



WILLEM VAN ORANJE
CHRISTELIJKE SCHOLENGEMEENSCHAP

2025 JAARVERSLAG

Colofon

Vereniging voor Christelijk Voortgezet

Onderwijs in de Hoeksche Waard

Postbus 1390

3260 AJ Oud-Beijerland

Adres

CSG Willem van Oranje

Randweg 2

3263 RA Oud-Beijerland

☎ 0186 - 634 343

🖱 dewillem.nl

✉ directie@dewillem.nl

Redactie

Jeanette Warmels

André van Herk

Carolien Hijzelendoorn

Ger van Ruiswijk

Vormgeving

Tristan Hoogendoorn

Fotografie

Stefan Groeneveld

Jeffrey Groeneweg

Elizabeth Heijblom

Joke Waltmans

Inhoudsopgave

Voorwoord 3

Bestuursverslag

Hoofdstuk 1 Bestuur & Organisatie 5

Hoofdstuk 2 Onderwijs..... 19

Hoofdstuk 3 Personeel & Organisatie..... 29

Hoofdstuk 4 Bedrijfsvoering 38

Hoofdstuk 5 Governance 41

Hoofdstuk 6 Financiën, toekomst en continuïteit 46

Jaarrekening

Balans per 31 december 2025 61

Staat van baten en lasten 2025 62

Kasstroomoverzicht 2025 63

Toelichting op de balans en de staat van

baten en lasten 64

Volledig op koers!

Het voorwoord van het bestuursverslag van vorig jaar had als titel: Een school in beweging! Het jaar 2025 was het laatste jaar van het Strategisch beleidsplan 2022-2026. In deze periode is enorm hard gewerkt aan ontwikkeling. We denken dan onder meer aan een andere lessentabel met een andere dagindeling en flexuren, de introductie van toetsweken, de invoering en uitwerking van het PTO, nieuw taal- en rekenbeleid, nieuwe samenwerkingen met scholen in het buitenland, verlenging van het predicaat tweetalig onderwijs, moderniseren van het formatieproces, digitaliseren van papieren dossiers, invoering van de Nieuwe Mavo, introductie van een praktijkgericht vak op de Havo en intensieve samenwerking van onderwijs en bedrijfsleven, de introductie van de Oranje Academie, intensieve samenwerking met de regionale opleidingsschool RPO, aanzet tot vernieuwd taakbeleid, hoogbegaafdenbeleid, introductie van de driehoeksgesprekken en de start van een verbonden burgerschapsprogramma. Het jaar 2025 was ook een jaar van bezinning. Er werd op veel niveaus teruggeblikt en nagedacht over de inhoud van het nieuwe strategische meerjarenbeleid 2026-2030. Er was veel te vieren in 2025, waaronder een aanwas van leerlingen in de brugklas die maar liefst 63 leerlingen boven de prognose lag.

Er waren ook verdrietige gebeurtenissen. Eén van onze leerlingen overleed in januari aan de gevolgen van een auto-ongeluk en een aantal leerlingen verloor een ouder. In dit alles staat één ding bovenaan: de zorg voor onze leerlingen. Dat is waar we het voor doen, daarvoor komen we iedere dag weer ons bed uit!

Allerlei maatschappelijke ontwikkelingen vroegen onze aandacht in 2025. Hoe bereiden we onze leerlingen voor op een wereld die in brand staat. Op veel plekken is oorlog met alle menselijke en maatschappelijke gevolgen van dien. Naast de maatschappelijke aandacht is er ook veel aandacht voor de basis van het onderwijs, taal en rekenen, burgerschap en digitale geletterdheid. Met het verkrijgen van de subsidie voor basisvaardigheden hebben deze aandachtsgebieden in 2025 een boost gekregen. De basisvaardigheden hebben een prominente plaats in ons nieuwe strategisch meerjarenbeleid.



