toetsen geven de leerlingen feedback op de voortgang, geven aan wat de leerling nog moet doen en wat dat vraagt aan leraar-handelen, om het doel te bereiken. Formatief toetsen maakt dat feedback snel gegeven kan worden en interventies snel ingezet kunnen worden, er hoeft immers niet gewacht te worden op een vaststaand (halfjaarlijks) toetsmoment. Door snel in te grijpen kunnen achterstanden zoveel mogelijk voorkomen worden. Summatief toetsen gebeurt met name met gevalideerde toetsen, op gezette tijden. Binnen Wijs! is in 2025 gebruikgemaakt van het leerlingvolgsysteem (LVS): Leerling in Beeld (Cito).

In deze paragraaf wordt ingegaan op de wijze waarop summatieve toetsing plaatsvindt.

De onderwijskwaliteit wordt bovenschools o.a. gemonitord aan de hand van data:

- de resultaten zoals gemeten via het leerlingvolgsysteem (de M- en E-toetsen), de doorstroomtoets (zowel score als percentage 1F/2F/1S) en de verwijzingen (inclusief bestendinging) naar het voortgezet onderwijs;
- de tevredenheid van leerlingen (inclusief sociale veiligheid) (jaarlijks), ouders en medewerkers (één maal per twee jaar).

Voor de eerste lijn worden de scores die landelijk bepaald zijn en behoren bij de schoolweging als ondergrens gehanteerd. Voor de tevredenheidspeiling hanteren we de benchmark PO die door het onderzoeksbureau (DUO Onderwijsonderzoek & Advies) is samengesteld, het gemiddelde van Wijs! en vergelijking met vorige scores. Daarnaast zijn op beide meetinstrumenten ook ambities geformuleerd die getoetst worden aan de behaalde resultaten.

Om op stichtingsniveau zicht te houden op de onderwijskwaliteit gebruiken we data uit de volgende bronnen:

- het leerlingvolgsysteem (ParnasSys en Ultimview);
- de landelijk beschikbaar gestelde data rondom VO verwijzingen en bestending van de verwijzing (DUO en NCO¹);
- de landelijk beschikbaar gestelde data rondom schoolgewicht en percentage 1F/2F/1S (Duo en ParnasSys/Ultimview);
- uitkomsten van de tevredenheidspeilingen (onder leerlingen/ouders/medewerkers).

Uitkomsten van resultaten worden geanalyseerd. Naar aanleiding van analyses worden plannen gemaakt en/of bijgesteld. Er wordt niet alleen gekeken naar data van de eigen school, maar ook naar het collectief van de scholen. Dit gebeurt gezamenlijk binnen Wijs! met de directeuren en kwaliteitscoördinatoren (interne horizontale verantwoording), maar resultaten worden ook besproken tussen de directeur en het bestuur (interne verticale verantwoording) en met de RvT en de GMR.

Verantwoording

De onderwijsresultaten worden via 'Vensters PO, scholen op de kaart' en in de schoolgidsen gepubliceerd. De resultaten worden ook gedeeld met de Inspectie van het Onderwijs. De RvT wordt, onder andere via de managementrapportages die drie keer per jaar worden gedeeld, geïnformeerd over de resultaten.

Samenwerkingsverband Utrecht PO (SWV)

Ondersteuningsplan SWV

Wijs! valt onder het Samenwerkingsverband Utrecht PO (SWV). In de eerste helft van 2025 heeft het samenwerkingsverband nog doorgewerkt vanuit het [Ondersteuningsplan \(2020-2024\)](#). In de tweede helft van 2025 is het nieuwe [Ondersteuningsplan \(2025-2026\)](#) ingezet. Hierin staan de doelen die worden nagestreefd. Het Samenwerkingsverband staat ervoor dat Utrechtse kinderen een zo passend mogelijke onderwijsplek hebben. Wijs! streeft hier ook naar. Hierbij wordt het SWV betrokken, wanneer de leerling meer nodig heeft dan er geboden kan worden op de school. In onderstaande tabel staat hoe Wijs! heeft meegewerkt aan de uitvoering en het nakomen van de afspraken uit het Ondersteuningsplan 2025-2026 van het SWV.

Thema	Verantwoording
Sterke basis	Binnen Wijs! wordt gewerkt met kwaliteitscoördinatoren, die een grote rol hebben in het versterken van de basiskwaliteit. Zij zorgen vanuit hun rol voor het neerzetten en uitvoeren van de ondersteuningsstructuur, het signaleren, analyseren en acteren n.a.v. trends, dragen bij aan het leren van de leraren en het organiseren van ondersteuning omtrent leerlingen. Dit alles draagt bij aan de sterke basis op de scholen van Wijs!. Wijs! heeft in 2025 € 396K ontvangen voor het organiseren van een 'Sterke basis'. De inzet van de kwaliteitscoördinatoren bedroeg in 2025 ongeveer € 721K.

¹ Nationaal Cohorten Onderzoek

	<p>Wijs! neemt ook deel aan de werkgroep ‘Sterke basis’ die door het SWV wordt geleid. Binnen Wijs! wordt, net als vanuit het thema ‘Sterke basis’, onderlinge samenwerking tussen de scholen gestimuleerd. Zo werken de kwaliteitscoördinatoren samen en delen zij hun kennis binnen het KC platform. Kennisdeling tussen scholen staat binnen Wijs!, binnen én buiten de stichting, hoog in het vaandel en komt terug tijdens het Wijs! Congres dat ook toegankelijk is voor externen. Tevens wordt er gewerkt aan kennisdeling met externen in het aanbod van de Academie.</p> <p>Om nauw betrokken te blijven bij de landelijke curriculumvernieuwing, nemen de stafmedewerkers van Wijs! deel aan de informatiebijeenkomsten van het SLO (Stichting Leerplanontwikkeling). De focus ligt hierbij op de nieuwe kerndoelen voor Nederlands en Rekenen/Wiskunde, die per 1 augustus 2026 van kracht worden. De opgedane kennis en actuele informatie worden structureel gedeeld met de scholen, zodat zij optimaal voorbereid zijn op de implementatie in de onderwijspraktijk.</p>
Extra ondersteuning	<p>De werkwijze van het SWV op dit thema sluit aan bij de visie van Wijs!. Wijs! werkt ook aan inclusief onderwijs, waarbij wordt gekeken naar de onderwijsbehoeften van de leerlingen. Hierbij wordt een ondersteunend en verrijkend aanbod aangeboden, waarin leerlingen ook (net als de ambitie van het SWV) geclusterd worden. Op deze manier hebben zo veel mogelijk leerlingen profijt van een bepaalde interventie. De kwaliteitscoördinatoren richten zich vanuit hun rol als leercoördinator ook op het leren van de leraar, zodat zoveel mogelijk leerlingen profiteren van een sterk onderwijsaanbod. Visie is dat hierdoor minder leerlingen één op één ondersteuning, in de vorm van een arrangement, nodig hebben.</p> <p>In 2025 heeft Wijs! € 41K ontvangen voor extra ondersteuning (arrangementen) vanuit het SWV (t.o.v. € 153K in 2024). In de tekst hieronder wordt nog toegelicht hoe het aantal arrangementen en verwijzingen zich verhoudt tot het gemiddelde van de aangesloten scholen bij SWV Utrecht PO.</p>
Verbinding Onderwijs & Jeugdhulp	<p>De kwaliteitscoördinatoren nemen deel aan de structurele kernpartneroverleggen binnen de school. Ook nemen zij regelmatig deel aan externe overleggen waarin de verbinding tussen onderwijs en jeugdhulp wordt gelegd.</p> <p>Op bestuurlijk niveau wordt er tijdens het reguliere Stadstafel overleg met alle betrokken partners overlegd over de verbinding tussen onderwijs en jeugdhulp.</p>
Kwaliteit	<p>De Staffunctionaris Onderwijs & Kwaliteit van Wijs! neemt deel aan de Werkveldraad van het SWV. Hierin worden beleidsvoorstellen en andere onderwijskundige ontwikkelingen binnen de besturen en/of stad besproken, met als doel de algehele kwaliteit te verhogen. De bestuurder van Wijs! en de Staffunctionaris Onderwijs & Kwaliteit nemen daarnaast deel aan de samenwerkingsgesprekken met het SWV, waarin (steeds meer) aan de hand van (data en) ervaringen de kwaliteit van samenwerking vergroot wordt.</p>
Specialistische Ondersteuning	<p>Het SWV heeft de ambitie om middels een overstaparrangement leerlingen terug te plaatsen naar een beter passende, minder specialistische voorziening. Wijs! streeft ook naar optimale ontwikkelingskansen voor alle leerlingen. In samenwerking met het SWV komt het regelmatig voor dat scholen van Wijs! deze leerlingen de kans geven om weer succesvol terug te keren in het regulier onderwijs en hier een passende plek voor deze leerlingen te creëren.</p>
Kennisdeling	<p>Wijs! stimuleert collega’s zo veel mogelijk deel te nemen aan de kennisdelingsmomenten die het SWV organiseert. Er wordt gestimuleerd de opgedane kennis een plek te geven binnen de school. Zoals eerder beschreven stelt ook Wijs! haar scholingsmomenten, zoals het jaarlijkse Congres, open voor externen, om kennisdeling te stimuleren.</p>

Doorgaande lijn	<p>Wijs! neemt deel aan het bestuurlijke overleg over de overgang van Primair Onderwijs (PO) naar Voortgezet Onderwijs (VO). De informatievoorziening vanuit Naar het VO wordt via de Staffunctionaris Onderwijs & Kwaliteit met de POVO-contactpersonen op de verschillende scholen gedeeld.</p> <p>In de voorschoolse periode, die geleidelijk aan overloopt in de basisschoolperiode, streeft Wijs!, net als het SWV, naar een ononderbroken overgang van de voorschool naar de vroegschool. In 2023 is Wijs! gestart met het intensiveren van de samenwerking met de kinderopvangpartner, vanuit de visie te werken met een doorgaande lijn tussen voor-, vroeg- en basisschool. Ook in 2025 is deze samenwerking verder voortgezet en is een plan van aanpak opgesteld voor verdere ontwikkeling richting kindcentra.</p>
Dekkend aanbod	<p>Het SWV streeft naar een dekkend aanbod in Utrecht voor alle leerlingen. In de schoolondersteuningsprofielen beschrijven de scholen van Wijs! wat dit voor de desbetreffende school inhoudt. Wijs! heeft, in samenwerking met expertise vanuit het SWV, de kwaliteitscoördinatoren en de directeurs, in 2024 een visie ontwikkeld m.b.t. het onderwijsaanbod voor leerlingen met meer-/hoogbegaafdheidskenmerken. Hierbij wordt het onderwijsaanbod zowel verrijkt als verdiept. De scholen van Wijs! hebben in 2025 verder gewerkt aan het vertalen van de visie naar schoolbeleid. Ook tijdens het Wijs! Congres en in de academie is aandacht aan dit onderwerp besteed. Hoewel er geen HB+ voorziening aanwezig is op de scholen van Wijs! wordt ernaar gestreefd om alle leerlingen een passend onderwijsaanbod te bieden.</p>

Verwijzingen en arrangementen SWV

Er wordt gezien dat het aantal verwijzingen en arrangementen beperkt is. Ieder jaar wordt vanuit het SWV Utrecht PO data gedeeld m.b.t. het aantal arrangementen en verwijzingen naar het (s)bo. Voor beide thema's maakt Wijs! minder gebruik van het SWV dan gemiddeld. Dit betekent dat de scholen van Wijs! t.o.v. het gemiddelde van Utrecht minder arrangementsgelden gebruikt en minder vaak doorverwijst. Dit komt overeen met de afgelopen 3 schooljaren.

Inspectie van het Onderwijs

Stichtingsniveau

De rapportage van het inspectiebezoek november/december 2018 (rapportage 18 maart 2019) is hier te vinden. Naar aanleiding van dit inspectiebezoek zijn passende acties ingezet om op alle onderdelen 'voldoende' te scoren. Wijs! is ambitieus en wil haar onderwijsprestaties blijvend ontwikkelen en verbeteren. De scholen hebben dit planmatig opgenomen in hun schoolambitieplan.

Op 1 december 2025 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen de Inspectie van het Onderwijs, de bestuurder van Wijs! en de stafmedewerker O&K. Tijdens dit gesprek is door Wijs! een presentatie gegeven over de werkwijze en de resultaten op stichtingsniveau en is stilgestaan bij de (verwachte) stichtingsbrede ontwikkelingen. Dit gesprek vond plaats op uitnodiging van de inspecteur, omdat het al lang geleden is dat het inspectiebezoek geweest is. De inspectie heeft aangegeven dat uitgebreide onderzoeken met name risicogestuurde zullen gaan plaatsvinden de komende periode waardoor de kans klein is dat er op korte termijn een uitgebreid inspectiebezoek bij Wijs! zal plaatsvinden. Wel zal de inspectie meer in gaan zetten op kortere onaangekondigde bezoeken op schoolniveau. De kans is aanwezig dat dit ook bij de Wijs! scholen zal gaan gebeuren.

Kwaliteitszorg en ambitie	● Geen samenvattend oordeel ⓘ	
Kwaliteitszorg	● Goed	18-03-2019
Kwaliteitscultuur	● Voldoende	18-03-2019
Verantwoording en dialoog	● Voldoende	18-03-2019
Financieel beheer	● Voldoende ⓘ	18-03-2019
Continuïteit	● Voldoende	18-03-2019
Doelmatigheid	○ Geen oordeel ⓘ	18-03-2019
Rechtmatigheid	● Voldoende	18-03-2019

Schoolniveau

In 2025 heeft de Inspectie van het Onderwijs op 9 september 2025 een kwaliteitsonderzoek uitgevoerd op de Drie Koningen. De Drie Koningen is geselecteerd, omdat zij deel uitmaakte van een steekproef van de Inspectie van het Onderwijs. De inspectie beoordeelde de onderwijskwaliteit van de Drie Koningen als 'Voldoende'. Met trots kan gemeld worden dat vijf standaarden² zijn gewaardeerd als 'Goed'. De school valt onder regulier toezicht. Het verslag van het kwaliteitsonderzoek bij de Drie Koningen is te vinden via [deze link](#).

Bestuurlijke visitatie

In 2025 heeft er geen bestuurlijke visitatie plaatsgevonden. De laatste bestuurlijke visitatie was in 2024.

Sociale veiligheid en gelijke behandeling - leerlingen

Binnen Wijs! wordt grote waarde gehecht aan het waarborgen en verbeteren van de sociale veiligheid van de leerlingen op de scholen. Dit gebeurt door een veilig pedagogisch klimaat te organiseren in iedere klas. In de visie van Wijs! zijn hiervoor kaders geschetst, iedere school maakt daarbinnen het eigen beleid dat wordt vastgelegd in schoolspecifieke kwaliteitskaarten. Ieder schooljaar wordt de monitor sociale veiligheid afgenomen bij alle leerlingen in groep 6, 7 en 8. Vooraf worden ambities vastgesteld, waarna de resultaten grondig worden geanalyseerd. Op basis van deze analyses wordt door elke school een plan van aanpak opgesteld om de sociale veiligheid binnen de scholen verder te verbeteren. Hetzelfde gebeurt op stichtingsniveau. In elke school werken één of meerdere interne contactpersonen waar leerlingen vertrouwelijk terecht kunnen.

Binnen de instructie wordt gewerkt volgens het EDI-model, waarbij leerkrachten hun onderwijs afstemmen op de behoeften van leerlingen door continu te controleren op begrip. Zo krijgen alle leerlingen de kans om de leerdoelen te behalen.

Om gelijke participatie te waarborgen, wordt gebruikgemaakt van beurtenstokjes, zodat alle leerlingen actief betrokken zijn en evenredig aan bod komen.

Daarnaast hanteren leerkrachten hoge verwachtingen voor alle leerlingen. Leerkrachten zijn zich bewust van de invloed van hun verwachtingen op leerprestaties en het zelfbeeld van leerlingen. Elke leerling wordt gestimuleerd om zich optimaal te ontwikkelen.

Binnen het NKC is burgerschap een belangrijk onderdeel van het onderwijs. Leerlingen leren om actief en respectvol deel te nemen aan de samenleving.

² De 5 standaarden zijn: Aanbod (OP1), Zicht op ontwikkeling en begeleiding (OP2), Visie, ambities en doelen (SKA1), Uitvoering en kwaliteitscultuur (SKA2), Evaluatie, verantwoording en dialoog (SKA3).

Tijdens de sociaal-emotionele lessen is er aandacht voor overeenkomsten en verschillen, waarbij thema's als respect, gelijkwaardigheid en inclusie centraal staan. Het uitgangspunt 'iedereen hoort erbij' wordt hierbij actief uitgedragen.

Hieronder worden de resultaten voor de stichting weergegeven. Ieder schooljaar wordt de meting gedaan. In 2025 is de meting twee keer uitgevoerd, i.v.m. het verschuiven van de meting van eind 2024 naar januari 2025. Het resultaat van 2025 en voorgaande jaren (het stichtingsgemiddelde) is hieronder zichtbaar gemaakt.

	Resultaat Sociale veiligheid
2025 nov	8,4
2025 jan	8,2
2023	8,3
2022	8,4
2021	8,5

Legenda:

- 8,6 en hoger: Zeer goed
- 8,2 tot 8,5: Goed
- 7,7 t/m 8,1: Voldoende
- 6,9 t/m 7,6: Matig
- 6,8 en lager: Zeer matig

Onderwijsverbetering

Naast het geven van goed onderwijs, wordt binnen Wijs! continu gewerkt aan het verder verbeteren van het onderwijs. Veranderingen komen vanuit de leraren en de leerteams op de scholen, passend binnen de gezamenlijke visie van Wijs!. Vanuit de leerteams ontstaan bewegingen die eerst op leerteamniveau worden ingezet, daarna worden vertaald naar de hele school of zelfs alle scholen van Wijs!. De doorontwikkeling op gebied van onderwijskwaliteitsverbetering die heeft plaatsgevonden, is afhankelijk van de trends (zoveel mogelijk gebaseerd op data) die zichtbaar zijn op de scholen. Dit is terug te zien in wat de leerteams op de scholen aanpakken. Dit kan per leerteam (en dus groep/bouw) en per school verschillen.

Voorbeelden van thema's en/of onderzoeken die in 2025 met betrekking tot onderwijskwaliteitsverbetering zijn opgepakt vanuit **leerteams** en op **schoolniveau** zijn:

- Inzet Foutloos Rekenen
- Inzet Zo Leer je Kinderen Lezen en Spellen i.c.m. Lijn 3
- Inzet Logo3000 i.c.m. nieuwkomersonderwijs
- Doorlopende lijn werkwoordspelling
- Inzet gedragsroutines

Voorbeelden van onderwerpen die in 2025 met betrekking tot onderwijskwaliteitsverbetering zijn opgepakt op **stichtingsniveau** zijn:

- Scholingstraject kindcentra i.s.m. directeuren, schoolleiders en kinderopvang partner is in 2025 afgerond;
- Vaststellen toetsbeleid technisch lezen (niet methode-gebonden toetsen);
- Scholing kwaliteitscoördinatoren met betrekking tot traumasensitief onderwijs;

- Doorontwikkeling NKC (toelichting hieronder);
- Doorontwikkeling en uitbreiding Academie;
- Pilot bewegingsonderwijs: Gymwijzer.

Nederlands Kennis Curriculum (NKC)

Sinds 2019 is Wijs! een van de drijvende krachten achter een landelijk netwerk dat een kenniscurriculum ontwikkelt voor de zaakvakken (waaronder burgerschap), taaltoepassingsdoelen en digitale geletterdheid. Dit Nederlands Kennis Curriculum (NKC) is gezamenlijk tot stand gekomen en gebaseerd op de kerndoelen en de duurzame ontwikkelingsdoelen van de Verenigde Naties, waardoor het nauw verbonden is met burgerschapsontwikkeling en -onderwijs.

Enkele leraren van Wijs! hebben ook in 2025 actief bijgedragen aan de ontwikkeling van het curriculum. Het bestuur speelt hierin een leidende rol als lid van de stuurgroep, waarbij het de landelijke ontwikkelingen monitort en initieert. In 2024 is de definitieve versie van het NKC opgeleverd. De aankomende jaren zullen de scholen stapsgewijs alle thema's implementeren. In 2025 is een belangrijke stap gezet in het faciliteren van de uitwisseling van onderwijsinhoud tussen onze scholen. Om de onderlinge samenwerking te versterken, is de uitwisseling van ontwikkelde thema's versoepeld. Via een centrale digitale omgeving hebben scholen nu toegang tot elkaars projecten en lesmaterialen. Wijs! faciliteert de scholen met formatieruimte voor ontwikkeltijd voor NKC.

Ontwikkelkracht en 'Wijze scholen'

In 2025 hebben twee scholen van Wijs! als Expertschool deelgenomen aan het project Ontwikkelkracht. Dit project richt zich op het versterken van het lerend vermogen in het onderwijs door het opbouwen van een robuuste kennisinfrastructuur voor het funderend onderwijs, zowel in het basisonderwijs als het voortgezet onderwijs. Centraal in dit project staat de wisselwerking tussen onderwijspraktijk en onderwijsonderzoek. Andere scholen in Nederland kunnen zich aanmelden voor deelname, waarbij de Wijs!-scholen hen trainen en begeleiden in de verdere ontwikkeling van hun onderwijs. In 2024 is een intensieve samenwerking gestart tussen twee Wijs!-scholen en het Thomas More Expertisecentrum uit België onder de noemer 'Wijze Scholen'. Nadat afgevaardigden van het expertisecentrum onze scholen bezochten om de Wijs!-aanpak te bestuderen, brachten medewerkers van Wijs! een tegenbezoek aan twee Belgische scholen. Deze wederzijdse uitwisseling van kennis en praktijkervaring versterkt de onderwijskwaliteit en biedt nieuwe perspectieven op onze eigen werkwijze.

Internationalisering

De samenwerking met onze Belgische collega's is voortgezet in het kader van 'Wijze scholen'. Vanuit het project Ontwikkelkracht zijn afgevaardigde collega's van onze expertisescholen naar Londen gegaan om kennis op te doen over de Education Endowment Foundation (EEF). Zij hebben scholen bezocht in Londen en deelgenomen aan het EEF-congres, waarbij één van onze scholen zelf ook een presentatie heeft verzorgd in samenwerking met Engelse collega's.

Toegankelijkheid & toelating

De scholen van Wijs! staan open voor alle leerlingen die in ons voedingsgebied wonen en die onderwijsbehoeften hebben die passend zijn binnen het reguliere onderwijs. Door middel van een voor hen passend aanbod willen wij hen in hun eigen sociale omgeving naar school laten gaan. Wijs! gaat er daarbij vanuit van de mogelijkheden die school en team, in gezamenlijkheid met SWV Utrecht, hebben om deze leerlingen te begeleiden. De scholen kennen de eigen mogelijkheden en daarmee ook de eigen grenzen. Helaas zal niet *elke* leerling een Wijs! school kunnen bezoeken, omdat het in specifieke gevallen onvoldoende mogelijk is om de juiste ondersteuning te bieden. Wijs! streeft ernaar de bandbreedte van de leerlingen die zij goed (passend) onderwijs kan bieden, zo breed

mogelijk te houden. Leraren blijven zich professionaliseren. Als lerende organisatie staat Wijs! open voor continue verbeteringen.