Het gevaar van krimp en vergrijzing in de Hoeksche Waard, dat in onze school al veel jaren wordt gevoeld en waarop actief is ingespeeld, lijkt geweken. De prognoses zijn voorzichtig hoopvol. Er is sprake van woningbouw de komende jaren, de gemeente heeft het afgelopen jaar volop ingezet op Visie 2040, waarin volop aandacht is voor extra woningbouw in de bestaande dorpskernen. Het kritisch blijven kijken naar ons marktaandeel en de vraag hoe we als school aantrekkelijk blijven voor jonge mensen is ook in 2025 een belangrijk onderwerp van gesprek gebleven. In de werving is hierop vol ingezet.

De Open Avonden en Informatieavonden werden druk bezocht. Het vinden van gekwalificeerde en binnen de schoolcultuur passende collega's blijft echter onverminderd onze uitdaging. We zetten in op het vinden van nieuwe vormen om onderwijs aan te bieden en investeren in een inductietraject, een onboardingsprogramma om jonge mensen enthousiast te houden voor het vak en goed te begeleiden bij het werk op onze mooie school.

De samenwerking in de Hoeksche Waard is voor ons belangrijk. Dit geven we vorm door actief deel te nemen aan het

Samenwerkingsverband Passend Onderwijs en contact te zoeken met onze collega's van De Hoeksche School, CSG De Waard en Yuverta.

We hopen deze samenwerking de komende jaren te intensiveren.

We zijn en blijven in beweging, het geeft ons nieuwe kansen op een prachtige toekomst van het onderwijs in de Hoeksche Waard. Voor nu kunnen we concluderen dat De Willem op koers ligt. Ons geloof werkt in alles wat we ondernemen als inspiratiebron en als stevige basis.

Tot slot wil ik onze medewerkers bedanken voor hun enorme inzet, hun meedenken en flexibiliteit in de vele veranderingen die de school de afgelopen jaren heeft doorgemaakt!

Het College van Bestuur van de Vereniging voor Christelijk Voortgezet Onderwijs in de Hoeksche Waard te Oud-Beijerland,

Jeanette Warmels

Voorzitter College van Bestuur

10 juni 2026



HOOFDSTUK 1

BESTUUR & ORGANISATIE

1.1 Missie

De missie van CSG Willem van Oranje luidt:

Wij gunnen onze leerlingen een veilige en fijne schooltijd, die hen voorbereidt op hun rol in een snel veranderende samenleving. Dat maken wij waar in een uitdagende en gestructureerde leeromgeving. We werken vanuit een christelijke levensvisie waarbij respect, aandacht en verantwoordelijkheid leidend zijn.

Binnen onze organisatie werken we vanuit drie kernwaarden:

Toekomstgericht



We zetten ons actief in voor een duurzame toekomst en streven naar een samenleving met vrede, gezondheid en geluk. In de lessen combineren we de goede dingen 'van vroeger' met interessante ontwikkelingen van nu.

Uniek



Jij maakt het verschil. Iedereen is uniek, anders dan anderen, je mag er zijn.

Verbonden



Iedereen wil ergens bij horen en gezien worden. School is een plek waar je samen leert, samen leeft en aandacht hebt voor je omgeving, dichtbij en ver weg.

1.2 Visie

Waarde(n)vol groeien!

We willen een 'zichtbaar lerende school' zijn, met lerende leerlingen en lerende medewerkers. Een plek waar leerlingen met elkaar en met medewerkers praten over hun ontwikkeling en welke volgende stap ze gaan zetten. Kritisch denkende, reflecterende leerlingen die op onderzoek uitgaan, omdat ze het fijn vinden om iets te ontdekken, wijzer te worden en te groeien. Leerlingen die goed voorbereid zijn op een toekomst waarin ze zich nog geregeld nieuwe ontwikkelingen eigen moeten maken. De ontwikkeling naar een zichtbaar lerende school vraagt veel van medewerkers; een leerlinggerichte houding en een focus op het leerproces van iedere leerling. Een medewerker op De Willem is in staat om een écht leerklimaat te scheppen, leerlingen de taal van het leren bij te brengen en de juiste interventies te kiezen om de leerling een volgende stap te laten zetten. De medewerkers zijn vooral gericht op de impact die ze hebben op het leren van de leerling. Ze kijken naar groei en vooruitgang. In ons onderwijs is de verbinding met 'de buitenwereld' essentieel. We geven realistisch, betekenisvol onderwijs in samenwerking met de maatschappij om ons heen.