Aanmeldbeleid

In Utrecht wordt gestreefd naar gelijke onderwijskansen voor ieder kind, dit is als de gezamenlijke ambitie opgenomen in de Utrechtse Onderwijsagenda. Er zijn door de schoolbesturen primair onderwijs en de gemeente Utrecht gezamenlijke afspraken voor een eerlijk, open en eenvoudig aanmeldproces opgesteld. De staffunctionaris Onderwijs & Kwaliteit van Wijs! neemt deel aan de klankbordgroep vanuit de gemeente Utrecht.

Nieuwkomers

In 2023 werd de overeenkomst 'Onderwijs aan Nieuwkomers Utrecht PO' ondertekend door de Gemeente Utrecht, de Utrechtse schoolbesturen en het Samenwerkingsverband Utrecht PO. Deze overeenkomst legt de gezamenlijke aanpak vast voor het onderwijs aan nieuwkomers in Utrecht. De nadruk bij de invoering ligt op het versterken van de expertise op dit gebied. Binnen Wijs! zijn er specialisten op het gebied van nieuwkomersonderwijs. Zij zetten zich in om het beleid rondom nieuwkomers vorm te geven op de scholen en kennis over te dragen aan collega's. De nieuwkomersspecialisten nemen deel aan een gemeentelijk netwerk waarin kennis wordt gedeeld.

Leerlingen die de Nederlandse taal niet beheersen en op kleuterleeftijd instromen, stromen op basis van stadsbrede afspraken meestal in bij regulier kleuteronderwijs. Oudere leerlingen gaan vaak eerst naar de Taalschool Utrecht. Binnen de Wijs!-scholen vindt onderwijs aan nieuwkomers (die onderverdeeld kunnen worden in asielzoekers en expat/overige vreemdelingen) zowel in de kleuterklassen als in de hogere groepen plaats. In onderstaande tabel worden de aantallen weergegeven (peildatum einde kalenderjaar).

Jaartal	Totaal	Asielzoeker	Expat + overige vreemdelingen
2025	9	4	5

Onderzoek

Wijs! werkt evidence informed en hecht grote waarde aan het leren van en doen van onderzoek. Wijs! werkt met een eigen databank op het intranet, waarnaar verwezen wordt naar onderwijsliteratuur, podcasts en relevante artikelen. Ook worden leraren hier verwezen naar de website van 'Het Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek (NRO)'. Zij zijn ingesteld om de afstand tussen wetenschappelijk onderzoek naar onderwijs en de praktijk van het onderwijs te verkleinen. Tenslotte worden leraren gestimuleerd een account aan te maken bij EBSCO Education Source. Dit is een database met wetenschappelijke artikelen over onderwijsonderzoek, waartoe alle leraren in het primair onderwijs, voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs in Nederland gratis toegang krijgen.

Binnen de scholen van Wijs! doen leraren ook zelf actief onderzoek binnen hun leerteam. Wijs! is daarnaast penvoerder van de Academische Pabo, wat maakt dat ook ALPO studenten in de scholen van Wijs! werkzaam zijn en onderdeel uitmaken van de onderzoekende cultuur en het werken in leerteams.

Er heeft in 2025 geen deelname plaatsgevonden aan landelijke wetenschappelijke onderzoeken, wel is er een bijdrage geweest aan regionaal onderzoek georganiseerd vanuit Utrecht Leert.

Subsidies gemeente Utrecht

Vanuit de gemeente Utrecht worden jaarlijks verschillende subsidies verstrekt voor activiteiten in het onderwijs voor het verminderen van taal- en onderwijsachterstanden. Het inzetten van personeel dat hierbij kan ondersteunen en cultuureducatie vallen hier ook onder. Wijs! heeft in 2025 subsidie ontvangen voor het inzetten van (extra) conciërge formatie en het verzorgen van cultuureducatie. Deze gelden zijn ontvangen voor het gehele boekjaar 2025.

De vergoeding voor de loonkosten van conciërges wordt op alle scholen ingezet om volwaardige conciërges in te kunnen zetten. Deze conciërges zijn vast in dienst en ondersteunen de scholen binnen Wijs!. De subsidie draagt daaraan bij.

Vanuit de subsidie cultuureducatie worden diverse workshops en kunst-menu's bekostigd ten behoeve van cultuureducatie in alle groepen. Dit bevordert het leerproces en versterkt de creatieve kracht. Deze workshops worden o.a. afgenomen bij SCRIPT Utrecht en Cultuur & School Utrecht en de kunst-menu's worden gevolgd bij Stichting Cultuuronderwijs Utrecht. Ook gaan er groepen naar musea.

In onderstaande tabel worden de ontvangen gemeentesubsidies en de corresponderende uitgaven gespecificeerd.

Gemeentelijke subsidies 2025				
	Dossiernummer	Toegekend bedrag	Uitbetaald bedrag	Besteed bedrag
Loonkosten conciërges 2025	12784160	€ 29.409,60	€ 29.409,60	> € 250.000
Cultuureducatie 2025	12784160	€ 93.991,00	€ 93.991,00	€ 140.981,00

De onderwijskundige doelstellingen³ voor 2025

Onderstaande tabel geeft de voor 2025 (strategisch beleidsplan 2023-2027) gestelde Onderwijskundige doelstellingen weer met de gerealiseerde voortgang. Binnen het thema onderwijs zijn voor vier thema's subdoelen gesteld. In de marap wordt op alle onderliggende doelen specifiek geëvalueerd, in deze tabel zal per subthema met kleur worden aangegeven wat de vordering is (oranje, groen, blauw). 'Blauw' is behaald en wordt in het jaarverslag niet toegelicht.

Thema	Subdoel	Voortgang
Onderwijsinhoudelijk		
Kindcentra (KC)	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Partnerschap geconcretiseerd en vastgelegd</i> - <i>Directeuren, schoolleiders en staffunctionarissen doen basiskennis op over ontwikkeling kindcentra en er is een plan van aanpak per kindcentra</i> 	<i>Volledig gerealiseerd</i>
Onderwijskundige en pedagogische basis	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Sociale Veiligheid is 'goed'</i> - <i>Onvertraagd geslaagd</i> - <i>Onderwijsresultaten</i> - <i>Per school één aandachtfunctionaris</i> 	<i>Deels gerealiseerd.</i> <i>- Op vijf van de zes scholen is de sociale veiligheid 'goed'. De zesde school scoort</i>

³ Uit strategisch beleidsplan 2023-2027

	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Werkwijze omtrent peerreview vastgesteld</i> - <i>Kwaliteitskaart kwaliteitszorg</i> - <i>Kwaliteitskaart OPP</i> - <i>Kwaliteitskaart Opleiden en begeleiden collega's in opleiding</i> - <i>Kwaliteitskaart Omgaan met gescheiden ouders</i> - <i>Zicht op inzet passend onderwijs (verwijzingen, arrangementen)</i> 	<p>0,1 te laag om de sociale veiligheid als 'goed' te beoordelen.</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Het percentage onvertraagd geslaagd is niet voor alle scholen bekend i.v.m. het nieuwe Brinnummer van één van de scholen. Op één school ligt het percentage onvertraagd geslaagd lager dan het landelijk gemiddelde.</i> - <i>De onderwijsresultaten aan het eind van de basisschool, berekend over een driejaarsgemiddelde, liggen op bijna alle scholen boven het landelijk gemiddelde voor zowel 1F als 1S/2F. Alleen bij op de Boni ligt het gemiddelde voor 1F 0,9 procentpunt lager. Dit is nog steeds dicht bij het landelijke niveau.</i> - <i>Het thema peerreview is uitgesteld. Eind schooljaar 2025-2026 wordt besproken of dit thema in schooljaar 2026-2027 kan worden opgepakt.</i>
Nederlands Kennis Curriculum (NKC)	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Training in de academie</i> - <i>Elk thema minimaal 1x voorbereid door een Wijs! school</i> - <i>Kwaliteitskaart NKC</i> - <i>Toetsbeleid afgerond</i> - <i>Inspiratie op intranet</i> - <i>Gezamenlijke drive</i> - <i>Peutercurriculum</i> - <i>Observatieformulieren kennismuren en kennislessen</i> 	<p><i>Deels gerealiseerd</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Door de externe ontwikkelgroep is er een werkwijze rondom toetsen opgesteld. Dit wordt o.a. op scholen van Wijs! uitgetoetst. Op basis van deze feedback wordt het toetsbeleid uiteindelijk vastgesteld.</i> - <i>De observatieformulieren voor kennismuren en kennislessen zijn ontwikkeld. Deze worden in 2026 gedeeld met alle scholen en opgenomen in de kwaliteitskaart NKC.</i>
Academie	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Passend aanbod alle medewerkers</i> - <i>Waardering aanbod</i> - <i>Jaarlijkse evaluatie</i> - <i>Evaluatie kwaliteitskaart</i> 	<p><i>Deels gerealiseerd</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Doel is passend aanbod te bieden voor alle medewerkers (qua doelgroepen) in de Academie, dit is nog niet volledig het geval. De doorontwikkeling wordt in 2026 opgepakt, waarbij het doel is om gelaagd aanbod te hebben op het gebied van instructie voor basis-, gevorderde- en expert leraren. Daarnaast wordt het aanbod gegenereerd op basis van de ingevulde behoeftepeiling door de medewerkers.</i>

Onderwijsresultaten

Van basisschool tot hoger onderwijs zijn in referentieniveaus vastgelegd wat leerlingen in hun schoolloopbaan op een bepaald moment moeten beheersen. Leerlingen kunnen basiskennis en -vaardigheden op twee niveaus beheersen: een fundamenteel niveau (1F/2F) en een streefniveau (1S). Er zijn in het basisonderwijs drie gebieden van referentieniveaus: rekenen, taalvaardigheid en leesvaardigheid. Dit is in 2025 aan het einde van de basisschool gemeten middels 'de doorstroomtoets'. De Inspectie hanteert daarbij een minimumnorm die signaleringswaarde (SW) wordt genoemd, die voor het streefniveau afhangt van de weging van de school. Wijs! heeft daarnaast als ambitie gesteld dat in 2027 100% van de leerlingen 1F/2F behaalt en 80% van de leerlingen 1S.

De onderstaande tabel toont per school van Wijs! de schoolweging⁴ en het percentage leerlingen dat in het peiljaar 2025 (gemiddelde van de schooljaren 2022-2023, 2023-2024 en 2024-2025) bij de doorstroomtoets, gemiddeld voor de drie vakgebieden, de referentieniveaus heeft behaald.

	Weging 2024 (3 jrs)	SW 1F	Verg. scholen 1F	Behaald 1F (3 jrs 2025)	SW 1S/2F	Verg. scholen 1S/2F	Behaald 1S/2F (3 jrs 2025)
Drie Koningen	24,82	85%	97,3%	98,3%	56,2%	66,9%	69,9%
Willibrord	24,65	85%	97,3%	99,5%	56,2%	66,9%	75,9%
St. Boni.	24,87	85%	97,3%	96,5%	56,2%	66,9%	70,2%
Blink	24,07	85%	97,3%	99%	56,2%	66,9%	77,5%
Fonkeling	24,74	85%	97,3%	98,1%	56,2%	66,9%	69,3%
Veldhuis	27,04	85%	96,4%	97,8%	50,1%	61,1%	61,6%

* Data van 'Vergelijkbare scholen' is van 'Scholen op de kaart', data van Ultimview verschilt soms tot max. 0,3%.

Legenda

	Signaleringswaarde (SW) niet behaald
	Hogere score dan scholen met vergelijkbare schoolweging
	Stichtingsambitie behaald (1F 100% en 1S/2F 80% in 2027)

Alle scholen scores bij het driejaarsgemiddelde, voor zowel 1F als 1S/2F, boven de signaleringswaarde. De ambitie die in het strategisch beleidsplan voor 2027 is gesteld (100% 1F en 80% 1S/2F, met een marge van 5%), wordt op het gebied van 1F door alle scholen behaald. Twee scholen zitten ook al binnen de marge voor het doel op 1S/2F.

Bovenstaande resultaten zijn tevens te vinden via: [Scholen op de Kaart](#).

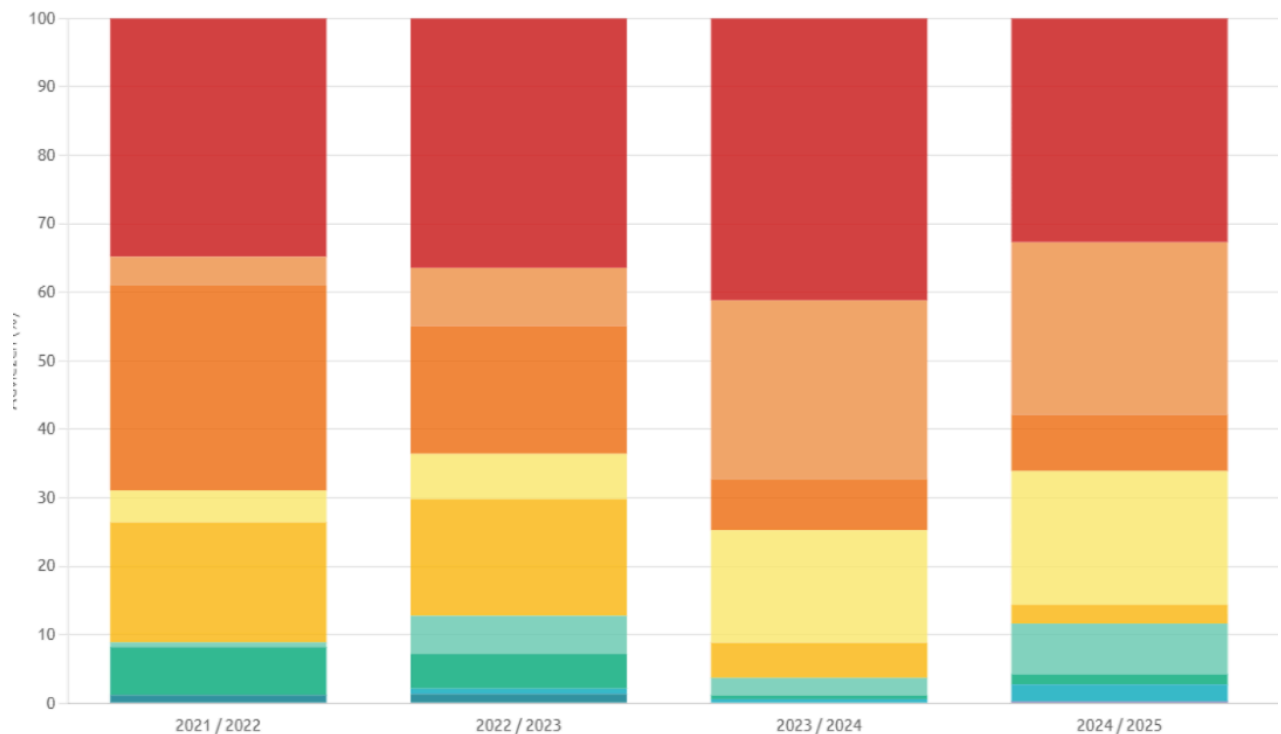
⁴ De **schoolweging** is een typering van de **complexiteit** van de leerlingpopulatie op basis van de achtergrond van de ouders (CBS). De schoolweging loopt in 2022 van 19 tot 43. De schoolwegingen van de scholen van Wijs! liggen tussen de 24 en 27 en dat betekent dat de complexiteit van de leerlingpopulatie lager ligt dan gemiddeld.

Adviezen Voortgezet Onderwijs

In de onderstaande grafiek zijn de adviezen naar het Voortgezet Onderwijs over de afgelopen 4 schooljaren opgenomen.

Het percentage leerlingen dat in schooljaar 2024-2025 (kalenderjaar 2025) een advies kregen t/m VMBO-T/HAVO is hoger dan in schooljaar 2023-2024, maar is wel weer meer overeenkomstig met de schooljaren 2021-2022 en 2022-2023. Er zijn geen leerlingen die het advies Voortgezet Speciaal Onderwijs (VSO) of VMBO-basis hebben gekregen in schooljaar 2024-2025. Slechts één leerling is uitgestroomd naar het praktijkonderwijs.

Schooladviezen per schooljaar



Legenda:



Op schoolniveau is naar de gegeven adviezen gekeken aan de hand van het percentage leerlingen dat onvertraagd geslaagd is in het VO. Onvertraagd geslaagd houdt in dat de leerling de opleiding heeft afgemaakt op het geadviseerde niveau, zonder hierbij vertraging door bijvoorbeeld doublure op te lopen. Het landelijk gemiddelde is 68%, vier van de zes scholen behalen een percentage hoger dan dit landelijke gemiddelde*. De scholen van Wijs! scoren tussen de 59% en 78%.

Er is nog geen data beschikbaar van de Fonkeling i.v.m. de verstandinging.

Toekomstige ontwikkelingen

In het strategisch beleidsplan staan in het kader van toekomstige ontwikkelingen vier hoofdthema's binnen domein 'Onderwijs' centraal.

1. Kindcentra

Wijs! streeft ernaar in 2027 minimaal drie van de scholen tot een kindcentrum ontwikkeld te hebben. Ook is het streven dat in 2027 op alle scholen tenminste peutergroepen aanwezig zijn, waarbij er gewerkt wordt aan de leerlijn van 0 tot 12. In 2025 is het scholingstraject rondom kindcentrum ontwikkeling afgerond. Op schoolniveau is er in samenwerking met Kind & Co Ludens een plan van aanpak gemaakt voor de schoolspecifieke kindcentrumontwikkeling.

2. Sterke onderwijskundige en pedagogische basis.

Het gaat hierbij om het behouden van wat goed gaat en verder ontwikkelen, vanuit de gezamenlijke onderwijskundige en pedagogische visie. Ook in 2026 zal de focus blijven liggen op het behouden en doorontwikkelen van effectief onderwijs binnen een goed pedagogisch klimaat. Er wordt een nieuwe kwaliteitskaart ontwikkeld 'Omgaan met rouw'.

3. Het Nederlands Kennis Curriculum

In 2025 zal de verdere implementatie en doorontwikkeling van het NKC plaatsvinden. Specifiek zal in 2026 de focus liggen op het doorontwikkelen van het toetsbeleid, een advies rondom een passende werkwijze voor groep 3 en 4, handvatten voor de hoeveelheid toepassingsdoelen, handvatten voor de buitenschoolse opvang en NKC en eventuele herziening op basis van de nieuwe kerndoelen.

4. Academie

De Academie vervult een cruciale rol in de duurzame professionalisering van onze medewerkers. Voor 2025 is het scholingsaanbod direct afgestemd op de resultaten van de brede behoeftepeiling onder het personeel. Om de kwaliteit en relevantie van dit aanbod te borgen, hanteren wij een cyclische systematiek bestaande uit vier fasen:

1. **Behoeftinventarisatie:** Het periodiek in kaart brengen van de leerwensen.
2. **Programmering:** Het vaststellen van het jaarlijkse scholingsprogramma.
3. **Uitvoering en Kwaliteitsborging:** Het faciliteren van trainingen met een focus op hoogwaardige inhoud.
4. **Evaluatie:** Het toetsen van de impact en effectiviteit van het aanbod.

Naast het scholingsaanbod en het ontwikkelen van de trainingen door interne expertise, wordt ook met externe experts gewerkt aan een gedifferentieerd aanbod voor instructie-expertise naar loopbaanfase en ervaringsniveau. Het gaat hier om het ontwikkelen van scholingsaanbod bestaande uit drie verschillende trainingen:

- **Basis:** Een programma gericht op effectieve instructie voor de startende docent.
- **Verdieping:** Een programma voor de gevorderde docent die zijn didactisch handelen wil verfijnen.
- **Expert:** Een specialistisch traject voor de expert-docent.

2.2 Personeel & professionalisering

Strategisch personeelsbeleid 2023-2027

In lijn met het strategisch beleidsplan 2023-2027 blijft het uitgangspunt van Wijs! onveranderd: onze medewerkers zijn goud waard. De focus op loyaliteit en goed werkgeverschap wierp ook in 2025 zijn vruchten af. Dit wordt bevestigd door de resultaten van het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) dat begin 2025 is uitgevoerd. De uitkomsten laten een positief beeld zien.

Hoewel het landelijk lerarentekort onverminderd druk uitoefent op de sector, blijft de directe impact bij Wijs! in 2025 relatief beperkt. De formatie is grotendeels stabiel, al is er wel sprake van verborgen tekorten, waarbij de werkdruk toeneemt door het lastiger opvullen van kortstondige uitval. Het binden en boeien van het huidige personeel blijft dan ook prioriteit houden.

In 2025 zijn de doelen uit het strategisch beleidsplan herzien en voorgelegd aan de Raad van Toezicht. De nieuwe doelstellingen zorgen voor een realistischer tijdspad. Voor het grootste gedeelte zijn de nieuwe doelstelling gerealiseerd. Enkele doelstellingen zijn doorgeschoven in de tijd. Dit is hoofdzakelijk te wijten aan een aantal complexe HR-casussen die gedurende het jaar onvoorzien veel tijd en zorgvuldige aandacht van de staf en het bestuur hebben gevraagd.

HRM doelstellingen

Onderstaande tabel geeft de voor 2025 (strategisch beleidsplan 2023-2027) gestelde HRM-doelstellingen weer met de gerealiseerde voortgang. In 2025 is veel inzet van HRM gegaan naar een aantal complexe personele casussen. Dit heeft effect op de voortgang van de gestelde doelstellingen.