1.3 Identiteit

CSG Willem van Oranje is een school met een eigen karakter, een school waar we God liefhebben en onze naasten als onszelf. Als school zijn wij een leergemeenschap met een christelijk fundament. In ons onderwijs maken we tijd, aandacht en ruimte voor zingeving. We werken vanuit relatie en respectvolle ontmoeting, vanuit de wetenschap dat we medeverantwoordelijk zijn voor de schepping. We zijn ons ervan bewust dat de christelijke identiteit geen vaststaand gegeven meer is voor veel ouders en leerlingen. Toch kiezen we ervoor om hieraan bewust vorm te geven binnen onze school. We zoeken actief naar betekenisvolle burgerschapsvorming. Wij verwachten niet van al onze leerlingen dat zij geloven, noch verwachten wij van onze leerlingen dat zij dit allemaal op eenzelfde manier doen. Wel verwachten wij van onze leerlingen, medewerkers en ook van ouders dat ze de uitgangspunten van onze school kennen en respecteren.

We zijn er samen verantwoordelijk voor dat onze leerlingen zich ontwikkelen tot betrokken burgers die oog hebben voor de wereld en de mensen om hen heen. Daarbij gaat het om compassie met mensen die het moeilijk hebben, het respectvol omgaan met mensen die andere denkbeelden

hebben en het hebben van aandacht voor mensen die extra steun nodig hebben. Deze idealen leven wij nadrukkelijk ook na in onze dagelijkse gang van zaken en de manier waarop we met elkaar omgaan. Dat maakt De Willem tot een warme school waar iedereen zich veilig voelt en weet dat hij of zij op waarde wordt geschat. In 2025 werd opnieuw veel aandacht besteed aan verschillende acties. Er werd veel geld ingezameld voor Unicef, het gekozen goede doel voor 2025. De teller stond in december op € 5.100,00. De gebedsgroep kwam verschillende keren bij elkaar, evenals de identiteitsgroep en er werd op verschillende momenten aandacht besteed aan gender-emancipatie. Aan Kerst en Pasen werd extra aandacht besteed door speciale dagopeningen, kerkbezoek, kerstmarkt en vieringen.

1.4 Naam, denominatie, samenstellende schooltypen en adressen

CSG Willem van Oranje is een scholengemeenschap van christelijke signatuur. De school biedt drie opleidingsniveaus aan: mavo (vmbo-t), havo en vwo. Binnen het vwo kan op atheneum- en gymnasiumniveau worden afgesloten.

Bovendien biedt de school tweetalig onderwijs aan. CSG Willem van Oranje geeft onderwijs in twee gebouwen: locatie Zoomwijck en locatie Poortwijk. Deze staan respectievelijk aan Randweg 2 en Polderlaan 2 in Oud-Beijerland.



1.5 Bestuur en administratie

De rechtspersoonlijkheid van Christelijke Scholengemeenschap Willem van Oranje is een vereniging: de Vereniging voor Christelijk Voortgezet Onderwijs in de Hoeksche Waard, afgekort VCVO. Het bevoegd gezag van de school is het College van Bestuur. Het College van Bestuur wordt gevormd door de rector-bestuurder. Het College van Bestuur bestuurt de vereniging en is verantwoordelijk voor de realisatie van de doelstellingen van de vereniging, de strategie en het beleid.

De Raad van Toezicht bestaat uit vijf leden en houdt integraal toezicht op het beleid van het College van Bestuur en op de algemene gang van zaken binnen de vereniging. De verhouding tussen het bevoegd gezag en de Raad van Toezicht is geregeld in de statuten van de vereniging en de daarop gebaseerde reglementen van het College van Bestuur en de Raad van Toezicht. Deze reglementen zijn gebaseerd op de Governancecode Funderend Onderwijs.