Doelstelling	Voortgang
Thema: Wij behouden onze (potentiële) leraren binnen onze organisatie	
Waarderen van medewerkers gebeurt op persoonlijke wijze (aandacht) en wordt ondersteund door primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden passend bij een langjarige gezonde organisatie.	<i>Gerealiseerd Waardering uit zich in persoonlijke aandacht, een actueel lief- en leed beleid (afgestemd met de kinderopvangpartner in 2025) en professionele ruimte van de leraar. De bestuurder is zichtbaar aanwezig en toegankelijk voor medewerkers. Naast de cao po kent Wijs! een cafetarieregeling (o.a. fietsplan en reiskostenruil) en zijn er jaarlijkse attenties voor alle medewerkers (kerst, dag van de leraar). Daarnaast investeert Wijs! via de Academie in scholing.</i>
Medewerkers beoordelen de werkdruk tenminste met 'voldoende' in het medewerkerstevredenheidsonderzoek. Het MTO wordt afgenomen op zowel de scholen als het bestuursbureau.	<i>In het MTO van 2025 scoort Wijs! een 'matig' op de werkdruk. Dit is hoger dan de benchmark PO en hoger dan de meting in het vorige MTO. Ten opzichte van het vorige MTO zijn extra stellingen toegevoegd om</i>

	<p><i>een beter beeld te krijgen van de oorzaak van de werkdruk die medewerkers ervaren. De oorzaak die het meest naar voren komt, betreft de inzet van extra tijd die gaat naar leerlingen die extra aandacht nodig hebben. Hier is een verdere analyse op gedaan om te verduidelijken of dit mentale druk betreft (gedrag/specifieke onderwijsbehoeften in de klas) of het administratieve proces en de contacten met ouders en externe partijen. De werkdruk wordt met name ervaren op de administratieve afhandeling en contacten buiten de lestijd.</i></p>
<p>We creëren een cultuur van trots en saamhorigheid, waarin medewerkers zich gezien en gehoord voelen. Dit evalueren we tweejaarlijks in het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO).</p>	<p><i>Gerealiseerd</i> Op algemene tevredenheid is in het MTO van 2025 met 8,6 een 'goed' gescoord. Op de Net Promoter Score (NPS) in het MTO is met 37+ eveneens resultaat 'goed' behaald. Beide scores zijn hoger dan de benchmark PO en een stijging ten opzichte van de resultaten van Wijs! uit een eerder MTO.</p>
<p>Ten behoeve van goed werkgeverschap én de gedachte "samen sterk"-als scholen en het bestuursbureau binnen Wijs!- wordt er mobiliteitsbeleid ontwikkeld en vastgelegd. Hierdoor ontstaat o.a. de mogelijkheid om boventallig medewerkers te benoemen, die ontstane vrije plekken op de scholen kunnen invullen.</p>	<p><i>Deels gerealiseerd</i> Dit onderdeel is opgestart in 2025 en zal in 2026 worden afgerond en geïmplementeerd.</p>
<p>De gesprekkencyclus wordt in 2025 herzien en vastgelegd in een kwaliteitskaart waarbij de onderdelen werkdruk, cultuur en professionalisering worden meegenomen. In 2026 is de gesprekkencyclus op alle scholen geïmplementeerd</p>	<p><i>Niet gerealiseerd, doorgeschoven naar 2026</i></p> <p><i>Door een aantal complexe casussen is er in 2025 onvoldoende ruimte geweest om de gesprekkencyclus op te starten. Begin 2026 wordt gestart met een inventarisatie waarbij tevens de mogelijke samenwerking met de KSU zal worden meegenomen in de keuzes die worden gemaakt. De doelstelling implementatie in 2026 blijft ongewijzigd.</i></p>
<p>Thema: Wij zoeken en vinden potentiële nieuwe leraren binnen onze organisatie</p>	
<p>Het beleid omtrent werving wordt herzien met als doel dat de werving van nieuwe medewerkers planmatig gebeurt, op basis van herkenbaarheid van Wijs!, professionele ruimte en vakmanschap voor leraren. Er is een kwaliteitskaart werving personeel opgesteld en geïmplementeerd vóór de zomervakantie van 2025.</p>	<p><i>Deels gerealiseerd</i> Er is een kwaliteitskaart vastgesteld. De implementatie loopt. Onderdeel van de implementatie is het gebruik van een vacature tool, deze tool voldoet</p>

niet aan de vooraf gestelde verwachtingen en is derhalve niet in gebruik genomen.

Goed en voldoende onderwijspersoneel

Landelijk en met name binnen de G5 is er nog steeds sprake van grote personeelstekorten in het primair onderwijs, waarbij de verwachting is dat er in de komende jaren nog een piek volgt. Er is sprake van zowel een tekort aan leraren als aan schoolleiders. In Utrecht is ten opzichte van de andere G5 steden sprake van een lager personeelstekort, waarbij een flinke daling zichtbaar is in 2025. In 2025 was er in Utrecht sprake van een personeelstekort van 7%, dit is een daling van 2,3% ten opzichte van 2024. De tekorten van de overige G5 steden in 2025 zijn: Amsterdam 11,8%, Den Haag 15,1%, Almere 22% en Rotterdam 15,1%.

In Utrecht is, in opdracht van Utrecht Leert, in 2025 een analyse uitgevoerd door een externe partij naar de personeelstekorten. In deze analyse komt naar voren dat er in Utrecht grote verschillen zichtbaar zijn tussen de verschillende wijken waarbij de grootste tekorten zichtbaar zijn in de wijk Overvecht. De wijken waar in Utrecht sprake is van grote tekorten worden gelinkt aan de sociaaleconomische kwetsbaarheid van deze wijken. In het gebied waar de Wijs! scholen gevestigd zijn, is sprake van kleine tot matige tekorten. Deze tekorten betreffen met name de zogenoemde 'verborgen tekorten' in de groep leraren. Dit zijn tekorten die opgevuld zijn middels een noodoplossing, bijvoorbeeld door inzet van een kwaliteitscoördinator, externe inhuur, onbevoegde leraar of splitsing van een groep. De groepen zijn in dat geval bemand, maar zijn niet ingevuld zoals gewenst. Ook het tekort aan schoolleiding is in Utrecht laag ten opzichte van de G5. Bij Wijs! is in 2025 geen sprake van een tekort aan schoolleiding.

In 2025 is het vervullen van de vaste vacatures goed gelukt. Met name bij de vervangingen is er sprake van structurele tekorten. Hierbij is een duidelijke link te zien in relatie met het verzuim. De Wijs! school die het hoogste percentage langdurig verzuim kent, komt in de analyse naar voren als school met het grootste percentage verborgen personeelstekort. Er zijn een aantal vervangers (bijvoorbeeld gepensioneerden) waar een beroep op kan worden gedaan en in de teams wordt bekeken of een tijdelijke uitbreiding mogelijk is. Daarnaast heeft Wijs! één medewerker in de Talentenpool die ingezet kan worden op vervangingen. Vanaf schooljaar 2025-2026 hebben de scholen formatieruimte gekregen om een kleine flexibele schil aan te leggen. Deze flexibele schil is bedoeld om onverwachte/kortdurende uitval op te vangen. In totaal kunnen de scholen zes fte aan structurele vervangers inzetten, die aan de scholen zijn verbonden in een flexibele schil naar rato van de schoolgrootte. Deze medewerkers hebben standaard werkzaamheden buiten de klas en worden bij uitval als eerste ingezet voor vervanging. Een evaluatie van de flexibele schil zal aan het einde van het schooljaar plaatsvinden.

Het uitgangspunt van Wijs! is om het onderwijs zoveel als mogelijk door te laten gaan en alleen als er geen alternatieven zijn groepen naar huis te sturen. In 2025 is dat weinig (in totaal 13x) voorgekomen dat groepen naar huis zijn gestuurd. Dit heeft echter wel geresulteerd in de inzet van ambulante personeel, inzet van een alternatief lesprogramma en onbevoegden voor de groepen. Bij de inzet van onbevoegden voor de groepen is er altijd sprake van toezicht door een bevoegde leraar en worden alleen medewerkers ingezet waarvan de directeur/schoolleider deze geschikt acht. Veelal zijn dit medewerkers in opleiding of onderwijsondersteuners die al ruime ervaring hebben opgedaan bij Wijs!.

Wijs! pakt op verschillende manieren het lerarentekort aan. Bijvoorbeeld door deel te nemen aan RTC Transvita, voor de inzet van (bovenbestuurlijke) vervangers. Daarnaast werkt Wijs! met andere schoolbesturen in de regio samen aan het opleiden van PABO studenten tot leraren. Tevens is Wijs! penvoerder voor de academische opleidingsscholen, waar samen met 11 andere schoolbesturen academische leraren worden opgeleid én beleid wordt ontwikkeld om deze vast te houden binnen de

sector. Op drie Wijs! scholen worden academische studenten opgeleid. Ten slotte neemt Wijs! deel aan Utrecht Leert. Utrecht Leert is een initiatief van de samenwerkende schoolbesturen, lerarenopleidingen en (overheids-) partners in de regio Utrecht met als doel om het lerarentekort terug te dringen en om leraren te ondersteunen in hun professionele ontwikkeling.

Wijs! stuurt onder andere op de aanpak van het lerarentekort door meer nieuwe leraren in te willen laten stromen, zittende leraren te behouden en het onderwijs anders te organiseren. Wijs! heeft in haar strategische beleidsplan 2023-2027 (deel)doelstellingen vastgesteld om (nieuwe) personeelsleden te binden en te boeien en om de effecten van het lerarentekort op Wijs! te verminderen. Het gaat dan bijvoorbeeld om het:

- waarderen van medewerkers op persoonlijke wijze (aandacht), ondersteund door primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden passend bij een langjarige gezonde organisatie;
- nauw samenwerken binnen de opleidingsscholen en het binden van academische studenten door leidend te zijn op dit thema;
- creëren van een cultuur van trots en saamhorigheid, waarin medewerkers zich gezien en gehoord voelen;
- anders organiseren van ons onderwijs;
- extra aandacht voor de begeleiding van startende leraren.

Merkbaar is dat de duidelijke visie van Wijs!, de focus op continue verbeteren en de ruimte die leraren krijgen er aan bijdragen dat Wijs! een aantrekkelijke werkgever is voor leraren en dat de scholen ook regelmatig benaderd worden door geïnteresseerde leraren, studenten en zij-instromers.

Uitkeringen na ontslag

Wijs! is eigenrisicodragers voor de werkloosheidswet en bovenwettelijke uitkeringskosten van (ex-)werknemers. Wijs! dient bij het Participatiefonds vergoedingsverzoeken in volgens de voorwaarden die in het reglement van het fonds staan. Wijs! betaalt conform het reglement standaard een eigen bijdrage van 50% van de werkloosheidskosten. Onder bepaalde voorwaarden kan de eigen bijdrage verlaagd worden naar 10%. Uitgangspunt is dat Wijs! als werkgever in alle gevallen haar best doet om te voorkomen dat een werknemer werkloos wordt. Ook wanneer er geen sprake is van verlaging van de eigen bijdrage is dit zinvol. Het voorkomt dat Wijs! 50% van de werkloosheidskosten moet betalen en het vergroot de kansen op de arbeidsmarkt, mocht de werknemer toch in een uitkeringssituatie terechtkomen.

De inhouding van de uitkeringskosten voor wachtgelders bedroeg in 2025 € 47K en aan transitievergoedingen is circa € 28K uitbetaald.

Bovengenoemde is in lijn met voorgaande jaren met uitzondering van twee specifieke situaties waarbij een medewerker met een vaststellingsovereenkomst uit dienst is getreden.

Aanpak werkdruk

Leraren in het primair onderwijs ervaren regelmatig te hoge werkdruk. Om de werkdruk te verminderen, heeft het kabinet structureel geld beschikbaar gesteld. Met dit geld kunnen de scholen maatregelen nemen, zodat leraren in het primair onderwijs echt verschil in de klas merken. Werkdruk van leraren tegengaan kan op verschillende manieren. Hier wordt op schoolniveau invulling aan gegeven middels een besluit van de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad.

De scholen van Wijs! ontvangen voor het terugdringen van de werkdruk een bedrag van € 320,64 per leerling voor 2025 (voor indexatie). Het bedrag maakt deel uit van de bekostiging voor personeels- en arbeidsmarktbeleid. De werkdrukkiddelen zijn structureel en maken vanaf 1 januari 2023 deel uit van de basisbekostiging (bedrag per leerling).

Voor 2025 waren de volgende bedragen beschikbaar:

Werkdrukmiddelen				
		aantal lln 1-2-2024	bedrag per lln	totaal 2025
04IM00	KC Willibrord	743	320,64	238.236
04IM01	St Bonifatiuschool	63	320,64	20.200
27CT	Het Veldhuis	249	320,64	79.839
27YH	Blink	788	320,64	252.664
31WL	KC De Fonkeling	470	320,64	150.701
03LX	Drie Koningen	620	320,64	198.797
Stichting Wijs!		2.933		940.437

Binnen de scholen zijn het team en de personeelsgeleding van de MR nauw betrokken bij de uitwerking van de plannen voor inzet van de middelen. De middelen zijn gebruikt voor de uitvoering van eventmanagers taken, de inzet van onderwijsassistenten en leraarondersteuners en van pleinwachten tijdens tussenschoolse opvang (TSO). De middelen worden incidenteel ook gebruikt voor kleinere klassen. In veel gevallen wordt de kinderopvangpartner ingezet vanuit de werkdrukmiddelen. Hierdoor is de kinderopvangpartner in staat om combinatiefuncties aan te bieden aan haar personeel (inzet in de opvang (VSO/BSO) en daarnaast in het onderwijs (onderwijsassistent, pleinwacht)) en daarmee een aantrekkelijke werkgever te zijn. Het werken met combinatiefunctionarissen draagt ook bij aan de versterking van de samenwerking binnen het kindcentrum en de ruimte voor Wijs! leerlingen in de BSO. De inzet van de kinderopvangpartner voor de werkdrukmiddelen wordt per jaar opnieuw bekeken.

Professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders

In 2025 is de regeling bijzondere bekostiging Professionalisering en Begeleiding Starters en Schoolleiders gecontinueerd. Er is € 340K beschikbaar gesteld. De gelden zijn besteed aan scholing van personeel, denk hierbij aan het scholen van de nieuwe medewerkers, schoolleiders in opleiding, scholing voor alle leraren binnen de Wijs! Academie en het Wijs! congres. Het professionaliseringsbudget is opgenomen in de kaderbrief en is besproken met de GMR.

Samenstelling personeel

In onderstaande tabellen is de leeftijdsopbouw van het personeel in 2025 en 2024 weergegeven in aantal personen.

31-12-2025	Totaal	15-24	25-34	35-44	45-54	55+
Aantal personen	262	25	73	70	57	37

31-12-2024	Totaal	15-24	25-34	35-44	45-54	55+
Aantal personen	260	22	75	75	54	34

Vershil	Totaal	15-24	25-34	35-44	45-54	55+
Aantal personen	2	3	-2	-5	3	3

De gemiddelde leeftijd van het onderwijspersoneel is in de afgelopen tien jaar landelijk gedaald. Het aantal 25-minners is landelijk toegenomen, met name door de toestroom van onderwijsondersteuners. Dit komt naar voren in de arbeidsmarktanalyse primair onderwijs 2024. Ook bij Wijs! is een stijging

zichtbaar in het aantal 25-minners. Het aantal onderwijsondersteuners is in de 2e helft van 2025 binnen Wijs! gedaald in verband met het wegvallen van de NPO-gelden.

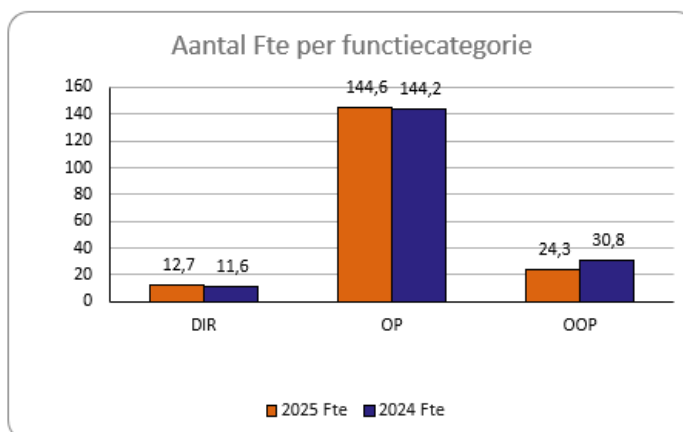
Ten opzichte van 2024 zijn kleine verschillen zichtbaar in de samenstelling van het personeel.

FTE-omvang per functiecategorie

In onderstaande tabellen is de personeelsverdeling in 2025 en 2024 weergegeven per functiecategorie.

	2025 Aantal	2024 Aantal	Vershil Aantal
DIR	14	12	2
OP	195	191	4
OOP	32	45	-13
Stichting	241	248	-7

	2025 Fte	2024 Fte	Vershil Fte
DIR	12,7	11,6	1,1
OP	144,6	144,2	0,4
OOP	24,3	30,8	-6,5
Stichting	181,7	186,6	-4,9



De afgelopen jaren is landelijk de personeelssamenstelling veranderd als gevolg van het lerarentekort en door de komst van de NPO-gelden. Dit resulteerde in een toename in onderwijsondersteuners en steeds meer jongere directieleden. De landelijke data (bron: DUO en Ministerie van OCW) is beschikbaar tot en met 2024 en geeft daarmee nog geen inzicht in de ontwikkelingen van 2025. In 2024 was de personeelssamenstelling in het primair onderwijs als volgt opgebouwd (fte): directiepersoneel 6%, leraren 67,4% en onderwijsondersteunend personeel 26,6%.

Bij Wijs! is de verdeling van het personeelsbestand op peilmoment 31 december 2025 ongeveer 7% directiepersoneel, 79,6% leraren en 13,4% onderwijsondersteunend personeel. In verhouding met de landelijke gemiddelden heeft Wijs! een hoger percentage onderwijzend personeel en een lager percentage onderwijsondersteunend personeel. Door het wegvallen van de NPO-gelden is in 2025 een daling in het onderwijsondersteunend personeel zichtbaar. Daarnaast werkt Wijs! in samenwerking met de kinderopvangpartner met combinatiefunctionarissen. Deze personen zijn in dienst bij de kinderopvangpartner en worden gedeeltelijk ingezet bij Wijs! in de functie van onderwijsassistent.

Functiemix

In het strategisch beleidsplan 2023-2027 worden kaders gegeven voor de manier waarop Wijs! aan goed werkgeverschap werkt: De kaders dragen zorg voor transparantie in arbeidsvoorwaarden en doorstroommogelijkheden zijn gedefinieerd en gecommuniceerd, zodat iedere werknemer weet hoe en wanneer hij of zij kan doorstromen naar een andere functie. Wijs! waardeert een functie, taak en/of rol op een passende manier. Bij het vervallen van de functiemix in 2022 is het doorstroombeleid vastgesteld en gehanteerd binnen Wijs!. Wijs! volgt hiermee de beloningsverhoudingen binnen het onderwijzend personeel.

Landelijk is te zien dat leraren voornamelijk zijn ingeschaald in schaal LB (70%). In schaal LD is landelijk een lichte daling te zien naar 0,4%.

In onderstaande tabel is weergegeven hoe de verhoudingen per schaal bij Wijs! zijn op aantal werknemers. Dit overzicht is niet langer weergegeven op basis van fte maar op basis van aantal werknemers.

Schaal	2024	2025
LA		
LB - L10	65%	67%
LC - L11	34%	33%
LD - L12	1%	0%

Verzuim

Wijs! is sinds 2016 eigenrisicodragers voor verzuim. Dit betekent dat Wijs! zelf de kosten voor de vervanging van ziekteverlof draagt, deze niet kan declareren bij het Vervangingsfonds (VF) en geen premie afdraagt aan het VF.

Het landelijke gemiddelde ziekteverzuimpercentage voor het onderwijzend personeel in het primair onderwijs is voor kalenderjaar 2024 vastgesteld op 6,2%⁵. Dit percentage is gelijk aan het percentage van 2023. Wijs! kiest ervoor om het verzuimpercentage van onderwijzend personeel aan te houden. Voor een totaalweergave is in onderstaand overzicht ook het landelijk verzuimpercentage voor ondersteunend personeel weergegeven. Bij Wijs! is een daling te zien in zowel het verzuimpercentage als de gemiddelde ziekte duur.

Schaal	2022	2023	2024	2025
Wijs! - VP	6,46%	5,95%	6,34%	5,76%
Wijs! - GZD	14,95	12,53	14,24	11,98
Wijs! - MF	1,98	1,50	1,52	1,54
Landelijk - VP OP	6,40%	6,20%	6,20%	
Landelijk - VP OOP		6,60%	6,60%	
Landelijk - GZD	17	20	20	
Landelijk - MF	1,50	1,10	1,00	

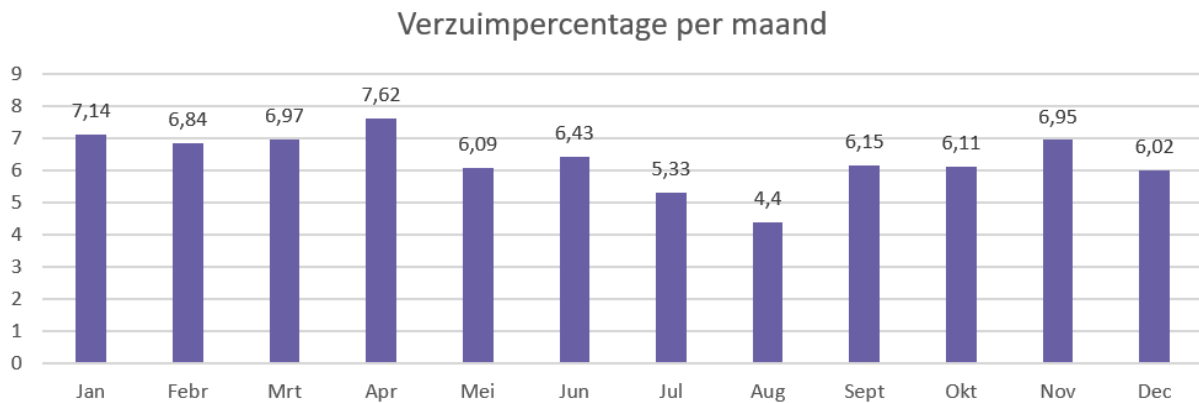
VP = verzuimpercentage
 GZD = gemiddelde ziekte duur in dagen
 MF = meldingsfrequentie

Het landelijk gemiddelde ziekteverzuimpercentage voor het primair onderwijs voor kalenderjaar 2025 wordt in de periode augustus tot en met november 2026 gepubliceerd door DUO. Het ziekteverzuim voor de gehele onderwijssector wordt per kwartaal door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) gepubliceerd. Deze percentages waren over 2025 respectievelijk 6,3%, 5,6%, 5,0% en 5,8%.

In vergelijking tot de cijfers van het CBS is het verzuimpercentage van Wijs! in het 1e kwartaal hoger dan gemiddeld, in het 2e en 3e kwartaal lager dan gemiddeld en in het 4e kwartaal vrijwel gelijk. Kijkend naar de landelijke trend uit de publicatie van DUO ligt het gemiddelde verzuimpercentage voor de onderwijssector hoger dan het verzuimpercentage van Wijs! en is sprake van een daling in verzuim bij Wijs!.

⁵ Eindrapportage Verzuimonderzoek PO 2024, DUO, september 2025

Conform privacy wetgeving legt Wijs! geen informatie vast over de aard of oorzaak van het verzuim van medewerkers.



Rond de zomervakantie is een daling in het verzuimpercentage zichtbaar. Dit is conform de brede landelijke trend in het onderwijs. Wijs! streeft een verzuimpercentage na van 0,5% lager dan het landelijk gemiddelde, dit is gemiddeld over het gehele jaar net niet behaald.

Wijs! werkt met beleid op het gebied van het sociaal medisch team (SMT) om onder andere ziekteverzuim te monitoren, daar adequaat op te kunnen handelen en zieke medewerkers te ondersteunen bij herstel om hen zo snel mogelijk weer aan het werk te krijgen. Wijs! heeft in 2025 te maken met een aantal langdurige verzuimcasussen wat een groot effect heeft op het totale verzuim. De casussen zijn goed in beeld en vrijwel alle benodigde acties zijn tijdig ondernomen. Op één casus was een herstelactie richting UWV nodig, deze heeft zorgvuldig plaatsgevonden en afronding is in beeld. Er is in grote mate geen sprake van arbeidsgerelateerd verzuim. In Q1 2026 zal een gesprek plaatsvinden met de Arbodienst om het verzuim van 2025 te evalueren, trends te signaleren en de aanpak voor 2026 te bespreken.

Sociale veiligheid en gelijke behandeling - personeel

Binnen Wijs! is beleid ontwikkeld voor het omgaan met ongewenst en grensoverschrijdend gedrag. Dit beleid is vastgelegd in de gedragscode. In elke school werken één of meerdere interne contactpersonen waar medewerkers vertrouwelijk terecht kunnen. Daarnaast is er de mogelijkheid om contact te zoeken met de externe vertrouwenspersonen. Tevens wordt de tevredenheid bij de medewerkers (tweejaarlijks) gemeten, waarbij aandacht is voor onderwerpen rondom sociale veiligheid. In Q1 2025 is deze meting uitgevoerd. Er zijn geen verbeteracties voortgekomen uit het MTO gericht op sociale veiligheid en gelijke behandeling. Wel zal in 2026 de veiligheidsmonitor worden uitgezet onder medewerkers. Dit is een instrument van DUO die de ervaren veiligheid, feitelijke veiligheid en het welbevinden van medewerkers meet om ongewenst gedrag (pesten, agressie, discriminatie) in kaart te brengen en waar nodig te verbeteren. De inzet van de veiligheidsmonitor is onderdeel van de RI&E acties.

In 2025 is een start gemaakt met het herzien van de gedragscode waar sociale veiligheid en gelijke behandeling onderdeel van is

Banenafpraak

De banenafpraak (2013) is een afspraak tussen kabinet en sociale partners om meer werkplekken te creëren voor mensen met een beperking. Over dit thema, aangewezen door de Minister van OCW, moeten schoolbesturen zich in het jaarverslag verantwoorden. Wijs! heeft in 2025 de mogelijkheden bekeken om invulling te geven aan de realisatie van de banenafpraak. Onderzocht wordt of er

mogelijkheden zijn om bij aanbestedingen een criterium op te nemen ten aanzien van het inzetten van mensen met een arbeidsbeperking.

Verklaring omtrent gedrag (VOG)

Het hebben van een VOG is vereist om bij Wijs! aan het werk te kunnen. Naast de wetgeving die van kracht is omtrent het aanleveren van een VOG voorafgaand aan de start van de werkzaamheden, heeft Wijs! aanvullend beleid. Wijs! vraagt alle medewerkers om eens per drie jaar een nieuwe VOG aan te vragen en aan te leveren.

Er is begin 2026 een analyse uitgevoerd op de tijdigheid van VOG's waarbij alle actieve contracten vanaf 1 januari 2025 zijn bekeken. Hieronder vallen ook verlengingen en tijdelijke contracten zoals vervangingscontracten voor één of meerdere dagen. Uit deze analyse is gebleken dat enkele VOG's te laat binnen waren. Dit betrof medewerkers in de vaste roulatie als vervanger. Zij zijn bekend bij Wijs! en hebben meerdere vervangingscontracten per jaar, waarbij bij de aanvang van elk contract de VOG niet ouder zou moeten zijn dan zes maanden. Ondanks dat hier extra aandacht aan besteed is in 2025, is er nog sprake van enkele verlopen VOG's. Vanaf 2026 is de afspraak gemaakt om voor deze vervangers elke vijf maanden een nieuwe VOG op te vragen, zodat er altijd een geldige VOG aanwezig is. Dit proces zal extra aandacht krijgen binnen Wijs! in 2026.

Daarnaast is er conform de regeling jaarverslag onderwijs (RJO) een analyse uitgevoerd op de tijdigheid van VOG's van voor Wijs! nieuwe medewerkers/personen met een startdatum in 2025. In onderstaand overzicht is de uitkomst hiervan weergegeven.

Tabel tijdige aanwezigheid verklaring omtrent het gedrag:

Nieuwe VOG's	VOG aanwezig op ingangsmoment	VOG te laat	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerkers in loondienst	21	0	0
Nieuwe personen niet in loondienst	11	6	0

Vervangers zijn meegenomen bij de 'nieuwe medewerkers in loondienst'. De 'nieuwe personen niet in loondienst' zijn stagiairs. In alle gevallen is een VOG aanwezig en grotendeels ook tijdig.

Wij hebben onze accountant niet de opdracht gegeven om de werkzaamheden zoals opgenomen in de bijlage IV bij het Onderwijsaccountantsprotocol 2025 inzake de tijdige aanwezigheid van de VOG in 2025 uit te voeren. Wij hebben voor nieuwe medewerkers voor wie wij in de periode 17 juli t/m 17 oktober reeds een VOG hadden aangevraagd wel een nieuwe VOG aangevraagd, naar aanleiding van het advies van het ministerie van OCW.

Wijs! streeft ernaar alle VOG's tijdig aanwezig te hebben en zal ook in 2026 controles uitvoeren en waar nodig actie ondernemen.

Toekomstige ontwikkelingen

Personeelstekorten

Het tekort aan leraren en schoolleiders in de stad Utrecht is ten opzichte van de andere G5 steden laag te noemen. Het verborgen tekort daarentegen blijft een zorg voor Wijs!. Daarnaast zijn er voorspellingen dat het lerarentekort landelijk in de komende paar jaar zal stijgen. Wijs! blijft de ontwikkelingen op de voet volgen en bekijkt mogelijkheden om hier op in te spelen. Tevens zal de flexibele vervangingsruimte op de scholen in 2026 geëvalueerd worden en zal opnieuw worden stilgestaan bij de invulling van de Talentenpool.

2.3 Huisvesting & facilitaire zaken

Doelstellingen

Onderstaande tabel geeft de voor 2025 (strategisch beleidsplan 2023-2027) gestelde huisvestings- en facilitaire doelstellingen weer met de gerealiseerde voortgang.

Doelstelling	Voortgang
Huisvesting	
Het bovenschools ICT beleidsplan en kwaliteitskaart zijn opgesteld en geïmplementeerd	<i>Gerealiseerd, Het ICT beleidsplan is vastgesteld en geïmplementeerd. Daarnaast is er ook een AI beleid en mediawijsheid vastgesteld in M3</i>
Voor alle kinderen is voorzien in adequate huisvesting die voldoet aan tenminste conditiescore 3* (redelijk) waarvan tenminste 75% voldoet aan conditiescore 2 (goed). Dit is een doorlopende doelstelling.	<i>Gerealiseerd, Willibrord zit op conditiescore 1, Blink op conditiescore 3 en de rest op conditiescore 2</i>
Huisvestingsprojecten zijn volgens de planning gerealiseerd.	<i>Niet gerealiseerd, zie toelichting projecten</i>
Huisvestingsprojecten zijn volgens kwaliteitsnormen gerealiseerd.	<i>Gerealiseerd</i>
Huisvestingsprojecten passen binnen het budget.	<i>Gerealiseerd</i>

KC Willibrord

Het groen/blauwe schoolplein van de Willibrord is gerealiseerd en in december in gebruik genomen. De eindafrekening project KC Willibrord is aangevuld met afwikkeling van het schoolplein en kan definitief ingediend worden bij de Gemeente Utrecht.

Er is een extra subsidie toegekend van € 50K vanuit de Gemeente Utrecht voor het infiltreren van de waterafvoer in het schoolplein, dit zal de eigen inbreng verlagen. Daarnaast is er een extra subsidie toegekend vanuit de provincie Utrecht van € 15K welke gebruikt gaat worden om het dakterras in te richten, zodat deze gebruikt kan worden conform eisen vergunning.

KC De Fonkeling

Op 30 december is brand ontstaan bij gebouw Appel van De Fonkeling. De schade aan de zijgevel en de eerste en tweede verdieping is enorm. De gangen en toiletgroepen aan de kant van de brand en de tweede verdieping zijn onbruikbaar verklaard. Na grondig reinigen was het na twee weken mogelijk om op de eerste verdieping de lokalen weer in gebruik te nemen. De lokalen van groep 8 die op de tweede verdieping zitten, zijn tijdelijk verhuisd naar een naastgelegen school, de Zonnewereld. De

verwachting is dat verdere herstelwerkzaamheden tot en met maart 2026 gaan duren. De groepen 8 kunnen naar verwachting in de meivakantie terug verhuizen.

De Fonkeling zit al lange tijd in onzekerheid rondom de oplevering van de Weide Wereld. Twee kinderopvangorganisaties zijn gevestigd in tijdelijke units waar de vergunning voor afloopt op 31 juli 2026. De gemeente is op zoek naar alternatieven voor beide kinderopvangorganisaties. Twee scholen van collega bestuurders zijn benaderd voor tijdelijke/definitieve huisvesting van de kinderopvanglocatie bij de scholen. Wijs! is in gesprek gegaan met gemeente Utrecht om de noodzaak aan te tonen dat de kinderopvangorganisaties in de definitieve situatie gewoon in de Weide Wereld gevestigd worden. Er zijn twee petitie gestart vanuit omwonenden en de kinderopvangorganisaties met het doel dat de bouw van de Weide Wereld z.s.m. opnieuw wordt opgestart en een definitieve planning afgegeven kan worden en dat de tijdelijke locaties voor de kinderopvangorganisaties gehandhaafd blijven tot de Weide Wereld opgeleverd wordt. In een raadsvergadering in januari 2026 is de Weide Wereld besproken en is er een motie ingediend om de tijdelijke locatie voor de kinderopvang te verlengen en z.s.m. opheldering te geven over de planning rondom de oplevering van de Weide Wereld. De motie om de vergunning te verlengen, is eind januari 2026 aangenomen.

Het Veldhuis

Het groen/blauwe schoolplein van Het Veldhuis is gerealiseerd en conform planning opgeleverd in oktober 2025.

Een nieuw KC in de wijk Groenewoud/Papendorp

Er zijn afspraken gemaakt tussen Wijs!, Gemeente Utrecht en Kind & Co Ludens om de bouw van Groenewoud uit te stellen met als doel het openen van het Kindcentrum in 2030. Het bouwvolume zal dan direct 24 groepen zijn, waarbij ervan uitgegaan wordt dat acht groepen flexibel gebouwd worden, zodat deze op termijn, als de piek in leerlingen afneemt, afgestoten kunnen worden of voor andere doeleinden ingezet kunnen worden.

De opgave adviseur van de Gemeente Utrecht heeft een start gemaakt om de nieuwe uitgangspunten aan te passen in het startdocument Groenewoud. De Omgevingsvergunning is definitief afgegeven. Als er vanuit de projectontwikkelaar een nieuwe planning afgegeven wordt, kan het startdocument Groenewoud definitief gemaakt worden.

Blink

De verlichting is vervangen voor Led verlichting. In 2025 zouden we zonnepanelen plaatsen op het dak van Blink. Echter door de netcongestie en verandering in wetgeving rondom teruglevering is er besloten om de zonnepanelen niet te realiseren. Door de keuze om de zonnepanelen niet te realiseren hoefde het dak van Blink ook nog niet vervangen te worden.

Drie Koningen

Er zijn ontwerpen gemaakt voor het realiseren van groen/blauwe schoolpleinen voor beide locaties. Het schoolplein van de Mereveldlaan ligt in een gebied met hoge archeologische waarde. Voor aanvang van de werkzaamheden dient een vergunning aanwezig te zijn. De vergunning is ingediend en er heeft inmiddels een archeologisch onderzoek plaatsgevonden. Daarin wordt aangegeven dat de bodem dusdanig verstoord is dat er geen aanvullend archeologisch onderzoek nodig is. Door het vertragen van het afgeven van de vergunning is het schoolplein aan de Boelenslaan als eerste (eind 2025) gerealiseerd. Het schoolplein van de Mereveldlaan staat gepland voor het eerste kwartaal 2026.

Bonifatiuschool

Op de Bonifatiuschool is alle verlichting vervangen voor Led verlichting.

Herschikkingsgesprekken

In het IntegraalHuisvestingsPlan (IHP) 2026-2041 is afgesproken dat de gemeente Utrecht samen met schoolbesturen herschikkingsgesprekken voert om schoolgebouwen efficiënter te benutten.

Schoollocaties met minder dan 191 leerlingen maken deel uit van de herschikkingsopgave. Het doel is leegstand te verminderen, de bezettingsgraad te verhogen en samenwerking of fusies te stimuleren.

Tijdens de herschikkingsgesprekken worden op wijkniveau de beschikbare onderwijshuisvesting, de leerlingenprognoses en de verdeling van leerlingen over de scholen bekeken. Het streven is een betere spreiding en het creëren van robuuste schoollocaties, wat bijdraagt aan een efficiëntere organisatie en het aanpakken van het lerarentekort.

Er spelen een aantal huisvestingsvraagstukken binnen Vleuten-De Meern-Haarzuilens en Leidsche Rijn. Daarom worden deze wijken als een wijk met prioriteit voor herschikking aangemerkt. Door de gemeente Utrecht moet er huisvesting gezocht worden voor een nieuw initiatief (Enderun) en er moet een nieuwe locatie gevonden worden voor de Vrije School die nu in een huurpand gehuisvest is. Daarnaast speelt er nog een vraagstuk voor het vestigen van een school in Haarrijn.

Wijs! wordt besproken tijdens deze gesprekken, omdat er veel leegstand is bij Het Veldhuis en in de toekomst voor KC de Fonkeling als zij verhuisd zijn naar de Weide Wereld. De Bonifatiusschool is een officiële nevenvestiging, toegekend door DUO, waar de gemeente Utrecht officieel niets over kan zeggen. De opheffingsnorm van de gemeente Utrecht voor zelfstandige kleine scholen is 191 leerlingen. Wijs! blijft alert op de financiële gevolgen voor de Bonifatiusschool (70 leerlingen).

Informatiebeveiliging en privacy

Op gebied van informatiebeveiliging en privacy (IBP) hebben er in 2025 geen wijzigingen in de rollen en verantwoordelijkheden plaatsgevonden, de IBP governance wordt gevormd door het verantwoordelijk bestuur, de Privacy Officer en de IBP-medewerker (samen het privacy-team). De functionaris gegevensbescherming (FG) voert periodiek overleg met het privacy-team.

Voor 2025 zijn er DPIA's (Data Protection Impact Assessment) uitgevoerd voor de risicovolle systemen. In 2025 zijn er geen nieuwe applicaties in gebruik genomen waarvoor een DPIA moest worden uitgevoerd. Wel is er met externen kritisch gekeken naar de DPIA van Google. Daar zijn de maatregelen aangescherpt.

Verder is er gewerkt aan bewustwording en is er, in lijn met het IBP-jaarplan, gewerkt aan compliance en het verbeteren van de bescherming van persoonsgegevens. Hieronder valt : een nieuw IBP-beleid met extra aandacht voor informatiebeveiliging, een procedure voor inzageverzoeken en vernieuwde procedures omtrent verwerkersovereenkomsten en (pré)DPIA's.

In 2025 zijn er vier beveiligingsincidenten geweest, waarvan één bij een andere verwerkingsverantwoordelijke, die heeft geleid tot een datalek van Wijs!-gegevens. De verwerkingsverantwoordelijke heeft het lek zelf geconstateerd, maatregelen genomen en overlegd met Wijs! over het vervolgtraject. Omdat de gegevens niet waren ingezien door anderen, is besloten dat er geen verdere stappen werden ondernomen.

Er is één incident geweest dat tijdig is gesignaleerd en waarbij, mede door eerder genomen beveiligingsmaatregelen, een datalek is voorkomen.

Naast de hiervoor benoemde 'basistaken' van de FG, heeft Wijs! in het afgelopen jaar ingezet op de volgende activiteiten:

- IBP-planning op basis van de adviezen uit de Nulmeting in 2024;
- Inzetten van een Governance, Risk & Compliance (GRC)-tool voor IBP (Your Safety Net);
- Starten met de implementatie van het Normenkader deel Informatie Beveiliging;
- Updaten en uitbreiden van IBP-kwaliteitskaarten in lijn met het Normenkader;
- Dienst Verwerkersovereenkomsten actief in gebruik genomen;
- Een update van het IBP-beleid (met name het IB-deel). Vastgesteld januari 2026;
- Standaardisering van een AVG-vriendelijker aanmeld- en inschrijfformulier voor alle scholen;
- Gestart met een E-learning IBP voor medewerkers (Wijs! Academie) uitvoering in 2026;
- Invoeren van veilig printen (managed printing).

Toekomstige ontwikkelingen

Er is in 2025 een start gemaakt met de Europese aanbesteding schoonmaak voor alle scholen van Wijs!. In 2026 zal de aanbesteding opengezet worden en zal er per school gegund gaan worden aan de nieuwe schoonmaakpartij(en).

2.4 Financieel beleid

Doelen en resultaten

Het financieel beleid is erop gericht een gezonde financiële positie te behouden. Dit is een belangrijke voorwaarde om de continuïteit van de organisatie te waarborgen en optimale randvoorwaarden te creëren voor de missie en centrale doelstellingen van Wijs!.

We hanteren de planning- & controlcyclus. Het strategische beleidsplan, de jaarplannen, de meerjarenbegroting en het bestuursformatieplan leveren de input voor de begrotingen per school en de bijbehorende budgetten. Intern wordt de opvolging gemonitord en bijgestuurd via de zelf ontwikkelde verticale verantwoordingsrapportage (per tertiaal, vanuit de directeuren richting het bestuur), de managementrapportages (per tertiaal, vanuit het bestuur richting de RvT), en de reguliere overleggen waarin plannen en beleid worden besproken (binnen de DLK en BO). Jaarlijks wordt er een bestuursverslag opgesteld voor de externe verantwoording. Zowel de GMR als de RvT kijken actief mee in de opvolging van de plannen.

Treasury

Gedurende het verslagjaar 2025 heeft Wijs! gehandeld conform het vastgestelde treasurystatuut. Dit statuut voldoet aan de Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016 die van toepassing is op Wijs!. Dit is een regeling die is opgesteld door het Ministerie van Onderwijs in overeenstemming met de staatssecretaris van Economische Zaken en geeft aan welke regels van toepassing zijn op onderwijsinstellingen.

Wijs! heeft geen aandelen, beleggingen, effecten of andere financiële instrumenten in bezit. Mocht hier in de toekomst wel sprake van zijn, dan zal dit plaatsvinden conform het treasurystatuut van Wijs!. Conform het statuut geeft Wijs! geen leningen uit aan derden, noch aan personeel, noch aan andere instellingen of organisaties.

Allocatie van middelen

De Rijksoverheid financiert de scholen uitgaande van het aantal leerlingen per 1 februari van het voorgaande jaar (t-1). Wijs! herverdeelt de van de Rijksoverheid verkregen middelen tussen de scholen en het bovenschools budget. De allocatie van de personele bekostiging wordt één op één begroot conform fte bezetting op schoolniveau, waarbij de fte bezetting tot stand komt op basis van een staffelmethode. Voor de materiële kosten wordt een normbedrag per leerling gealloceerd naar de scholen. Net als de rijksbekostiging wordt 1 februari gebruikt als peildatum. Naast de kosten voor het bestuursbureau bevat het bovenschoolse budget ook een aantal kosten die uit hoofde van solidariteit gezamenlijk gedragen worden. Het gaat hierbij onder andere om de volgende posten:

- Kosten voor professionalisering;
- het kwaliteitsbudget;
- Kosten werving en selectie;
- Kosten van de arbodienst;
- Loonkosten van verlofregelingen conform CAO;
- Loonkosten voor ziektevervangning;
- Werkloosheidskosten;
- Kosten voor groot onderhoud;
- Kosten voor het aangaan van centrale inkoopcontracten bij preferred suppliers;
- Kosten voor administratiekantoor, accountant en verzekeringen;

Wijs! zorgt in de herverdeling van de middelen ervoor dat geen van de scholen een negatief begroot resultaat heeft.

2.5 Financieel resultaat 2025

Toelichting op de balans

De grootste verschillen in de balans worden veroorzaakt door investeringen, de vrijval van bestemmingsreserve naar algemene reserve en verschuivingen tussen voorzieningen en eigen vermogen via het resultaat.

Activa	2025	2024	verschil	verschil in %
Vaste activa				
Materiële vaste activa	3.211.078	2.841.785	369.293	13,0%
Financiële vaste activa	5.250	5.250	-	0,0%
Vlottende activa				
Kortlopende vorderingen	918.317	739.358	178.959	24,2%
Liquide middelen	8.843.855	8.896.249	-52.394	-0,6%
Totaal activa	12.978.500	12.482.642	495.858	4,0%
Passiva	2025	2024	verschil	verschil in %
Eigen vermogen				
Algemene reserve	6.439.191	5.220.095	1.219.096	23,4%
Vreemd vermogen				
Voorzieningen	3.479.839	3.269.872	209.966	6,4%
Kortlopende schulden	3.059.470	3.134.125	-74.655	-2,4%
Totaal passiva	12.978.500	12.482.642	495.858	4,0%

De materiële activa zijn met € 369K toegenomen door investeringen in kwalitatieve verbeteringen, waaronder investeringen in led verlichting (€ 174K) en groen/blauwe schoolpleinen (€ 121K). De investeringen in ICT en leermiddelen gaan voornamelijk om vervangingsinvesteringen, hierdoor nemen de materiële activa nauwelijks toe.

De liquide middelen zijn met € 53K gedaald. Wat betreft liquide middelen is 2025 een stabiel jaar. Naast de extra investeringen die gedaan zijn, zijn er ook extra subsidies ontvangen zoals de subsidie Verbetering Basisvaardigheden (het eerste deel van het beschikingsbedrag).

De voorzieningen zijn met € 174K gestegen. Terwijl de voorzieningen met betrekking voor personeelslasten zijn met € 384K gestegen, is de voorziening voor groot onderhoud gedaald met € 176K. In de toelichting op het resultaat staat hier meer over vermeld.

Toelichting op het resultaat 2025

In de begroting 2025 was rekening gehouden met een negatief resultaat van € -723K. Het begrote verlies was onder andere opgesteld ten behoeve van de uitnutting van de NPO middelen die tot en met juli 2025 uitgegeven konden worden. Wijs! geeft geen gebruik hoeven maken van de resterende NPO reserve voor de eventuele afvloeiing van personeel, waardoor deze reserve terugvloeit naar de algemene reserve. Het resultaat over 2025 komt uit op € 361K positief. Het resultaat is als volgt opgebouwd:

Staat van baten en lasten					
	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024	Vershil R25-B25	Vershil R25-R24
Baten					
Rijksbijdrage	21.809.914	21.032.000	20.999.793	777.914	810.121
Overige overheidsbijdragen	316.886	206.492	355.484	110.394	-38.598
Overige baten	581.537	284.965	411.532	296.572	170.004
Totaal baten	22.708.337	21.523.457	21.766.810	1.184.879	941.527
Lasten					
Personele lasten	18.632.221	18.351.356	17.493.886	280.865	1.138.335
Afschrijvingen	420.632	434.301	462.614	-13.669	-41.983
Huisvestingslasten	1.636.269	2.210.903	2.069.387	-574.634	-433.118
Overige instellingslasten	1.846.822	1.547.010	1.790.084	299.812	56.737
Totaal lasten	22.535.943	22.543.570	21.815.971	-7.627	719.972
Financiële baten en lasten	188.123	296.900	339.817	-108.777	-151.694
Resultaat	360.517	-723.213	290.656	1.083.730	69.861

Toelichting op de baten ten opzichte van de begroting

De positieve afwijking ten opzichte van de begroting bedraagt € 1.184K.