Bestuur & Organisatie

9

College van Bestuur

Voorzitter

Mw. drs. J.A.M. Warmels MEM

Adres VCVO

**Postbus 1390
3260 AJ Oud-Beijerland**

Raad van Toezicht

Voorzitter

Dhr. drs. P. de Bruijn RA

Secretaris / vice-voorzitter

Mw. mr. Y.J.D. Roelfs

Lid

Dhr. drs. M.W. Heemskerk

Lid

Dhr. drs. L.M.F. Kuipers RA

Lid

Mw. D. van der Linden



1.6 Directie en organisatie

Organisatiestructuur

CSG Willem van Oranje bestaat uit drie afdelingen (mavo, havo en vwo), met in totaal vier teams die aangestuurd worden door conrectoren met eigen verantwoordelijkheden t.a.v. onderwijs, personeelsbeleid en organisatie. In 2024 is, bij de pensionering van één van de conrectoren, op locatie Poortwijk gekozen voor een structuur waarin het gehele mavo team wordt aangestuurd door een conrector met ondersteuning van een leerlingcoördinator en een projectleider onderwijs voor de Nieuwe Mavo. In 2025 zijn de teams op Zoomwijk opnieuw ingedeeld en zijn de teamleden, vanwege de persoonlijke omstandigheden van één van de conrectoren, verdeeld over drie conrectoren. Eén van de drie conrectoren heeft vanaf 1 augustus de eerste twee leerjaren van havo en vwo onder zich gekregen, een andere conrector havo 3 tot en met 5 en de derde conrector vwo 3 tot en met 6. Boven de conrectoren staat een rector-bestuurder die de algehele leiding heeft van de school en de beleidsterreinen onderwijs, identiteit, personeel en financiën in portefeuille heeft. De directeur Stafbureau, tevens plv. rector, heeft de terreinen personeel (OOP), financiën en organisatie & beheer in portefeuille. Naast de afdelingsteams zijn de vakken georganiseerd binnen secties. De schoolleiding geeft leiding aan verschillende secties en onderwijs-ontwikkelgroepen.

Structuur van de afdelingen

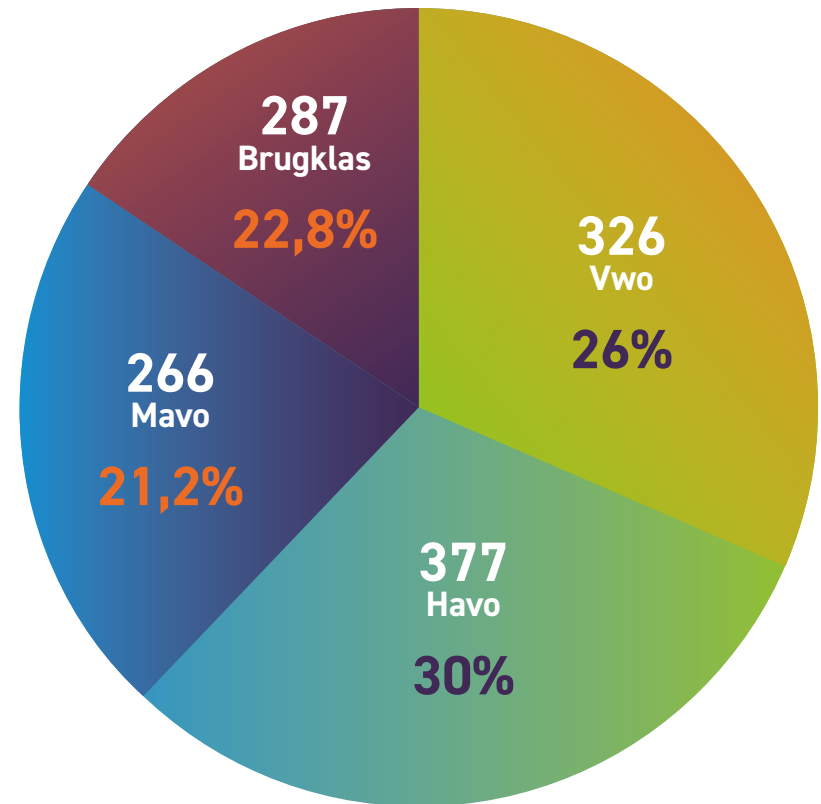
Rector-bestuurder	Mw. drs. J.A.M. Warmels MEM	Algehele leiding, onderwijs, identiteit, personeel, financiën
Directeur Stafbureau en plv. rector	Dhr. A.W. van Herk	Personeel, financiën, organisatie & beheer
Conrector	Dhr. R.R. Andeweg	Mavo/havo 1 en 2, mavo 1 t/m 4
Conrector	Mw. S. Batenburg-de Groot	(Tweetalig) havo/vwo 1 en 2 en (tweetalig) vwo 1 en 2
Conrector	Dhr. E.D.A. Geilings MA	(Tweetalig) havo 3, 4 en 5
Conrector	Mw. N.A.D. van Leenen	(Tweetalig) vwo 3, 4, 5 en 6
Conrector	Dhr. G.H. Kool	Algemeen

1.7 Schoolgrootte 1 oktober 2025

1261 **92**
Leerlingen **OP**

Schoolleiding **7** **30**
OO

1256 leerlingen
(excl. 5 VAVO-leerlingen)



1.8 VAVO-leerlingen

In het lopende schooljaar 2025-2026 zijn de samenwerkingsmogelijkheden tussen CSG Willem van Oranje en het VAVO benut voor 5 leerlingen.

Dit was als volgt verdeeld:

	Rijnmond College Rotterdam	Da Vinci Rotterdam
1-jarig deeltijd havo-5	3	1
1-jarig deeltijd vwo-6	1	
Totaal aantal VAVO-leerlingen	4	1



1.9 Kwaliteitsbeleid

Werken aan een kwaliteitscultuur

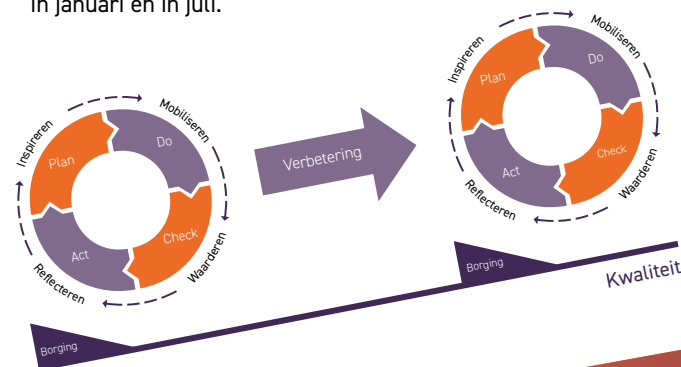
Onderwijskwaliteit gaat over de mate waarin het onderwijs effectief is in het bevorderen van de ontwikkeling van leerlingen. Dit geldt niet alleen op cognitief gebied (bijvoorbeeld leerprestaties in taal en rekenen), maar ook op sociaal-emotioneel en motorisch gebied. Onderwijskwaliteit omvat de complete kwaliteitscultuur binnen de school, het zorgdragen voor doorlopende kwaliteitsontwikkeling en kwaliteitszorg en de aandacht voor de competenties van medewerkers om de kwaliteit te behouden.

Kwaliteitsontwikkeling is een proces, het proces van steeds versterken van wat al goed gaat en constant verbeteren van wat nog niet goed gaat. Reflectie en feedback zijn daarbij van groot belang. Kwaliteitszorg gaat over de manier waarop we de kwaliteit van het onderwijs bepalen, bewaken, borgen, verbeteren en verantwoorden. De zorg voor kwaliteit strekt zich uit over alle beleidsterreinen van onze school, maar heeft haar basis in het primaire proces: het onderwijs. De kwaliteitszorg op onze school is cyclisch, dat wil zeggen dat de zorg en aandacht doorgaat na elke verbetering. Binnen onze school hanteren we de PDCA-cirkel.