Rijksbijdragen

De Rijksbijdragen zijn circa € 778K hoger dan begroot. De specificatie van de afwijking is als volgt:

Afwijking 2025	
Indexatie rijksbijdragen 2025	346.000
Subsidie Verbetering Basisvaardigheden	282.237
Vrijval eerder ontvangen Subsidie opleidingsschool	140.588
Subsidie Ontwikkelkracht	96.751
Subsidie Nieuwkomers	36.780
Overige subsidies en bijdragen	-124.442
Totaal afwijking	777.914

De definitieve bekostiging voor 2025 is door indexatie hoger uitgevallen. De toekenning van de subsidie Verbetering Basisvaardigheden en het continueren van de subsidie Ontwikkelkracht waren niet voorzien in de begroting. De subsidie Verbetering Basisvaardigheden is voor een bedrag van € 1,8 mln toegekend voor de schooljaren 25-26 en 26-27, waarbij het subsidiebedrag in 3 tranches wordt ontvangen. Van het in 2025 ontvangen bedrag is 10% gereserveerd als buffer voor bijstellingen in de activiteiten en € 282K aan baten opgenomen conform advies van OCW.

In de baten zit tevens een vrijval van circa € 141K van de eerder ontvangen subsidie voor de opleidingsschool Samen opleiden voor academische leraren waarvan Wijs! penvoerder is. Tegenover deze vrijval staan de gelijke uitgaven die namens de Opleidingsschool zijn gemaakt, waardoor het penvoerderschap kostenneutraal is. Tenslotte is € 37K ontvangen voor de niet-begrote subsidie voor Nieuwkomers. De begrote middelen voor Professionalisering en Begeleiding van Starters en Schoolleiders (PBSS) is voor 50% ontvangen via de onderwijsregio en staan daarom deels onder de overige baten en verklaart de negatieve verschil voor overig subsidies en bijdragen.

Overige overheidsbijdragen

De overige overheidsbijdragen zijn circa € 110K hoger dan begroot. Van Utrecht Leert zijn er naast de begrote subsidies ook vergoedingen ontvangen voor zij-instromers, deelname aan onderzoeksgroepen en een eenmalige herverdeling van Utrechtse middelen uit 2024.

Overige baten

De overige baten zijn € 297K hoger door onder andere een vergoeding voor het begeleiden van Pabo-studenten. Daarnaast zijn er vergoedingen ontvangen voor de detachering vanuit Wijs! via de talentenpool van Transvita bij andere schoolbesturen en zijn de PBSS middelen verkregen van de PO regio op overige baten geboekt. Tenslotte zijn de baten op scholen hoger dan begroot door bijdragen door onder andere sponsorlopen. De besteding van deze giften is opgenomen onder de lasten.

Rentebaten

De ontvangen rentebaten zijn € 109K lager dan begroot. In de begroting is uitgegaan van een gemiddelde van 3% gedurende het jaar, wat vergelijkbaar is met 2024. De rente is echter harder gedaald dan in de begroting opgenomen. De rente stond op 1 januari 2025 op 2,91% en is gezakt naar 1,92% op 31 december 2025.

Toelichting op de baten ten opzichte van voorgaand jaar

De afwijking ten opzichte van voorgaand jaar bedraagt € 941K en wordt hoofdzakelijk verklaard door de gestegen rijksbekostiging van € 788K (betreft zowel het bedrag per leerling als de indexatie) en de in 2025 geboekte subsidie Verbetering Basisvaardigheden van € 282K.

Toelichting op de lasten ten opzichte van de begroting

De positieve afwijking ten opzichte van de begroting bedraagt € 8K.

Personele lasten

De personele lasten zijn € 281K hoger dan begroot. De loonkosten liggen echter wel op het niveau van de begroting. De overschrijding wordt veroorzaakt door dotaties op de personele voorzieningen. De personeelsvoorzieningen zijn met name gestegen door een aantal langdurige zieken, waarbij het de verwachting is dat de ziekte blijvend is gedurende het dienstverband. Wijs! is eigen risicodragers. De hogere personele lasten worden deels gedrukt door hogere UWV uitkeringen (ten behoeve van zwangerschaps- en betaald ouderschapsverlof) dan waar in de begroting rekening mee is gehouden.

Afschrijvingen

De afschrijvingslasten zijn circa € 14K lager dan begroot door onder andere doorgeschoven of geannuleerde investeringen waardoor ook de afschrijving niet gestart is.

Huisvestingslasten

De huisvestingslasten zijn circa € 575K lager dan begroot doordat de werkelijke dotatie aan de voorziening groot onderhoud op basis van de nieuwe meerjaren onderhoudsplanning € 445 lager ligt dan begroot. De begrote dotatie is opgesteld op basis van de eerste inzichten in de stelselwijziging naar de componentenmethode. Nu blijkt dat de reguliere dotatie minder hoog hoeft te zijn. Daarnaast zijn er door het opvoeren van stopjaren (het jaar van verwachte renovatie of nieuwbouw) de op te bouwen voorzieningen lager. Ook is er in de uitvoering van groot onderhoud werken in 2025 een positief resultaat: enerzijds door vervallen werkzaamheden, anderzijds door aanbestedingsvoordeel. Voor de huidige locatie van de Fonkeling is er wel een extra dotatie gedaan voor onderhoudswerkzaamheden die de komende jaren noodzakelijk worden door de vertraging in de verhuizing naar de Weide Wereld.

De reguliere (dagelijkse en contractuele) onderhoudskosten zijn circa € 244K lager dan begroot. De onderschrijding wordt met name veroorzaakt door onderhoudswerkzaamheden die vervallen of doorgeschoven zijn naar 2026. De overige huisvestingslasten zijn juist hoger dan begroot door hogere schoonmaak- en beveiligingskosten.

Overige instellingslasten

De overige lasten zijn circa € 300K hoger dan begroot. De overschrijding wordt hoofdzakelijk veroorzaakt door kosten die gemaakt zijn voor de opleidingsschool waarvoor Wijs! penvoerder is. Zoals bij de toelichting van de opbrengsten vermeld, is hiervoor echter ook een eerder ontvangen subsidie voor de Opleidingsschool vrijgevallen, zodat het penvoerderschap kostenneutraal is. Voor de subsidie Verbetering Basisvaardigheden zijn de eerste plannen al uitgerold en in uitvoering. De niet-personele uitgaven staan onder overige instellingslasten en waren voor 2025 niet begroot.

Toelichting op de lasten ten opzichte van voorgaand jaar

De personele lasten zijn ten opzichte van voorgaand jaar hoger als gevolg van de indexatie van de salarissen. Het verschil in de afschrijvingen zit in het incidenteel verlies in 2024 vanwege versnelde afschrijvingen. De onderhoudskosten zijn in 2025 beduidend lager dan in 2024 door de aanpassing in de voorziening groot onderhoud. De financiële baten zijn gedaald door de dalende rente.

Toelichting op de kasstroom 2025

Kasstroomoverzicht verkort jaarrekening 2025		
<i>in €</i>	2025	2024
Saldo baten en lasten (excl. fin. baten en lasten)	172.394	-49.162
Aanpassingen		
- Afschrijvingskosten	420.632	462.614
- Mutaties in voorzieningen	209.966	-455.650
Veranderingen in vlottende middelen		
- Vorderingen	-178.959	197.051
- Kortlopende schulden	-74.655	-1.001.491
Interest / bankkosten	188.123	339.817
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	737.501	-506.820
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investerings in materiële vaste activa	-789.924	-1.073.071
Desinvesterings in materiële vaste activa	-	-
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	-789.924	-1.073.071
Mutaties langlopende schulden	-	-
Overige kapitaalmutaties	-	-
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten	-	-
Mutatie liquide middelen	-52.424	-1.579.891
Beginstand liquide middelen	8.896.249	10.476.140
Mutatie liquide middelen	-52.424	-1.579.891
Eindstand liquide middelen	8.843.826	8.896.249

In het kasstroomoverzicht is te zien dat de liquide middelen in 2025 met circa € 53K zijn afgenomen ten opzichte van 2024. De stand per 31 december 2025 bedraagt circa € 8.843K. De positieve kasstroom uit de operationele activiteiten ligt vrij dicht bij de uitgaande investeringskasstroom, wat de positie van liquide middelen in beperkte mate verandert.

3. Continuïteitsparagraaf

3.1 Risico's en risicobeheersing

Belangrijkste risico's en onzekerheden

In 2024 is Wijs! gestart met het gebruiken van een nieuwe risicoanalyse tool, de zogenaamde risico- en impactmonitor. In 2025 is deze tool opnieuw door de staf doorlopen. Doel van de risicoanalyse is het vergroten van het risicobewustzijn en het beoordelen van de risico's en bijbehorende beheersmaatregelen een structureel onderdeel te laten zijn van de planning- en controlcyclus.

Met behulp van de Risico- en Impactmonitor worden op een gestructureerde wijze de risico's doorlopen en in de tool vastgelegd. Per onderwerp zijn de risico's voorzien van een inschatting van kans en impact en bijbehorende beheersmaatregelen. De financiële vertaling hiervan levert tevens een indicatie van het benodigde buffervermogen.

Een belangrijke factor in de risicoanalyse is de inschatting van de kans dat het risico zich voordoet. De schaal is als volgt opgebouwd:

Kans	Klein	Middel	Groot
indicatie	• Treedt aannemelijk niet op binnen 4 jaar of < 10% kans van optreden.	• Kan aannemelijk binnen 2 jaar voorkomen of < 50% kans van optreden, maar > 10%.	• Treedt aannemelijk op binnen 1 jaar of ≥ 50% kans van optreden.

De risico's zijn per hoofdstuk besproken en de optelsom van alle gekwantificeerde risico's per hoofdstuk ziet er als volgt uit:

	beoordeelde onderwerpen	Bedrag voor aanpassingen	Bedrag na aanpassingen
Strategie en beleid	9	90.000	90.000
Financiën	12	202.500	202.500
Personeel en organisatie	12	257.500	257.500
ICT en privacy	5	65.000	65.000
Onderwijskwaliteit	5	65.000	65.000
Huisvesting en facilitair	8	287.500	762.500
Bruto Risicomonitor		967.500	1.442.500
Absolute correctie			250.000
Netto Risicomonitor			1.692.500

De onderwerpen die als risicovoller beoordeeld zijn, zijn het werven en behouden van bekwaam personeel, ziekteverzuim, de meerjarenvisie op huisvesting en concrete huisvestingsprojecten. Voor de laatste twee huisvestingsonderwerpen zijn extra risicobuffers opgenomen. De buffer voor de meerjarenvisie wordt nodig geacht in verband met de kans op leegstand in gebouwen en de extra kosten van het uitwerken van mogelijke oplossingen hiervoor. De buffer in huisvestingsprojecten is vooral gebaseerd op de onzekerheden en vertragingen in het project Groenewoud en de Weide Wereld, waardoor extra kosten verwacht worden die mogelijk niet gedekt worden door het bouwbudget.

De uitgevoerde risicoanalyse geeft een benodigde omvang van het buffervermogen weer van totaal

€ 1.693K. Dit is iets hoger dan in de voorgaande analyse omdat er op basis van hernieuwde inzichten de kans of impact van sommige risico's naar boven of beneden zijn bijgesteld. De aanpassingen zijn echter beperkt. Wel zijn er nieuwe risico's gesignaleerd ten aanzien van installaties in schoolgebouwen en daarom is er een aanvullende buffer op Huisvesting en facilitair genomen.

Daarnaast is er een algemene risicobuffer opgenomen voor de effecten van dalende leerlingaantallen. De grootste risico's zijn een grotere daling in leerlingaantallen ten opzichte van de eigen prognose en daardoor een te trage anticipatie op de fluctuerende leerlingaantallen in de bedrijfsvoering.

De risicobuffer volgens de rekenmethodiek van de signaleringswaarde van de Inspectie van het Onderwijs bedraagt € 1.135K in 2025. Wijs! neemt in haar risicoanalyse aldus een voorzichtiger positie op basis van de eigen specifieke uitdagingen dan de generieke benadering van de signaalwaarde.

3.2 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

Ontwikkeling leerlingenaantal

In de Utrechtse wijk Vleuten-De Meern (wijk 10) verandert de demografie: na een periode van groei neemt het aantal kinderen in de wijk de komende jaren af. Wel zijn de eerste inschattingen op lange termijn dat het aantal kinderen in de wijk na 2030 stabiliseert. Voor Wijs! betekent dit dat er de komende jaren een daling van het leerlingenaantal wordt verwacht.

Om een te grote afname van het aantal leerlingen te voorkomen, zet Wijs! actief in op het behouden van het marktaandeel. Dit doet Wijs! door de kwaliteit van het onderwijs te waarborgen, communicatie te professionaliseren en door de passie en trots van de medewerkers centraal te stellen.

In onderstaand overzicht zijn de werkelijke leerlingaantallen in het jaar 2021 per 1 oktober vermeld. Vanaf 2022 wordt 1 februari als peildatum gehanteerd voor de bekostiging. De prognoses zijn door de directeuren gemaakt op basis van de huidige uitstroom en de verwachte instroom.

Ontwikkeling leerlingaantallen		telling	telling	telling	telling	telling	progn.	progn.	progn.	progn.
		2021	2022*	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
04IM00	KC Willibrord	740	759	772	743	735	700	655	620	600
04IM01	St Bonifatiuschool	53	55	55	63	67	70	67	67	67
27CT	Het Veldhuis	299	302	251	249	236	209	194	190	186
27YH	Blink	789	818	811	788	758	736	710	690	670
31WL	KC De Fonkeling	507	515	496	470	475	474	470	458	440
03LX	Drie Koningen	606	630	607	620	629	612	595	580	565
Stichting		2.994	3.079	2.992	2.933	2.900	2.801	2.691	2.605	2.528
<i>Toe- of afname</i>		<i>-74</i>	<i>85</i>	<i>-87</i>	<i>-59</i>	<i>-33</i>	<i>-99</i>	<i>-110</i>	<i>-86</i>	<i>-77</i>
<i>in %</i>		<i>-2,4%</i>	<i>2,8%</i>	<i>-2,8%</i>	<i>-2,0%</i>	<i>-1,1%</i>	<i>-3,4%</i>	<i>-3,9%</i>	<i>-3,2%</i>	<i>-3,0%</i>

Onderstaande tabel laat het marktaandeel van Wijs! in de buurt zien. De gemeente Utrecht heeft in 2025 geen nieuwe leerlingprognose vastgesteld i.v.m. de aanpassing van de planning berekening bevolkingsprognose. In het voorjaar 2026 komt er een nieuwe leerlingprognose. Door de verouderde cijfers van de gemeente Utrecht kan er een scheef beeld ontstaan: de daling in leerlingaantallen (ook in de wijk) schat Wijs! nu reëler in, terwijl de cijfers van de basispopulatie niet veranderd zijn.

Ontwikkeling marktaandeel									
	telling 2021	telling 2022	telling 2023	telling 2024	telling 2025**	progn. 2026	progn. 2027	progn. 2028	progn. 2029
Stichting op peildatum 1/2		3.079	2.992	2.933	2.900	2.801	2.691	2.605	2.528
Stichting op peildatum 1/10	2.994	2.906	2.838	2.790	2.715	2.668	2.563	2.481	2.408
Basispopulatie wijk 10*	6.231	5.993	6.063	5.945	5.894	5.890	5.785	5.670	5.639
Marktaandeel percentage op 1/10	48%	48%	47%	47%	46%	45%	44%	44%	43%

* De leerlingprognose van Gemeente Utrecht heeft peildatum 1 oktober. Marktaandeel is hierop gebaseerd.

** Basispopulatie betreft nog steeds een prognose.

Hoewel de groei van het aantal leerlingen geen doelstelling van Wijs! is, volgt het bestuur de ontwikkeling van het aantal leerlingen op de scholen - in relatie tot de demografische ontwikkelingen - op de voet. Het streven is om het marktaandeel minimaal behouden wordt, dat wil zeggen dat het aantal leerlingen dat zich aanmeldt op een school van Wijs! ongeveer evenveel daalt als het aantal leerlingen in de wijk.

Ontwikkeling formatie

Onderstaande tabel toont de personele inzet (fte) over de afgelopen jaren en de prognose voor de toekomst. Omdat het aantal leerlingen naar verwachting daalt, zal ook de formatie op de lange termijn krimpen. Het is daarom essentieel dat de school hier in het aannamebeleid proactief op inspeelt.

Gemiddeld aantal FTE	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Bestuur/management	10,4	12,0	11,6	13,2	12,1	13,6	13,6	13,6	13,6	13,6
Ondersteundend personeel	22,4	29,8	31,2	26,2	24,2	21,4	19,0	18,6	18,6	18,6
Onderwijzend personeel	159,3	149,3	148,9	149,3	145,6	142,9	137,6	130,6	122,2	114,4
Totaal	192,1	191,1	191,7	188,7	181,8	177,9	170,1	162,8	154,4	146,6

Ontwikkeling financiële resultaten

In het najaar van 2025 is de begroting voor de jaren 2026-2030 opgesteld. Bij het opstellen van deze begroting is rekening gehouden met de door de schooldirecteuren ingeschatte ontwikkeling van de leerlingaantallen; zoals eerder aangeven zullen deze de komende jaren dalen. Het effect hiervan op de bekostiging en de personele lasten is in de meerjarenbegroting verwerkt.

De begroting 2026-2030 is als volgt:

Meerjaren begroting 2026-2030					
	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Begroting 2029	Begroting 2030
Baten					
Rijksbijdrage	22.968.019	22.162.620	20.853.033	20.224.053	19.660.855
Overige overheidsbijdragen	163.538	117.545	107.435	104.995	104.995
Overige baten	330.970	306.470	306.470	306.470	306.470
Totaal baten	23.462.527	22.586.635	21.266.938	20.635.518	20.072.320
Lasten					
Personele lasten	18.977.046	18.470.476	17.864.426	17.248.626	16.661.720
Afschrijvingen	404.554	396.041	398.148	376.348	384.728
Huisvestingslasten	2.012.583	1.968.446	2.004.373	2.018.532	2.071.335
Overige instellingslasten	2.126.955	1.767.674	1.432.290	1.405.490	1.384.890
Totaal lasten	23.521.138	22.602.638	21.699.238	21.048.996	20.502.673
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering	-58.611	-16.002	-432.299	-413.478	-430.353
Financiële baten en lasten	146.960	142.960	138.960	134.960	130.960
Resultaat	88.349	126.958	-293.339	-278.518	-299.393

In meerjarenperspectief zijn de NPO gelden inmiddels verdwenen en zijn in 2026 en 2027 de baten en lasten met betrekking tot de subsidie Verbetering Basisvaardigheden opgenomen. Het positieve resultaat in 2026 wordt mede gevormd door overige overheidsbijdragen en subsidies die reeds toegekend zijn en daarom meegenomen zijn in de begroting. Tevens is er kritisch gekeken naar de lasten en is onnodige ruimte zo veel mogelijk uit de begroting gehaald. De huisvestingslasten laten op basis van de meerjaren onderhoudsraming een klein dipje zien in 2027, maar blijven verder gelijk drukken op het resultaat. Ondanks recente en nog geplande investeringen in gebouwen en meubilair dalen de afschrijvingen door de verruiming van de afschrijvingstermijn bij aanschaf van nieuwe ICT middelen. De ICT middelen vormen ruim 1/3 van de afschrijvingen, waardoor zo'n maatregel ook zichtbaar effect heeft.

Het negatieve resultaat voor de periode 2028-2030 is een bewuste strategische keuze. Om de kwaliteit van het onderwijs te waarborgen, worden kwaliteitsimpulsen ondanks de dalende leerlingenaantallen deels gehandhaafd. Dankzij een gezonde reservepositie is er echter financiële ruimte voor deze gefaseerde afbouw. Op de langere termijn, wanneer de leerlingenaantallen naar verwachting stabiliseren, zal er weer aangestuurd worden op een sluitende begroting (resultaat 0).

Ontwikkeling balans

Rekening houdend met de verwachte financiële resultaten, de ontwikkeling van de kasstromen en de investeringen, verwachten we de volgende ontwikkeling van de balans:

Activa	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Vaste activa						
Materiële vaste activa	3.211.078	3.438.111	3.567.383	3.380.884	3.225.836	3.321.408
Financiële vaste activa	5.250	5.250	5.250	5.250	5.250	5.250
Vlottende activa						
Kortlopende vorderingen	918.317	400.000	400.000	400.000	400.000	400.000
Liquide middelen	8.843.855	8.258.381	8.440.762	8.590.809	8.714.819	7.725.642
Totaal activa	12.978.500	12.101.742	12.413.395	12.376.943	12.345.906	11.452.300
Passiva						
Eigen vermogen						
Algemene reserve	6.439.191	6.527.540	6.654.498	6.361.158	6.082.640	5.783.247
Vreemd vermogen						
Voorzieningen	3.479.839	3.274.202	3.458.897	3.715.785	3.963.266	3.369.053
Kortlopende schulden	3.059.470	2.300.000	2.300.000	2.300.000	2.300.000	2.300.000
Totaal passiva	12.978.500	12.101.742	12.413.395	12.376.943	12.345.906	11.452.300

De meerjarenbalans zoals hierboven opgenomen wijkt af van de door de RvT ondertekende meerjarenbalans omdat de hierboven opgenomen meerjarenbalans is doorgerekend vanuit de werkelijke cijfers in de balans per 31 december 2025 en niet op basis van de verwachte balans ultimo 2025.

De meest opvallende ontwikkelingen in de meerjarenbegroting zijn:

- De materiële vaste activa nemen toe in 2026 en 2027 door investeringen in blauw/groene schoolpleinen en het interieur van de nieuwe locatie De Weide wereld. Na deze piek staan er vooralsnog alleen nog vervangingsinvesteringen gepland.

- De voorziening groot onderhoud loopt op omdat de geplande onderhoudswerkzaamheden de komende jaren iets lager liggen dan gemiddeld. Het sparen voor toekomstig onderhoud loopt wel door waardoor de voorziening toe neemt. In 2030 is er weer een piek in de uitvoering van groot onderhoud.
- Vanaf 2028 neemt de algemene reserve geleidelijk af als gevolg van het begrote negatieve resultaat.

3.3 Financiële positie

Kengetallen

De financiële kengetallen en streefwaarden van Wijs! staan in de tabel hieronder weergegeven. De onderstaande kengetallen zijn gebaseerd op de jaarrekeningen 2023 en 2024, realisatie 2025 en de meerjarenbegroting 2026-2030.

Door de stelselwijziging in de berekening van de voorziening groot onderhoud zijn de normen voor de financiële kengetallen in 2025 herijkt. De overgang naar de componentenbenadering zorgde voor een aanzienlijke verschuiving op de balans tussen het eigen en vreemd vermogen. Omdat de bestaande kengetallen hierdoor een vertekend beeld gaven, was een aanpassing van de normen noodzakelijk. Ook met de nieuwe normen staat Wijs! er goed voor.

Ontwikkeling kengetallen										
	Streef- waarde	Signal. waarde	Realisatie 2023	Realisatie 2024	Realisatie 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Begroting 2029	Begroting 2030
Weerstandvermogen	5-8%		27,1%	15,4%	14,8%	13,5%	13,9%	14,3%	14,1%	12,5%
Solvabiliteit incl. voorz.	>65%	< 30%	69,7%	74,9%	76,4%	81,0%	81,5%	81,4%	81,4%	79,9%
Liquiditeitsratio	1,5-2,5	0,75	2,8	3,1	3,2	3,8	3,8	3,9	4,0	3,5
Huisvestingsratio	<10%		9,7%	9,6%	7,4%	8,7%	8,9%	9,5%	9,8%	10,3%
Rentabiliteit	>0%		2,2%	1,3%	1,6%	0,4%	0,6%	-1,4%	-1,3%	-1,5%

Het positieve resultaat van 2025 heeft een positief effect op de kengetallen waardoor de toekomstige ratio's gunstiger uitvallen dan verwacht. Na de stelselwijziging in de voorziening groot onderhoud in 2024 blijft het weerstandsvermogen nu rond 13-15% schommelen. Hoewel de eigen vermogenspositie op termijn daalt, daalt ook de rijksbekostiging door het dalend leerlingaantal en lijkt het verhoudingsgetal daardoor niet veel te wijzigen. Zonder grote nieuwe investeringen in materiële vaste activa of onvoorziene verliezen, zal deze stabiliteit naar verwachting ook doorgezet worden.

Vanwege de negatief begrote resultaten in de periode 2028-2030 daalt de rentabiliteit in die jaren onder de streefwaarde. Door dit kengetal in samenhang te beoordelen met de andere kengetallen is dit absoluut geen zorgwekkende ontwikkeling.

Reservepositie

Om de bovenmatige reserves bij onderwijsinstellingen terug te dringen, heeft de Inspectie van het Onderwijs in 2020 een signaleringswaarde voor het eigen vermogen ontwikkeld. De signaleringswaarde is het verschil tussen enerzijds het eigen vermogen en anderzijds de som van de boekwaarde van de materiële vaste activa en 5% van de totale baten.

Signaalwaarde Eigen								
<i>in €</i>	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
0,5 * aanschafwaarde gebouwen * 1,27 +	345.356	571.946	655.130	766.255	905.955	905.955	905.955	905.955
boekwaarde resterende vaste activa +	1.850.852	2.134.700	2.406.117	2.499.216	2.458.352	2.321.719	2.216.536	2.361.973
buffer 5% van totale baten	1.089.676	1.088.340	1.135.417	1.173.126	1.129.332	1.063.347	1.031.776	1.003.616
Totaal Signaalwaarde	3.285.884	3.794.987	4.196.664	4.438.597	4.493.639	4.291.021	4.154.267	4.271.544
Eigen Vermogen	7.933.844	6.078.644	6.439.191	6.527.540	6.654.498	6.361.158	6.082.640	5.783.247
<i>Verschil</i>	4.647.960	2.283.658	2.242.527	2.088.943	2.160.859	2.070.138	1.928.373	1.511.703
<i>Ratio Eigen vermogen</i>	2,41	1,60	1,53	1,47	1,48	1,48	1,46	1,35

Wijs! heeft eind 2025 circa € 2,3 miljoen aan 'bovenmatige reserve'. In 2024 heeft de stelselwijziging voorziening groot onderhoud gezorgd voor een daling in de bovenmatige reserve. Door niet-gebruikte NPO middelen, ruime indexatie van de bekostiging en extra verkregen subsidies is in 2025 niet het begrote verlies, maar juist een positief resultaat behaald. Hierdoor is het eigen vermogen licht gestegen en valt de ratio, ook in de toekomst, gunstiger uit dan begroot.

Wijs! streeft in beginsel naar een eigen vermogen ratio rond de 1,0. De vertragingen in de lopende huisvestingsprojecten, de dalende leerlingaantallen en de bijbehorende leegstand maken echter dat Wijs! terughoudend is in het zeer actief bijsturen van de ratio naar 1,0. Door subsidies, waaronder Verbetering Basisvaardigheden, is er voor de korte termijn extra financiële ruimte ontvangen om in onderwijskwaliteit te investeren, waardoor er een minder groot beroep gedaan hoeft te worden op het interen op het eigen vermogen om deze investeringen te doen. In de huidige meerjarenbegroting wordt vanaf 2028 weer ingezet op een beperkt verlies om de reserves gedoseerd af te bouwen.

4. Verslag Raad van Toezicht

Inleiding

De Raad van Toezicht (RvT) kijkt met vertrouwen en betrokkenheid terug op het jaar 2025. In een sector die blijvend onder druk staat, heeft Stichting Wijs! ook dit jaar laten zien een stabiele en veerkrachtige organisatie te zijn. De onderwijskwaliteit binnen onze scholen is op een goed niveau en leerlingen gaan met plezier naar school. Medewerkers tonen zich betrokken en professioneel, en het lukt de stichting om ook in een krappe arbeidsmarkt voldoende personeel aan te trekken en te behouden.

De Raad van Toezicht ziet het als haar verantwoordelijkheid om vanuit haar rol bij te dragen aan duurzame kwaliteit van onderwijs, goed bestuur en een gezonde organisatiecultuur. Daarbij staat het belang van de leerling steeds centraal.

Bestuur en organisatie

In 2025 lag de focus op continuïteit in het bestuur. Na de benoeming van Patrick Kiel als bestuurder in 2024 heeft de Raad van Toezicht in 2025 verder gewerkt aan duidelijke rolverdeling en een goede samenwerking tussen bestuur en toezicht. Op basis van een analyse van Bureau de Bedoeling is gekeken naar de belangrijkste uitdagingen voor het bestuur en hoe daarmee om te gaan. Daaruit blijkt dat de continuïteit en stabiliteit momenteel goed zijn geborgd, maar dat de relatief kleine omvang van het bestuur en staf op langere termijn een risico kunnen vormen. Naar aanleiding hiervan heeft de bestuurder verkennende gesprekken gevoerd met het Utrechtse schoolbestuur KSU over het versterken van de samenwerking. Deze gesprekken zijn ook gevoerd tussen de beide Raden van Toezicht en krijgen in 2026 een vervolg.

In 2025 heeft de Raad haar werkwijze geactualiseerd op basis van de nieuwe Governance Code Funderend Onderwijs en de lidmaatschapsvoorwaarden van de VTOI-NVTK en de PO-Raad. Daarnaast is het bestuurs- en toezichtsreglement geactualiseerd.

In overeenstemming met de Governance Code Funderend Onderwijs heeft de Raad aandacht gehad voor goed bestuur, een gezonde bestuurscultuur en zorgvuldige besluitvorming. De RvT vervulde haar rol als toezichthouder, werkgever en klankbord, waarbij ruimte is gegeven aan de bestuurder en tegelijk kritisch is meegedacht. De samenwerking tussen bestuurder en RvT was open en gebaseerd op wederzijds vertrouwen, met heldere afspraken over ieders rol.

Strategische ontwikkeling en maatschappelijke context

In 2025 is verder gewerkt aan de uitvoering van het strategisch beleidsplan 2023–2027. De Raad van Toezicht heeft toezicht gehouden op de voortgang van de strategische doelen en hierover regelmatig met het bestuur van gedachten gewisseld. Daarbij is nadrukkelijk aandacht geweest voor:

- onderwijskwaliteit en kansengelijkheid;
- personeel en professionele ontwikkeling;
- financiële continuïteit;
- huisvesting en duurzaamheid;
- samenwerking binnen de stad Utrecht.

De RvT onderschrijft de maatschappelijke opdracht van Stichting Wijs! en ziet de toenemende samenwerking met andere schoolbesturen, het samenwerkingsverband passend onderwijs en de gemeente Utrecht als een belangrijke voorwaarde om deze opdracht waar te maken.

Huisvesting en risico's

Net als in voorgaande jaren was huisvesting in 2025 een belangrijk aandachtspunt voor de Raad van Toezicht. De Raad heeft de voortgang van nieuwbouw- en verbouwprojecten, waaronder de ontwikkeling van de school Groenewoud en de verbouwing van De Weide Wereld, nauwlettend gevolgd. Daarbij is aandacht besteed aan risico's op het gebied van planning, financiën en de belasting van medewerkers. Over deze risico's is het kritische gesprek gevoerd met het bestuur. De RvT constateert dat het bestuur deze risico's zorgvuldig in beeld heeft en actief werkt aan beheersing, in nauwe afstemming met de gemeente Utrecht en andere betrokken partijen.

In ons schoolgebouw van De Fonkeling heeft in de avond van 30 december een brand plaatsgevonden. Hoewel de brand snel is geblust, heeft deze gebeurtenis tot dit moment van schrijven van dit jaarverslag (februari 2026) een grote impact op leerlingen, ouders, medewerkers en andere betrokkenen bij de school. De Raad van Toezicht spreekt haar medeleven en betrokkenheid uit en volgt de verdere afwikkeling met aandacht.

Kader en werkwijze Raad van Toezicht

Stichting Wijs! hanteert de Governance Code Funderend Onderwijs als leidend kader voor goed bestuur en toezicht. De Raad van Toezicht werkt vanuit een vastgestelde toezichtvisie en een toezichtkader, waarin de maatschappelijke opdracht, de kernwaarden van de stichting en de rolverdeling tussen bestuur en toezicht zijn vastgelegd.

In 2025 heeft de Raad blijvend aandacht gehad voor:

- rolvastheid tussen bestuur en toezicht;
- transparantie en verantwoording;
- integriteit en voorbeeldgedrag;
- het bewaken van een veilige en professionele organisatiecultuur.

Samenstelling van de Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht kende in 2025 een samenstelling van zes leden. De samenstelling sluit aan bij het vastgestelde profiel en waarborgt een evenwichtige spreiding van deskundigheden, waaronder onderwijs, financiën, juridisch en HRM.

In 2025 is aandacht besteed aan opvolging en continuïteit binnen de Raad, conform het rooster van aftreden. Bij (her)benoemingen wordt gehandeld volgens een transparante procedure, met betrokkenheid van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR), zoals voorgeschreven in de Governance Code.

De Raad van Toezicht bestond in 2025 uit de volgende personen:

Naam	Functie	Lid sinds/ hernoemd (h)	Rooster van aftreden
S. de Vries MSc.	Voorzitter	1 december 2024 (h)	30-11-2028
I. Kolkhuis Tanke-Prinsenbergh	Vice voorzitter	Juli 2023	20-06-2027
H.J. Pet	Lid	Juli 2023	30-06-2027
Mr. drs. R.J. Dolislager	Lid	1 december 2024	30-11-2028
P. Wemmenhove	Lid	1 april 2025	31-3-2029
Drs. P. Aartsma RC	Lid		Afgetreden per 01-07-2025

Hoofd- en nevenfuncties van leden Raad van Toezicht

Naam	Functie	Hoofdfunctie	Nevenfuncties (overig)
S. de Vries MSc.	Voorzitter	Wethouder Gemeente Baarn	Voorzitter Stichting iona&rineke (onbetaald)
Drs. P. Aartsma RC (Afgetreden per 01-07-2025)	Lid	Docent en lid examen commissie Hogeschool van Amsterdam	Vice voorzitter RvT BiSC (Bibliotheek Service Centrum) Utrecht (vrijwilligersvergoeding) Bestuurslid St. Hoger Onderwijs Gorinchem (onbezoldigd) Directeur/eigenaar Aartsma Onderwijs en Consultancy (bezoldigd) RvT lid Bibliotheek Lek&IJssel (bezoldigd)
H.J. Pet	Lid	Zelfstandig adviseur, eigenaar Hye Jin Pet interim-management	Zelfstandig adviseur passend onderwijs bij NUOVO scholen (bezoldigd)

			<p>Zelfstandig adviseur bij Samenwerkingsverband Zuidoost Utrecht (bezoldigd)</p> <p>Zelfstandig (beleids)adviseur bij Samenwerkingsverband VO Barneveld-Veenendaal (bezoldigd)</p> <p>Bestuurslid bij Stichting de Morgenster (onbezoldigd)</p>
I. Kolkhuis Tanke-Prinsenbergh	Vice-voorzitter	Directeur-bestuurder Landelijk Centrum Studiekeuze	Mentor Giving Back (onbezoldigd)
Mr. drs. R.J. Dolislager	Lid	Manager Communicatie & Public Affairs bij LTO Noord	<p>Freelance jurist voor verschillende opdrachtgevers (bezoldigd)</p> <p>Lid Werkveldcommissie HBO BA Communicatie bij NCOI opleidingen (bezoldigd)</p> <p>Algemeen Bestuurslid bij Stichting de Bühne (onbezoldigd) tot 27-11-2025</p> <p>Lid RvT bij Stichting de Bühne (onbezoldigd) vanaf 27-11-2025</p>
Drs. P. Wemmenhove	Lid	Lid College van Bestuur Scholengemeenschap De Rooi Pannen, Tilburg	Lid MBO Raad (financiële commissie)

De raad van toezicht ontvangt de volgende bruto beloning: € 6.738 voor de voorzitter van de RvT en € 4.492 voor de overige leden van de RvT.

Commissies

Binnen de Raad van Toezicht functioneerden in 2025 de Auditcommissie en de Remuneratiecommissie. Deze commissies bereiden besluitvorming van de Raad voor en verdiepen het toezicht op specifieke terreinen:

- De Auditcommissie richt zich op financiën, bedrijfsvoering, huisvesting, risicobeheersing en de relatie met de accountant.
- De Remuneratiecommissie vervult de werkgeversrol richting de bestuurder en ziet toe op beoordeling, beloning en professionele ontwikkeling.

Daarnaast hebben RvT-leden vanuit hun expertise aandachtsgebieden, waaronder onderwijskwaliteit, HRM, ICT & communicatie en huisvesting.

In 2025 is de commissiestructuur geëvalueerd en mede naar aanleiding van scholing is geconcludeerd dat het wenselijk is als de voorzitter van de Raad van Toezicht niet tegelijkertijd voorzitter van de

Remuneratiecommissie is. Daarop is besloten het voorzitterschap van de Remuneratiecommissie bij mevrouw Kolkhuis Tanke-Prinsenbergh te beleggen.

Naam lid RvT	Functie	Lid van commissie	Profiel
S. de Vries MSc	Lid	Remuneratiecommissie (tot oktober voorzitter, vanaf oktober lid)	Bestuurlijk
I. Kolkhuis Tanke-Prinsenbergh	Voorzitter	Remuneratiecommissie (tot oktober lid, vanaf oktober voorzitter)	Bestuurlijk
Drs. P. Aartsma	Lid	Audit commissie tot juli 2025	Financieel
H.J. Pet	Lid	-	Onderwijs
Mr. drs. R.J. Dolislagher	Lid	Audit commissie vanaf juli 2025	Juridisch
Drs. P. Wemmenhove	Lid	Audit commissie vanaf april 2025	Financieel

Werkzaamheden van de Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht (RvT) houdt toezicht op het beleid van het bestuur en op de algemene gang van zaken binnen de stichting. Naast haar formele rol als toezichthouder en werkgever vervult de RvT een belangrijke rol als adviseur en klankbord voor het bestuur. De Raad ziet toe op de continuïteit van de organisatie en verleent in dat kader voorafgaande goedkeuring aan belangrijke besluiten, waaronder de vaststelling van de (meerjaren)begroting, de jaarrekening, het jaarverslag en het strategisch beleidsplan.

In 2025 heeft de Raad van Toezicht vijf reguliere vergaderingen gehouden, waarbij de bestuurder aanwezig was. Daarnaast vond periodiek overleg plaats tussen de voorzitter van de Raad en de bestuurder. Tijdens deze overleggen zijn onder meer de volgende onderwerpen besproken:

- voortgang van het strategisch beleidsplan;
- onderwijskwaliteit en opbrengsten;
- personele ontwikkelingen;
- financiële positie en meerjarenbegroting;
- huisvesting, waaronder verbouw- en nieuwbouwprojecten;
- risicoanalyse en beheersmaatregelen;
- governance en organisatiecultuur.

In het kader van haar toezichthoudende taak heeft de Raad vastgesteld dat de middelen van de stichting doelmatig zijn besteed. Dit toezicht is vormgegeven door controle van documenten binnen de planning- en controlcyclus, zoals managementrapportages, risicoanalyses, het jaarverslag en de jaarrekening. De door de Raad aangestelde accountant heeft hierbij een belangrijke controlerende rol vervuld.

Naast de reguliere vergaderingen heeft de Raad van Toezicht contact onderhouden met de GMR. In 2025 hebben twee overleggen plaatsgevonden, waarbij onder meer is gesproken over de kwetsbaarheid van de organisatie, personele ontwikkelingen, huisvesting en de visie op de organisatie.

Daarnaast heeft de Raad van Toezicht in 2025 verschillende scholen bezocht. Deze bezoeken bieden waardevol inzicht in het primaire proces van de stichting. Ook is gesproken met schooldirecteuren en heeft de Raad aangesloten bij studiedagen van Wijs!.

Relatie met de GMR en stakeholders

In 2025 heeft de Raad van Toezicht tweemaal overleg gevoerd met de GMR. Deze gesprekken werden gekenmerkt door openheid en wederzijdse betrokkenheid. Onderwerpen van gesprek waren onder andere de personele ontwikkelingen, de kwetsbaarheid van de organisatie, huisvesting en de koers van Stichting Wijs!. De Raad hecht grote waarde aan deze dialoog en ziet de GMR als een belangrijke gesprekspartner in het kader van goed bestuur en medezeggenschap.

Bezoeken en zicht op de praktijk

Naast de formele vergaderingen heeft de Raad van Toezicht ook in 2025 scholen bezocht, gesprekken gevoerd met schooldirecteuren en deelgenomen aan studiedagen. Deze contacten geven de Raad waardevol inzicht in het primaire proces en versterken het begrip van wat er speelt binnen de scholen.

Zelfevaluatie en professionalisering

In lijn met de Governance Code heeft de Raad van Toezicht in 2025 aandacht besteed aan haar eigen functioneren. Daarbij is de Raad begeleid door een externe evaluator. De uitkomsten van de in 2024 uitgevoerde externe zelfevaluatie zijn in 2025 verder uitgewerkt en vertaald naar aangescherpte werkafspraken en extra aandacht voor de verdere professionalisering van de Raad.

Werkgeverschap

De Remuneratiecommissie heeft in 2025 invulling gegeven aan de werkgeversrol richting de bestuurder. Er zijn functionerings- en voortgangsgesprekken gevoerd, waarin naast resultaten ook aandacht is geweest voor leiderschap, samenwerking en persoonlijke ontwikkeling. De Raad ziet professioneel werkgeverschap als een essentieel onderdeel van goed bestuur.

5. Verslag Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad

Inhoudsopgave

1. Inleiding
2. Gemeenschappelijke medezeggenschap bij Wijs!
3. Samenstelling Gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR)
4. Contacten GMR
5. Terugblik op het jaar 2025
6. Doelstellingen voor het jaar 2026
7. Uitgaven GMR

Inleiding

Voor u ligt het jaarverslag 2025 van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad van Wijs!. Met dit jaarverslag willen wij iedereen binnen deze stichting informeren over onze activiteiten in het afgelopen jaar.

Gemeenschappelijke medezeggenschap bij Wijs!

De Stichting bestaat uit 5 scholen:

- KC Willibrord	Vleuten (Dorp)
- nevenvestiging St. Bonifatiuschool	Haarzuilens
- De Drie Koningen	De Meern (Dorp)
- De Fonkeling	Vleuten (Vleuterweide)
- Blink	Vleuten (Vleuterweide)
- Het Veldhuis	De Meern (Veldhuizen)

Naast de medezeggenschapsraden op het niveau van onze vijf scholen is er ook een gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR) die meepraat over het bovenschools beleid. Het bevoegd gezag, zijnde het college van bestuur (CvB), is de primaire gesprekspartner van de GMR. De GMR bestaat uit 5 personeelsleden en 5 ouders. In het jaar 2025 zijn er een aantal vacante posities binnen de GMR. Op dit moment wordt er geworven voor een ouder en een personeelslid voor Blink.

Als GMR vinden wij het belangrijk dat de stichting er alles aan doet om kwalitatief hoogwaardig onderwijs te realiseren om zo de kansen voor alle leerlingen in het vervolgonderwijs en hun deelname aan de samenleving te maximaliseren. Wij ondersteunen de stichting bij het realiseren van deze ambitie op diverse terreinen, zoals o.a. onderwijskwaliteit, personeelsbeleid, identiteit en financiën. Zo geven wij mede vorm aan de koers en zijn wij betrokken bij de waarborging van de kwaliteit van het onderwijs op alle scholen van de stichting. Hiermee draagt de GMR bij aan het verhogen van de kwaliteit van het beleid én aan het creëren van een zo breed mogelijk draagvlak voor dit voorgenomen beleid.

De rol van de GMR wordt gekenmerkt door:

- mee te weten: het bestuur informeert de GMR over relevante zaken (transparantie)
- mee te denken: de GMR denkt kritisch en constructief mee over bovenschools beleid
- mee te praten: GMR en bestuur overleggen en wisselen uit
- mee te beslissen: de GMR heeft advies en instemmingsrecht op benoemde onderwerpen (WMS)
- mee te dragen: de GMR-leden zijn ambassadeurs en dragen dit uit (communicatie naar de MR-en, medewerkers, leerlingen en ouders).

Samenstelling Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR)

Naam	Termijn	Start schooljaar	Benoemd t/m schooljaar	School
Personeel				
Joyce Goosen	2e	2021	2027**	Drie Koningen
Karin Cornelissen	1e	2024	2027*	De Fonkeling
Nienke Rodrigus (voorzitter)	1e	2024	2027*	Het Veldhuis
Yaron Buteijn	1e	2024	2027*	Willibrord/ St. Bonifatius
Vacant				Blink
Ouders				
Wendy Vriend-Koster	2e	2023	2027**	Drie Koningen
Job Strous (secretaris)	1e	2024	2027*	De Fonkeling
Bram Toll	1e	2025	2028	Het Veldhuis
Gjerryt Leuverink	1e	2025	2028	Willibrord/ St. Bonifatius
Vacant				Blink

* jaar van herverkiezing

** jaar van aftreden

Contacten GMR

De GMR heeft nauw contact met het College van Bestuur (CvB), zijnde Dhr. Patrick Kiel. Bij de vergaderingen met het CvB sluiten doorgaans ook leden van het stafbureau aan voor additionele toelichting en duiding van de aangeleverde documenten. Naast de geplande GMR-vergaderingen vindt er tussentijds overleg plaats indien daar aanleiding toe is.