Het strategisch plan beschrijft de ontwikkeling die we over meer jaren willen bereiken. Het jaar 2025 was het laatste jaar binnen het strategisch plan 2022-2026. Gedurende het jaar 2025 is binnen de teams, de medezeggenschapsraad, de leerlingenraden en de klankbordgroep van ouders nagedacht over het strategisch beleidsplan voor de periode 2026-2030. In december was het plan gereed.

Elk jaar maken we een jaarplan. In dit plan staan de te behalen doelen binnen de strategische kaders, welke activiteiten daarbij horen, op welke momenten geëvalueerd wordt, wie de eigenaar is van de actie en wanneer we tevreden zijn (prestatie-indicatoren en streefcijfers). Op deze manier kunnen we onze kwaliteit goed monitoren. De items uit het jaarplan worden twee keer per jaar geëvalueerd, in januari en in juli.

Bij de evaluatie kijken we of de eigenaar het doel effectief heeft opgepakt, wat de stand van zaken is, of moet worden bijgestuurd en of het doel behaald gaat worden. Soms strekt een doel zich over meerdere jaren uit. We streven ernaar het eigenaarschap van de items in het jaarplan te vergroten door steeds meer medewerkers eigenaar te maken van een doel, zodoende creëren we gespreid leiderschap. De cognitieve resultaten van de leerlingen worden binnen de sectie geëvalueerd en hierop wordt gereflecteerd. Jaarlijks worden de percentielen per examenvak gedeeld met de secties. In het sectieoverleg worden de resultaten bekeken en er worden verbeteracties opgesteld. De evaluaties worden besproken met de Medezeggenschapsraad en de Raad van Toezicht. Op deze manier verbeteren we continu en bevorderen we een kwaliteitscultuur in de school.



1.10 Maatschappelijke verantwoordelijkheid en burgerschap

Onze leerlingen worden voorbereid op het leven in de samenleving, een samenleving waarvan zij al sinds hun geboorte onderdeel zijn. We leren onze leerlingen om oog te hebben voor de mensen om hen heen. Ze leren dat we samen verantwoordelijk zijn voor het in stand houden van een fijne samenleving. Tijdens MUNO (Model United Nations Oud-Beijerland) en de debatdagen van het Model European Parliament (MEP) laten leerlingen hun stem horen en verplaatsen ze zich in andere culturen en andere standpunten. We leren onze leerlingen dat we samen onze maatschappij vormgeven, dat we door te stemmen invloed kunnen uitoefenen. Juist door ergens bewust wel of niet voor te kiezen kunnen we onze maatschappij veranderen. We leren onze leerlingen naar elkaar om te zien en op te komen voor zwakken door middel van acties die leerlingen ondernemen om hun maatschappelijke betrokkenheid te tonen. In 2023 zijn we intensief gestart met de kern van burgerschap. Binnen de ontwikkelgroep is nagedacht over een leerlijn burgerschap, waarbij we niet alleen bij vakken

als godsdienst/levensbeschouwing, maatschappijleer of maatschappijwetenschappen nadenken over de rol en verantwoordelijkheid van mensen als burger in deze wereld, maar burgerschap vooral door alle leerjaren en leergebieden een plek heeft. In 2024 en 2025 werd intensief samengewerkt met het Expertisepunt Burgerschap. De jaaropening van kalenderjaar 2025 stond in het teken van burgerschap. In de loop van 2025 werd een subsidie verkregen voor de implementatie van de basisvaardigheden, waarvan burgerschap er één is. Er is een actieplan geschreven om de kern van burgerschap nog verder in onze school te verankeren.

1.11 Onderwijsresultaten

Het overzicht van de onderwijsresultaten van de Inspectie van het Onderwijs laat zien dat alle afdelingen van de school in 2025 boven de norm hebben gepresteerd. Het slagingspercentage op mavo was 98%, op havo 87% en op vwo 97%.