In 2025 zijn de zogenoemde benen-op-tafel-sessies gecontinueerd. Het doel van deze sessie is om een informeel, doch vertrouwelijk, gesprek tussen de bestuurder en de GMR te voeren, waarin de strategische ontwikkelingen binnen de stichting m.b.t. beleid, onderwijs en personeel worden besproken. Op deze laagdrempelige manier is de GMR in een vroeg stadium betrokken bij de verdere ontwikkeling van deze strategie.

In 2025 zijn er 2 overleggen geweest tussen de GMR en de Raad van Toezicht (RvT). In het aankomende schooljaar zullen er weer 2 overleggen tussen de GMR en de Raad van Toezicht (RvT) ingepland worden.

Vergaderdata in 2025 waren: 30 januari, 8 mei, 26 juni, 18 september en 27 november.

De vergaderdata van de RvT - GMR waren in 2025: 13 februari en 18 september

Ook heeft de GRM twee scholingsdata gehad:
20-3, algemene scholing GMR verzorgd door Verus
30-9, verdiepingcursus financiën verzorgd door Verus.

Terugblik 2025

Binnen de stichting wordt het HPS-traject voortgezet. Tevens zal blijvend worden ingezet om binnen de stichting personeel op te leiden binnen de zogenoemde Academie. Er is gesproken over krimpende leerlingenaantallen en de gevolgen voor de formatie daarvan op de scholen. Ook het opstarten van de geplande nieuwe school Groenewoud in Utrecht Kanaalzone en de vertraagde verhuizing van de Fonkeling naar de Weide Wereld is binnen de GMR meermaals besproken. De GMR is vroegtijdig betrokken bij een onderzoek naar mogelijkheden tot meer samenwerking dan wel een fusie met KSU. De GMR zal in deze onderwerpen de kritische gesprekspartner blijven. Vanuit de GMR zijn twee leden betrokken bij de werkgroep die betrokken wordt bij het onderzoek naar een mogelijke fusie met KSU. Dit zijn Karin Cornelissen en Wendy Vriend-Koster

Instemming en advies

De (P)GMR heeft ingestemd met de volgende documenten:

- | | |
|------------------|---|
| - januari 2025 | vakantieplanning 2025- 2026 |
| - januari 2025 | bestuursformatieplan 2025-2026 |
| - februari 2025 | kwaliteitskaart gescheiden ouders |
| - mei 2025 | scholingsplan |
| - mei 2025 | exitbeleid Wijs! |
| - september 2025 | Arbobeleid |
| - september 2025 | kwaliteitskaart vergoeding hulpmiddelen uit Arbobesluit |
| - september 2025 | kwaliteitskaart lief en leed |
| - september 2025 | vergoeding OOP voor de klas |
| - september 2025 | vergoeding voor studenten |
| - september 2025 | functieboek Wijs! |
| - november 2025 | vakantieplanning 2026- 2027 |

De (P)GMR is geïnformeerd over de volgende documenten:

- | | |
|----------------|--|
| - januari 2025 | beleidsnota onderwijshuisvesting 2026-2041 |
|----------------|--|

- mei 2025 Marap 3 2024
- juni 2025 tevredenheidspeiling
- september 2025 gezondheidsbeleid
- september 2025 Marap 1 2025
- september 2025 ICT kerndocument
- september 2025 bovenschools jaarplan 2025-2026
- november 2025 Fase 1 Wijs! KSU

De GMR heeft een besluit genomen over het volgende document:

- mei 2025 vergaderplanning GMR 2025-2026

De GMR heeft advies gegeven op de volgende documenten:

- september 2025 kaderbrief 2026
- november 2025 begroting 2026-2030
- november 2025 begroting 2026

Doelstellingen voor het jaar 2026

De GMR heeft de volgende doelstelling voor 2026:

- Een sparringpartner zijn voor de organisatie in het HPS-traject;
- Continuatie van laagdrempelig contact met het CvB middels benen-op-tafel sessies;
- In gesprek blijven over het binden en boeien en medewerkers binnen de organisatie in relatie tot het verwachte teruglopende leerlingenaantal;
- Communicatie met de RvT continueren.
- Een kritische vriend zijn in de ontwikkelingen rond de samenwerking dan wel fusie tussen Wijs! en KSU.
- Het monitoren van de ontwikkelingen rond de verhuizing van de Fonkeling naar de Weide Wereld.

Beleidsstukken die we het komende jaar in ieder geval verwachten zijn:

- Begroting 2027
- Vakantierooster schooljaar 2027/ 2028
- Managementrapportages
- Bestuursformatieplan
- Schoolgids – Algemeen deel
- Uitkomsten tevredenheidspeiling
- Voortgang samenwerking, dan wel fusie tussen Wijs! en KSU

Uitgaven GMR 2025

De GMR heeft een budget waar zij recht op heeft voor scholing, begeleiding en overige onkosten. Dit jaar heeft de GMR het volgende uitgegeven;

● Attentie GMR-lid	25,00
● Informeel etentje GMR	335,00
● Scholingen Verus in maart en september	2010,00
● Jaarafsluiting GMR 2024	121,50

Totaal: € 2491,50

B. JAARREKENING

Stichting Wijs!

Jaarverslag

2025

GROENENDIJK
onderwijsadministratie

Bezoekadres Trapezium 210, Sliedrecht
Postadres Postbus 80, 3360 AB Sliedrecht

T (0184) 41 25 07
<http://www.groenendijk.nl/>

Stichting Wijs!

Inhoudsopgave

2025

Inhoud:

Bestuursverslag	2
Verslag Raad van Toezicht	54
Kengetallen over 2025	65
Grondslagen	66
Balans per 31 december 2025	72
Staat van baten en lasten 2025	74
Kasstroomoverzicht 2025	75
Toelichting behorende tot de balans	76
Toelichting op de staat van baten en lasten	82
Overzicht verbonden partijen	84
WNT-verantwoording	85
Niet uit de balans blijvende verplichtingen	88
Gebeurtenissen na balansdatum	89
Ondertekening jaarrekening	90
Statutaire regeling omtrent bestemming resultaat	91
Controleverklaring van de onafhankelijke accountant	92

Kengetallen over 2025

	2025	2024
Liquiditeit (<i>Vlottende activa / kortlopende schulden</i>)	3,19	3,07
Solvabiliteit 1 (<i>Eigen vermogen (excl. voorzieningen) / totale vermogen * 100%</i>)	49,61	48,70
Solvabiliteit 2 (<i>Eigen vermogen (incl. voorzieningen) / totale vermogen * 100%</i>)	76,43	74,89
Rentabiliteit (<i>Totaal resultaat / totale baten (incl. fin. baten) * 100%</i>)	1,57	1,31
Weerstandsvermogen excl. MVA (<i>Eigen vermogen - materiële vaste activa) / totale baten * 100%</i>)	14,22	14,87
Weerstandsvermogen incl. MVA (<i>Eigen vermogen / totale baten * 100%</i>)	28,36	27,93
Huisvestingsratio (<i>(Huisvestingslasten + afschrijvingen gebouwen en terreinen) / totale lasten * 100%</i>)	7,41	9,62
Personele lasten / totale lasten (in %)	82,68	80,19
Materiële lasten / totale lasten (in %)	17,32	19,81

Liquiditeit

Het kengetal geeft aan in welke mate men in staat is om op korte termijn aan alle verplichtingen te voldoen.

Solvabiliteit

De solvabiliteit geeft aan in welke mate de bezittingen op de activazijde van de balans zijn gefinancierd met eigen of vreemd vermogen.

Rentabiliteit

In het bedrijfsleven wordt met de rentabiliteit de winst- of verliesgevendheid van een onderneming bedoeld. In het onderwijs (non-profit sector) wordt een relatie gelegd tussen het behaalde resultaat en de ontwikkeling hiervan op het weerstandsvermogen. Het geeft aan welk deel van de totale baten resteert na aftrek van de lasten.

Weerstandsvermogen

Het weerstandsvermogen geeft inzicht in de capaciteit om onvoorziene tegenvallers in de exploitatie op te vangen.

Huisvestingsratio

Het kengetal geeft aan de verhouding van de huisvestinglasten t.o.v. de totale lasten.

Grondslagen

ALGEMEEN

De jaarrekening is opgesteld volgens de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs. In deze regeling is bepaald dat de bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW en de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving (in het bijzonder RJ660 Onderwijsinstellingen) van toepassing zijn met inachtneming van de daarin aangeduide uitzonderingen.

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

Voor zover van toepassing zijn ter vergelijking opgenomen de realisatiecijfers van het voorgaande jaar, alsmede de (goedgekeurde) begroting van het huidige jaar.

Het bestuur heeft zich een oordeel gevormd over de zaken die in het jaarverslag worden besproken en heeft voor de bedragen die in de jaarrekening zijn opgenomen schattingen gemaakt. Indien dit voor het geven van het in art. 2:362 lid 1 BW vereiste inzicht noodzakelijk is, is de aard van deze oordelen en schattingen inclusief de bijbehorende veronderstellingen opgenomen bij de toelichting op de betreffende jaarrekeningpost.

De activiteiten van de stichting/vereniging bestaan uit het geven van primair onderwijs.

De stichting is gevestigd te Vleuten en is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel te Utrecht onder nummer 41178879

Stelselwijziging

Per 1 januari 2024 zijn instellingen in het funderend onderwijs verplicht de voorziening voor groot onderhoud te bepalen op basis van de componentenmethode (RJ 212 MVA). De kosten van groot onderhoud betreffen de kosten voortvloeiend uit periodieke werkzaamheden na een langere gebruiksperiode om de huidige staat van een actief in stand te houden en die niet kwalificeren als frequent voorkomende onderhoudskosten. De componentenmethode houdt in dat van de diverse onderdelen van het gebouw (de zogenaamde componenten) zoals vermeld in het Meerjaren Onderhoudsplan (MJOP) het bedrag dat voor groot onderhoud nodig is wordt bepaald op basis van de verwachte levensduur van de desbetreffende component. De voorziening betreft per component het bedrag dat naar rato van de onderhoudscyclus per jaareinde opgenomen dient te worden, gebaseerd op een door een deskundige derde ingeschat benodigd bedrag per component zoals opgenomen in het MJOP.

Tot en met 2023 is de voorziening bepaald door de totale kosten van groot onderhoud voor het gehele pand te delen door het aantal jaren van de looptijd van het MJOP (een kostenegalatievoorziening). Derhalve is sprake van een stelselwijziging met ingang van de jaarrekening 2024.

Deze stelselwijziging heeft tot gevolg dat het Eigen Vermogen per 1 januari 2024 is herrekend. Het verschil tussen de waardering van de oude en de nieuwe methode is per 1 januari 2024 verwerkt in het Eigen Vermogen van de Stichting. De vergelijkende cijfers zijn conform de geldende regelgeving niet aangepast.

Gevolg van de stelselwijziging is dat de Voorziening groot onderhoud met € 2.145.855 is toegenomen en € 3.029.168 bedraagt per 1 januari 2024 (was € 883.313 op 31 december 2023).

Het Eigen Vermogen van de Stichting Wijs! is per 1 januari 2024 gedaald met € 2.145.855 naar € 5.787.989 (was € 7.933.844 per 31 december 2023).

Belangrijke oordelen en schatting (RJ 110.129)

Voor het kinderopvangdeel van de nieuwbouw van de Willibrordschool is een overeenkomst tussen Wijs! en Kind & Co Ludens opgesteld die te classificeren valt als een 'financiële lease'-overeenkomst volgens RJ 292.120. In de toelichting op de balans onder 1.3 Financiële vaste activa staat deze constructie uitgelegd.

Door afronding op hele euro's kunnen in het verslag kleine verschillen worden geconstateerd.

De jaarrekening is opgesteld vanuit de continuïteitsveronderstelling.

GRONDSLAGEN VOOR DE WAARDERING VAN ACTIVA EN PASSIVA

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen de verkrijgingsprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing met bijzondere waardeverminderingen. De afschrijvingen worden gebaseerd op de geschatte economische levensduur en worden berekend op basis van een vast percentage van de verkrijgingsprijs, rekening houdend met een eventuele restwaarde. Als ondergrens voor de te activeren zaken met een gebruiksduur van langer dan 1 jaar wordt € 450,00 aangehouden.

De activagroepen met afschrijvingstermijnen zijn als volgt bepaald:

Gebouwen en terreinen: 10 tot 40 jaar.

Technische zaken: diverse afschrijvingstermijnen op basis van geschatte levensduur.

Meubilair: algemeen 20 jaar, inrichting speellokaal 20 jaar.

ICT: 4 tot 7 jaar

Onderwijsleerpakket: methoden, apparatuur 5 en 8 jaar.

Overige MVA: 6 jaar

Financiële Vaste Activa

Deze hebben betrekking op de waarborgsommen. Deze worden opgenomen tegen de nominale waarde.

Vorderingen

De vorderingen en overlopende activa worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs.

De reële waarde en geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde.

Noodzakelijk geachte voorzieningen voor het risico van oninbaarheid worden in mindering gebracht. Deze voorzieningen worden bepaald op basis van individuele beoordeling van de vorderingen en overlopende activa.

De vorderingen en overlopende activa hebben een looptijd korter dan een jaar, tenzij dit bij de toelichting op de balans anders is aangegeven.

Liquide middelen

De liquide middelen staan, voor zover niet anders vermeld, ter vrije beschikking van het bestuur. Liquide middelen zijn gewaardeerd tegen nominale waarde. Liquide middelen die niet ter directe beschikking staan worden verwerkt onder de vorderingen.

Liquide middelen die langer dan 12 maanden niet ter directe beschikking staan, worden verwerkt onder de financiële vaste activa.

Eigen Vermogen

Het eigen vermogen bestaat uit de algemene reserve die voortkomt uit de door (semi-) overheidsinstellingen gefinancierde activiteiten, bestemmingsreserves en bestemmingsfondsen. Hierbij is onderscheid gemaakt tussen reserves uit private middelen en reserves uit publieke middelen.

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

Indien een beperkte bestedingsmogelijkheid door de organisatie is aangebracht, dan is het aldus afgezonderde deel van het eigen vermogen aangeduid als bestemmingsreserve. De beperkte bestedingsmogelijkheid van de bestemmingsreserve is door het bestuur bepaald en betreft geen verplichting. Het bestuur kan deze verplichting zelf opheffen.

Indien een beperkte bestedingsmogelijkheid door een derde is aangebracht, dan is het aldus afgezonderde deel van het eigen vermogen aangeduid als bestemmingsfonds.

Voorzieningen

De voorzieningen worden gevormd voor verplichtingen die op balansdatum bestaan, waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is, waarvan de hoogte redelijkerwijs geschat kan worden en voor zover deze verplichtingen en risico's niet op activa in mindering zijn gebracht. De voorzieningen worden opgenomen voor de nominale waarde, met uitzondering van de voorziening jubilea en de voorziening duurzame inzetbaarheid (VO: levensfase bewust personeelsbeleid). Deze worden opgenomen voor de contante waarde.

De voorzieningen zijn verdeeld naar langlopend en kortlopend. Kortlopend heeft betrekking op het deel van de voorziening met een looptijd van maximaal één jaar. Het langlopend deel op het deel met een looptijd langer dan één jaar.

Voorziening jubilea:

Op grond van de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving is een voorziening voor toekomstige jubileumuitkeringen gevormd. Voor de berekening is uitgegaan van de datum van indiensttreding van de medewerker in het onderwijs. Vanaf deze datum bouwt de medewerker aanspraken op voor een te ontvangen jubileum-gratificatie bij 25-jarig en 40-jarig dienstverband. Er is rekening gehouden met een variabele blijfkans en een rekenrente van 2,5 %.

Voorziening Duurzame Inzetbaarheid (Optioneel, in geval PO opnemen):

Op basis van de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving Onderwijs moet voor de gespaarde uren op basis van het ouderenverlof (werknemers van 57 jaar en ouder) een voorziening worden aangelegd. Deze voorziening is gebaseerd op een vooraf ingediend plan hoe deze uren de komende vijf jaren worden ingezet.

De basis voor het vaststellen van de hoogte van de voorziening duurzame inzetbaarheid is het aantal uur dat een medewerker op basis van deze plannen heeft gespaard (en niet heeft opgenomen), vermenigvuldigd met de loonkosten per uur. Alleen de bijdrage van de werkgever is in de voorziening berekend.

Er is gerekend met een opnamekans van 80% en een rekenrente van 2,5% (gebaseerd op het model zoals beschikbaar is gesteld door de PO Raad).

Voorziening (eigen) wachtgelders:

PO:

Indien een werknemer ontslagen wordt en de instroomtoets van het Participatiefonds niet positief wordt afgerond of er een negatieve beschikking wordt afgegeven, verhaalt het Participatiefonds de uitkeringen op het bevoegd gezag. Voor alle ex-werknemers waarvoor de instroomtoets niet met positieve beschikking is afgerond wordt voor de nog komende periode een voorziening gevormd.

Met ingang van 1 augustus 2022 is het Reglement van het Participatiefonds aangepast. Voor alle medewerkers die vanaf deze datum worden ontslagen zal het Participatiefonds 50% van de uitkering verhalen op de werkgever. Hiervoor wordt een voorziening gevormd. Indien de werkgever aantoonbaar kan maken aan alle voorwaarden van het Participatiefonds te hebben voldaan zal het Participatiefonds 90% van de uitkering compenseren. Voor het restant van 10% wordt een voorziening gevormd.

Voor alle ex-medewerkers waarvan op 31 december 2023 zeker is dat voor hen de instroomtoets niet tot een positieve beschikking heeft geleid, of van wie het bevoegd gezag aangeeft geen positieve beschikking te verwachten en waarvan de ontslagdatum vóór 1 augustus 2022 ligt wordt een voorziening gevormd. Voor medewerkers waarvan de ontslagdatum op of na 1 augustus 2022 ligt zal een voorziening voor 50% resp. 10% van de uitkering worden gevormd. Deze is berekend als het aantal maanden dat het bevoegd gezag verwacht dat de uitkering zal duren vermenigvuldigd met het maandelijks bedrag dat verhaald wordt op de instelling, gebaseerd op informatie van het UWV.

Voorziening langdurig zieken (bij eigen risicodragerschap ziekteverzuim en/of WGA):

De instelling is eigen risicodragers voor het ziekteverzuim van de medewerkers gedurende de eerste 2 jaar. Voor medewerkers die per balansdatum langdurig ziek zijn (en dit naar verwachting blijven) wordt een voorziening gevormd voor de loonkosten van de nog resterende maanden van deze periode. Dit vanuit de veronderstelling dat deze medewerkers tijdens hun ziekte geen prestaties voor de instelling leveren. De voorziening wordt opgenomen voor de nominale waarde. De dotatie wordt ten laste van de personeelskosten gebracht. De werkelijke loonkosten voor deze medewerkers worden onttrokken aan de voorziening.

Voorziening WAB (Wet Arbeidsmarkt in Balans):

Per 1 januari 2021 is de wet WAB in werking getreden. Eén van de gevolgen van deze wet is dat werknemers met een tijdelijk dienstverband recht hebben op een transitievergoeding indien de werkgever besluit het tijdelijk dienstverband niet te verlengen. Aangezien dit tot een toekomstige verplichting kan leiden dient hiervoor een voorziening opgenomen te worden. Deze voorziening is gebaseerd op de in de wet vastgelegde berekening voor een transitievergoeding. Wanneer de verplichtingen worden ingeschat op minder dan € 5.000 of 0,5% van de baten wordt geen voorziening opgenomen.

Voorziening groot onderhoud

De voorziening voor groot onderhoud wordt bepaald op basis van de componentenmethode (RJ 212 MVA). De kosten van groot onderhoud betreffen de kosten voortvloeiend uit periodieke werkzaamheden na een langere gebruiksperiode om de huidige staat van een actief in stand te houden en die niet kwalificeren als frequent voorkomende onderhoudskosten. De componentenmethode houdt in dat van de diverse onderdelen van het gebouw (de zogenaamde componenten) zoals vermeld in het Meerjaren Onderhoudsplan (MJOP) het bedrag dat voor groot onderhoud nodig is wordt bepaald op basis van de verwachte levensduur van de desbetreffende component. De voorziening betreft per component het bedrag dat naar rato van de onderhoudscyclus per jaareinde opgenomen dient te worden, gebaseerd op een door een deskundige derde ingeschat benodigd bedrag per component zoals opgenomen in het MJOP.

Langlopende en kortlopende schulden en overige verplichtingen

Langlopende en kortlopende schulden en overige financiële verplichtingen worden na eerste opname gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs op basis van de effectieve rekenmethode.

De reële waarde en geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde van de schuld. De overlopende passiva betreffen vooruit ontvangen bedragen die aan opvolgende perioden worden toegerekend en nog te betalen bedragen, voor zover ze niet onder de kortlopende schulden zijn te plaatsen.

Kasstroomoverzicht

In samenhang met de balans en de staat van baten en lasten moet het kasstroomoverzicht bijdragen aan het inzicht in de financiering en liquiditeit.

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Bij de indirecte methode wordt het resultaat (saldo van baten en lasten) als basis genomen. Dit overzicht geeft weer waaraan de in de verslagperiode beschikbaar gekomen gelden zijn besteed. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit de liquide middelen. Transacties waarbij geen instroom of uitstroom van kasmiddelen plaatsvindt, waaronder financial leasing, zijn niet in het kasstroomoverzicht opgenomen.

RESULTAATBEPALING

Algemeen

De baten en lasten worden toegerekend aan het boekjaar waarop ze betrekking hebben. Winsten worden slechts genomen voor zover zij op balansdatum zijn verwezenlijkt. Verliezen en risico's die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen, indien zij voor het vaststellen van de jaarrekening bekend zijn geworden.

(Rijks)bijdragen

Onder de rijksbijdragen worden de vergoedingen voor de exploitatie, verstrekt door het Ministerie van OCW, opgenomen. Tevens worden hier verantwoord de door het samenwerkingsverband ontvangen doorbetalingen van rijksbijdragen. Rijksbijdragen worden als baten verantwoord in de staat van baten en lasten in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft.

Geoormerkte OCW-subsidies (doelsubsidies met verrekening clause) worden ten gunste van de staat van de baten en lasten verantwoord in het jaar waarvan de gesubsidieerde lasten komen. Niet bestede middelen worden verantwoord onder de overlopende passiva zolang de bestedingstermijn niet is verlopen. Niet bestede middelen worden verantwoord onder de kortlopende schulden als terug te betalen subsidie zodra de bestedingstermijn is verlopen op balansdatum.

Overige overheidsbijdragen en subsidies

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

Exploitatiesubsidies worden als baten verantwoord in de staat van baten en lasten in het jaar waarin de gesubsidieerde kosten zijn gemaakt of opbrengsten zijn gederfd, of wanneer een gesubsidieerd exploitatietekort zich heeft voorgedaan. De baten worden verantwoord als het waarschijnlijk is dat deze worden ontvangen en de instelling de condities voor ontvangst kan aantonen.

Overige baten

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

Personeelsbeloningen

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

Pensioenen

De instelling heeft een toegezegd pensioenregeling bij Stichting Bedrijfspensioenfonds ABP. Op deze pensioenregeling zijn de bepalingen van de Nederlandse Pensioenwet van toepassing en worden op verplichte en contractuele basis premies betaald door de instelling. ABP hanteert het middelloon als pensioengevende salarisgrondslag. ABP probeert ieder jaar de pensioenen te verhogen met de gemiddelde stijging van de lonen in de sectoren overheid en onderwijs. Wanneer de dekkingsgraad lager is dan 105% vindt er geen indexatie plaats. De premies worden verantwoord als personeelskosten zodra deze verschuldigd zijn. Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa indien dit tot een terugstorting leidt of tot een vermindering van toekomstige betalingen. Nog niet betaalde premies worden als verplichting op de balans opgenomen.

De dekkingsgraad van het ABP ultimo 2025 is 123,5%.

Per ultimo 2024 was deze 111,9%.

Afschrijvingen

Materiële Vaste Activa worden vanaf het moment van ingebruikneming afgeschreven over de verwachte toekomstige gebruiksduur van het actief.

Huisvestingslasten

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

Overige lasten

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

Financiële baten en lasten

Rentebaten en rentelasten worden tijdsevenredig verwerkt, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de betreffende activa en passiva.

Financiële instrumenten en risicobeheersing

Algemeen

De in deze toelichting opgenomen gegevens verschaffen informatie die behulpzaam is bij het schatten van de omvang van risico's die verbonden zijn aan zowel de in de balans opgenomen als de niet in de balans opgenomen financiële instrumenten. De primaire financiële instrumenten van het bestuur, anders dan derivaten, dienen ter financiering van de operationele activiteiten van het bestuur of vloeien direct uit deze activiteiten voort. Het beleid van het bestuur is om niet te handelen in financiële instrumenten voor speculatieve doeleinden. De belangrijkste risico's uit hoofde van de financiële instrumenten van het bestuur zijn het marktrisico, het kredietrisico, het liquiditeitsrisico, het kasstroomrisico en renterisico.

Marktrisico

De instelling is werkzaam in Nederland. Het valutarisico is daarmee nihil.

De instelling loopt geen prijsrisico's.

De instelling loopt renterisico over de rentedragende vorderingen en rentedragende schulden.

Kredietrisico

De instelling heeft geen significante concentraties van kredietrisico.

Liquiditeitsrisico

Het bestuur heeft een treasurystatuut opgesteld waarin zij haar beleid omtrent liquiditeit heeft uiteengezet. Door tussentijdse monitoring en eventuele bijsturing worden liquiditeitsrisico's beheerst.

De instelling loopt geen renterisico en geen kasstroomrisico.

Liquide middelen, vorderingen en kortlopende schulden

Gezien de korte looptijd van deze instrumenten benadert de boekwaarde de reële waarde.

Balans per 31 december 2025

(Na verwerking resultaatbestemming)

	31 december 2025	31 december 2024
Activa		
Vaste activa		
1.2 Materiële vaste activa	3.211.078	2.841.785
1.2.1 Gebouwen	804.960	707.085
1.2.3 Inventaris en apparatuur	1.763.883	1.779.988
1.2.4 Andere vaste bedrijfsmiddelen	502.553	354.712
1.2.5 Materiële vaste bedrijfsactiva in uitvoering en vooruitbetalingen	139.681	0
1.3 Financiële vaste activa	5.250	5.250
1.3.13 Overige financiële vaste activa	5.250	5.250
Vlottende activa		
1.5 Vorderingen	918.317	739.358
1.5.5 Overige vorderingen en overlopende activa	918.317	739.358
1.7 Liquide middelen	8.843.855	8.896.249
Totaal van activa	12.978.500	12.482.642

Balans per 31 december 2025

(Na verwerking resultaatbestemming)

	31 december 2025	31 december 2024
Passiva		
2.1 Eigen vermogen	6.439.161	6.078.644
2.1.1 Algemene reserves	6.439.161	5.220.095
2.1.2 Bestemmingsreserves	0	858.550
2.2 Voorzieningen	3.479.839	3.269.872
2.2.1 Personeelsvoorzieningen	651.902	266.048
2.2.2 Overige voorzieningen	2.827.936	3.003.824
2.4 Kortlopende schulden	3.059.500	3.134.125
2.4.3 Crediteuren	611.387	286.186
2.4.7 Belastingen en premies sociale verzekeringen	875.590	837.132
2.4.8 Schulden ter zake van pensioenen	224.345	215.435
2.4.9 Overige schulden en overlopende passiva	1.348.179	1.795.372
Totaal van passiva	12.978.500	12.482.642

Staat van baten en lasten 2025

	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
3.1 Rijksbijdragen	21.809.914	21.032.000	20.999.793
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	316.886	206.492	355.484
3.5 Overige baten	581.537	284.965	411.532
Totaal van baten	22.708.337	21.523.457	21.766.810
4.1 Personeelslasten	18.632.221	18.351.356	17.493.886
4.2 Afschrijvingen	420.632	434.301	462.614
4.3 Huisvestingslasten	1.636.269	2.210.903	2.069.387
4.4 Overige lasten	1.846.822	1.547.010	1.790.084
Totaal van lasten	22.535.943	22.543.570	21.815.971
Totaal van saldo van baten en lasten	172.394	-1.020.113	-49.162
6.1 Financiële baten	193.313	300.000	344.020
6.2 Financiële lasten	5.190	3.100	4.202
Totaal van financiële baten en lasten	188.123	296.900	339.817
Totaal resultaat	360.517	-723.213	290.656

Kasstroomoverzicht 2025

	2025	2024
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Saldo baten en lasten	172.394	-49.162
Aanpassingen voor:		
- Afschrijvingen	420.632	462.614
- Mutaties voorzieningen	209.966	-455.650
Verandering in vlottende middelen:		
- Vorderingen	-178.959	197.050
- Schulden	-74.625	-1.001.491
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	<u>549.408</u>	<u>-846.638</u>
Ontvangen interest	193.313	344.020
Betaalde interest	-5.190	-4.202
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	<u>737.531</u>	<u>-506.820</u>
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investerings in materiële vaste activa	-789.924	-1.073.071
Desinvesteringen in materiële vaste activa	0	0
Investerings in immateriële vaste activa	0	0
Desinvesteringen in immateriële vaste activa	0	0
Investerings in deelnemingen en/of samenwerkingsverbanden	0	0
Mutaties leningen	0	0
Overige investeringen financiële vaste activa	0	0
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	<u>-789.924</u>	<u>-1.073.071</u>
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
Mutaties langlopende schulden	<u>0</u>	<u>0</u>
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten	<u>0</u>	<u>0</u>
Mutatie liquide middelen	<u>-52.394</u>	<u>-1.579.891</u>
Beginstand liquide middelen	8.896.249	10.476.140
Mutaties liquide middelen	-52.394	-1.579.891
Eindstand liquide middelen	8.843.855	8.896.249

Toelichting op de balans per 31 december 2025

(Na verwerking resultaatbestemming)

Activa

Vaste activa

	Aanschaf prijs	Afschrijving cumulatief	Boekwaarde 1-1-2025	Investeringen	Desinvesteringen	Afschrijvingen	Afschrijvingen op desinvesteringen	Aanschaf prijs	Afschrijving cumulatief	Boekwaarde 31-12-2025
	1-1-2025	1-1-2025	1-1-2025					31-12-2025	31-12-2025	31-12-2025
1.2 Materiële vaste activa	5.423.762	-2.581.977	2.841.785	789.924	0	-420.632	0	6.213.687	-3.002.609	3.211.078
1.2.1 Gebouwen	900.703	-193.618	707.085	130.998	0	-33.123	0	1.031.701	-226.740	804.960
1.2.3 Inventaris en apparatuur	4.001.268	-2.221.281	1.779.988	335.759	0	-351.864	0	4.337.027	-2.573.144	1.763.883
1.2.4 Andere vaste bedrijfsmiddelen	521.791	-167.079	354.712	183.486	0	-35.645	0	705.277	-202.724	502.553
1.2.5 Materiële vaste bedrijfsactiva in uitvoering en voortbetalingen	0	0	0	139.681	0	0	0	139.681	0	139.681
1.3 Financiële vaste activa			5.250	0	0	0	0			5.250
1.3.13 Overige financiële vaste activa			5.250	0	0	0	0			5.250

1.3 Financiële vaste activa

1.3.13 Overige financiële vaste activa

Toelichting Financiële vaste activa

In 2024 is het nieuwbouw gedeelte van de Wilibrordschool opgeleverd waarin Wijs! samen met Kind & Co Ludens een zogenaamd "integraal kindcentrum" heeft gerealiseerd. Ter financiering van de bouw van het kinderopvangdeelt heeft Kind & Co Ludens - onder de noemer 'voortbetaalde huur' voor de gehele overeengekomen huurperiode van 40 jaar - een bedrag van € 1.144.198 betaald aan Wijs! tijdens de realisatie van het gebouw. Met de Gemeente Utrecht is overeengekomen dat zij gedurende deze gehele periode het economische claimrecht over het gehele gebouw behoudt waarbij het volledig juridisch eigendom van het gebouw 'om niet' terugvalt naar de Gemeente indien Wijs! het gebouw niet langer gebruikt voor onderwijs. Het gebouw staat derhalve niet bij Wijs!, maar bij de Gemeente Utrecht op de balans. De gesloten overeenkomsten tussen de Gemeente Utrecht, Wijs! en Kind & Co Ludens vallen te classificeren als een 'financiële lease' constructie, waarbij Wijs! namens/voor de Gemeente Utrecht optreedt als lessor. Kind & Co Ludens betaalt daarbij echter niet in termijnen gedurende de leaseperiode, maar het gehele (te investeren) bedrag vooruit, én huurt het leaseobject gedurende de gehele economische levensduur van 40 jaar. Deze constructie heeft bij oplevering van de nieuwbouw niet tot opname van posten in de balans of winst-en-verliesrekening van Wijs! geleid.

Toelichting op de balans per 31 december 2025

(Na verwerking resultaatbestemming)

31 december 2025

31 december 2024

Activa**Vlottende activa**

1.5 Vorderingen	918.317	739.358
1.5.5 Overige vorderingen en overlopende activa		
1.5.5.1 Vorderingen op gemeenten en gemeenschappelijke regelingen	359.000	278.217
1.5.5.4 Vorderingen op overige overheden	169.609	28.569
1.5.5.6 Vooruitbetaalde kosten	238.170	222.366
1.5.5.9 Overige vorderingen en overlopende activa	151.538	210.206
1.7 Liquide middelen	8.843.855	8.896.249
1.7.1 Kasmiddelen	251	356
1.7.2 Tegoeden op bank- en girorekeningen	152.264	106.080
1.7.5 Schatkistbankieren	8.691.340	8.789.813

Toelichting op de balans per 31 december 2025

(Na verwerking resultaatbestemming)

	Stand per 31-12-2023	Stelselwijziging per 1-1-2024	Stand per 1-1-2024	Resultaat	Overige mutaties	Stand per 1-1-2025	Resultaat	Overige mutaties	Stand per 31-12-2025
Passiva									
2.1 Eigen vermogen	7.933.844	-2.145.855	5.787.989	290.656	0	6.078.644	360.517	0	6.439.161
2.1.1 Algemene reserves	6.425.982	-2.145.855	4.280.127	939.968	0	5.220.095	1.219.066	0	6.439.161
Algemene reserve	6.425.982	-2.145.855	4.280.127	939.968	0	5.220.095	1.219.066	0	6.439.161
Bestemmingsreserve NPO	1.507.862		1.507.862	-649.312		858.550	-858.550		0
	1.507.862		1.507.862	-649.312	0	858.550	-858.550	0	0

Het bestuur verdeelt het resultaat over het boekjaar als volgt:

Totaal resultaat boekjaar	360.517
Algemene reserves	1.219.066
Bestemmingsreserve NPO	(858.550)

Toelichting op de balans per 31 december 2025

(Na verwerking resultaatbestemming)

	Stand per 1-1-2025	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Stand per 31-12-2025	Kortlopend < 1 jaar	Middellang 1-5 jaar	Langlopend > 5 jaar
2.2 Voorzieningen	3.269.872	1.017.495	288.527	519.002	3.479.839	509.299	762.321	2.208.219
2.2.1 Personeelsvoorzieningen	266.048	502.137	64.302	51.981	651.902	321.200	244.797	85.905
Voorziening voor jubileumuitkeringen	115.211	20.807	11.777	0	124.241	5.690	32.646	85.905
Voorziening voor verplichtingen uit hoofde van ziekte of arb	33.883	406.324	0	33.883	406.324	308.438	97.886	0
Voorziening Duurzame Inzetbaarheid	76.268	75.006	18.911	18.098	114.265	0	114.265	0
Voorziening wachtgelders	40.686	0	33.614	0	7.072	7.072	0	0
2.2.2 Overige voorzieningen	3.003.824	515.358	224.225	467.021	2.827.936	188.099	517.524	2.122.313
Voorziening voor groot onderhoud	3.003.824	515.358	224.225	467.021	2.827.936	188.099	517.524	2.122.313

Toelichting op de balans per 31 december 2025

(Na verwerking resultaatbestemming)

	31 december 2025	31 december 2024
Passiva		
2.4 Kortlopende schulden	3.059.500	3.134.125
2.4.3 Crediteuren	611.387	286.186
2.4.7 Belastingen en premies sociale verzekeringen		
2.4.7.1 Loonheffing	865.791	819.821
2.4.7.3 Premies sociale verzekeringen	9.799	17.311
2.4.8 Schulden ter zake van pensioenen	224.345	215.435
2.4.9 Overige schulden en overlopende passiva		
2.4.9.2 Vooruitontvangen subsidies OCW	351.711	396.277
2.4.9.3 Vooruitontvangen investeringsubsidies	200	200
2.4.9.4 Vooruitontvangen bedragen	22.898	97.386
2.4.9.5 Vakantiegeld en -dagen	569.787	552.442
2.4.9.7 Schuld inzake wachtgelders	2.991	0
2.4.9.8 Overige schulden en overlopende passiva	400.591	749.067

Staat van baten en lasten 2025

	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
3.1 Rijksbijdragen	21.809.914	21.032.000	20.999.793
3.1.1 Rijksbijdragen van het Ministerie van OCW	20.520.699	20.174.504	19.658.015
3.1.2 Overige subsidies OCW	852.601	407.496	750.299
3.1.3 Ontvangen doorbetalingen rijksbijdragen voor samenwerkingsverbanden passend onderwijs	436.614	450.000	591.479
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	316.886	206.492	355.484
3.2.3 Overige bijdragen en subsidies, gemeenten en gemeenschappelijke regelingen	308.462	206.492	355.484
3.2.4 Overige bijdragen en subsidies, overige overheden	8.424	0	0
3.5 Overige baten	581.537	284.965	411.532
3.5.1 Opbrengst verhuur	229.622	192.700	188.827
3.5.2 Detachering personeel	10.132	0	0
3.5.4 Sponsoring	0	0	0
3.5.5 Ouderbijdragen	97.021	59.265	79.406
3.5.9 Overige baten	244.761	33.000	143.299
Totaal van baten	22.708.337	21.523.457	21.766.810
4.1 Personeelslasten	18.632.221	18.351.356	17.493.886
4.1.1 Lonen	13.058.461	13.072.824	12.509.979
4.1.2 Ontslagvergoedingen	24.087	0	76.446
4.1.4 Sociale lasten	1.927.810	1.917.255	1.818.597
4.1.5 Premies Participatiefonds	106.286	0	200.597
4.1.7 Pensioenlasten	1.841.139	1.844.702	1.776.804
4.1.8 Overige personeelskosten			
4.1.8.1 Mutaties personele voorzieningen	472.973	0	-382.291
4.1.8.2 Lasten personeel niet in loondienst	344.879	360.000	687.984
4.1.8.3 Overige personeelskosten	1.142.312	1.306.576	1.116.220
4.1.9 Uitkeringen die personeelslasten verminderen	-285.726	-150.000	-310.449
Personeelsbezetting			
Het aantal FTE's is een gemiddelde en gebaseerd op de gegevens in de salarisadministratie en inclusief tijdelijke contracten. Het gemiddelde aantal FTE's per classificatie gedurende het boekjaar bedroeg:			
Directie	13,18	12,00	12,61
Onderwijzend personeel	146,47	148,00	148,88
Onderwijsondersteunend personeel	26,02	26,00	27,15
Totaal	185,67	186,00	188,64
4.2 Afschrijvingen	420.632	434.301	462.614
4.2.2 Afschrijvingen op materiële vaste activa	420.632	434.301	427.491
4.2.4 Winsten of verliezen die ontstaan als gevolg van de buitengebruikstelling of afstoting van een materieel vast actief	0	0	35.123
4.3 Huisvestingslasten	1.636.269	2.210.903	2.069.387
4.3.1 Huurlasten	46.354	35.000	41.122
4.3.3 Onderhoudslasten	358.916	596.043	501.400
4.3.4 Lasten voor energie en water	348.855	347.650	395.532
4.3.5 Schoonmaakkosten	588.684	541.750	544.762
4.3.6 Gemeentelijke belastingen en heffingen	55.948	58.300	41.938

4.3.7 Dotatie huisvestingsgerelateerde onderhoudsvoorziening	48.337	493.000	329.139
4.3.8 Overige huisvestingslasten	189.175	139.160	215.495
4.4 Overige lasten	1.846.822	1.547.010	1.790.084
4.4.1 Algemene beheerskosten	521.296	529.365	612.895
4.4.2 Kosten inventaris en apparatuur	7.664	4.110	7.711
4.4.3 Kosten leer- en hulpmiddelen	668.998	727.500	717.314
4.4.5 Overige kosten	648.863	286.035	452.165
Totaal van lasten	22.535.943	22.543.570	21.815.971
6.1 Financiële baten	193.313	300.000	344.020
6.1.3 Overige rentebaten en soortgelijke opbrengsten	193.313	300.000	344.020
6.2 Financiële lasten	5.190	3.100	4.202
6.2.3 Rentelasten en soortgelijke kosten	5.190	3.100	4.202
Totaal van financiële baten en lasten	188.123	296.900	339.817
Specificatie accountants honoraria			
Onderzoek van de jaarrekening	25.435	20.000	23.000
Andere controleopdrachten	0	0	6.325
Fiscale adviezen	3.362	0	2.605
Andere niet-controlediensten	922	0	0
Totaal	29.719	20.000	31.930

Voor een nadere analyse van de cijfers verwijzen wij naar de financiële paragraaf in het bestuursverslag.

Model E: Verbonden partijen

Naam	Juridische vorm 2025	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen vermogen 2025	Resultaat 2025	Totaal baten 2025	Art.2:403 BW	Deelname percentage	Consolidatie
				EUR	EUR	EUR	Ja/Nee	%	Ja/Nee
SWV Utrecht PO	Stichting	Utrecht	4	NB	NB	NB	Nee	0	Nee

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

Art. 2:403 BW: Nee, invullen, tenzij SWV als rechtspersoon behoort tot een groep.

WNT-verantwoording

De WNT is van toepassing op Stichting Wijs!. Het voor Stichting Wijs! toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2025 € 175.000.

Gemiddelde baten 4 complexiteitspunten.

Gemiddeld aantal leerlingen 3 complexiteitspunten.

Het aantal gewogen onderwijssoorten is 1 complexiteitspunten.

Dit totaal van 8 complexiteitspunten correspondeert met een WNT maximum van € 175.000.

1. Bezoldiging topfunctionarissen

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

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

Gegevens 2025	
bedragen x € 1	P.J. Kiel
Functiegegevens	Voorzitter CvB
Aanvang en einde functievervulling in 2025	01/01 t/m 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,000
Dienstbetrekking?	ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	132.166
Beloningen betaalbaar op termijn	20.649
<i>Subtotaal</i>	<i>152.815</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	175.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.
Bezoldiging	152.815
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.
Gegevens 2024	
bedragen x € 1	P.J. Kiel
Functiegegevens	Voorzitter CvB
Aanvang en einde functievervulling in 2024	01/01 t/m 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,000
Dienstbetrekking?	ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	120.098
Beloningen betaalbaar op termijn	14.973
<i>Subtotaal</i>	<i>135.071</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	166.000
Bezoldiging	135.071

WNT-verantwoording

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2025			
bedragen x € 1	S. de Vries	Aartsma	J. Dolislager
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2025	01.01 t/m 31.12	01.01 t/m 31.12	01.01 t/m 31.12
Bezoldiging			
Bezoldiging	6.738	2.246	4.492
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	26.250	17.500	17.500
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	6.738	2.246	4.492
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2024			
bedragen x € 1	S. de Vries	Aartsma	J. Dolislager
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2024	01.01 t/m 31.12	01.01 t/m 31.12	01.12 t/m 31.12
Bezoldiging			
Bezoldiging	4.017	3.650	304
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	19.367	16.600	1.410

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2025			
bedragen x € 1	I.A.M. Kolkhuis Tanke-	H.J. Pet	P. Wemmenhove
Functiegegevens	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2025	01.01 t/m 31.12	01.01 t/m 31.12	01.04 t/m 31.12
Bezoldiging			
Bezoldiging	4.492	4.492	3.369
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	17.500	17.500	13.185
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	4.492	4.492	3.369
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2024			
bedragen x € 1	I.A.M. Kolkhuis Tanke-	H.J. Pet	
Functiegegevens	Lid	Lid	
Aanvang en einde functievervulling in 2024	01.01 t/m 31.12	01.01 t/m 31.12	
Bezoldiging			
Bezoldiging	3.650	3.650	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	16.600	16.600	

Niet uit de balans blijvende verplichtingen



Crediteur	Betreft	Begindatum	Looptijd	Bedrag per jaar
Euromax Service V.O.F.	Schoonmaak	1-1-2015	Onbepaald	€ 202.118
MKB Schoon	Schoonmaak	1-1-2015	Onbepaald	€260.500

Gebeurtenissen na balansdatum



Na afloop van het boekjaar hebben zich geen gebeurtenissen voorgedaan, die belangrijk zijn voor de interpretatie van de cijfers.

Ondertekening jaarrekening

Opgesteld door het College van Bestuur d.d. 9 juni 2026

Naam	Handtekening
Dhr. P. Kiel	

Vastgesteld door de Raad van Toezicht d.d. 18 juni 2026

Naam	Handtekening
S. de Vries	
I. Tanke-Prinsenber	
H.J. Pet	
R.J. Dolislager	
P. Wemmenhove	

Overige gegevens



Statutaire regeling omtrent bestemming resultaat

De instelling heeft in haar statuten geen bepalingen opgenomen omtrent de verdeling van het resultaat. Er is dus geen statutaire regeling resultaatsbestemming.