Tweetalig onderwijs

In 2025 werd wederom het 'International Baccalaureate-examen' (IB) afgenomen op de havo met 15 leerlingen en op het vwo met 33 leerlingen. Het IB is het officiële bewijs dat de leerlingen in schrijven en spreken het niveau van near-native speaker hebben behaald. Dat is een groot voordeel bij hun vervolgstudie op hogescholen en universiteiten en bij studies in het buitenland. De resultaten in 2025 waren ruim voldoende.

Alle havo-leerlingen behaalden het IB-examen op het English B higher level en 31 vwo-leerlingen behaalden het IB-examen op het English A higher level. Ook op het centraal schriftelijk eindexamen Engels behaalden de tto-leerlingen resultaten die positief afwijken van het landelijk gemiddelde.

1.12 Onderwijstijd en lesuitval

In 2025 is de lesuitval, zoveel als mogelijk was, opgevangen door collega's of assistenten. In het najaar werd opnieuw een overzicht gemaakt van de geplande en gerealiseerde onderwijstijd. Daaruit bleek dat de vastgestelde onderwijstijd voor leerlingen gerealiseerd was.

1.13 Tevredenheid van leerlingen en ouders

In 2025 is een tevredenheidsenquête afgenomen onder de leerlingen. In alle afdelingen scoort de tevredenheid van leerlingen boven het landelijk gemiddelde. De meting van de tevredenheid onder de ouders wordt één keer per twee jaar afgenomen en is in 2025 niet afgenomen. De uitslag van de enquêtes is een agendapunt op de vergadering van de schoolleiding en wordt besproken in de teams.

CSG Willem van Oranje heeft twee keer per jaar overleg met de klankbordgroep van de ouders. In deze bijeenkomsten denken de ouders mee met grotere vraagstukken. In 2025 stonden deze vraagstukken met name in het teken van de totstandkoming van het nieuwe strategisch

meerjarenbeleid 2026-2030. Samen met de oudergeleding van de medezeggenschapsraad (MR) houden de ouders van de klankbordgroep de school gedurende het schooljaar op de hoogte van wat er leeft onder ouders en leerlingen.

1.14 Afhandeling klachten

In 2025 is geen klacht ingediend bij de interne klachtencommissie.

1.15 Samenwerkingsverbanden

CSG Willem van Oranje maakt deel uit van het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs. Dit samenwerkingsverband telt vier besturen voor (speciaal) voortgezet onderwijs met vijf scholen en zes locaties.

Het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs heeft als doel het verder versterken van inclusieve onderwijspraktijken. We voelen ons samen verantwoordelijk voor de leerlingen in de Hoeksche Waard. De school als pedagogische gemeenschap, maar ook de ouders en leerlingen hebben een rol van wezenlijke participatie.

Voor de allocatie van de ondersteuningsmiddelen heeft het samenwerkingsverband gekozen voor het schoolmodel. Alle scholen in de Hoeksche Waard ontvangen een bedrag per leerling ter financiering van de brede basisondersteuning. In het ondersteuningsplan van het Samenwerkingsverband is opgenomen wat onder de brede basisondersteuning van een school wordt verstaan. In het kort betreft dit alle ondersteuning die een leerling nodig heeft om de schoolperiode succesvol te doorlopen. Mocht de brede basisondersteuning ontoereikend zijn, kan een beroep gedaan worden op extra ondersteuning. Hieronder valt de inzet van cluster 1, cluster 2 en de preferred expert.

In het kader van het Convenant Veilig is er overleg met de andere scholen voor VO in de Hoeksche Waard, de gemeente Hoeksche Waard en de politie. Daarnaast is er samenwerking met jeugdteams, waarin verschillende zorgprofessionals elkaar treffen. De bedoeling is om de afstand tussen onderwijs en jeugdhulp te verkleinen.

Er is verdeeld over de locaties zestien uur per week de beschikking over een medewerker Jeugdhulp. Deze uren worden grotendeels gefinancierd door de gemeente Hoeksche Waard. Op het gebied van schoolmaatschappelijk werk (SMW) is in 2025 één en ander veranderd. De gemeente heeft de rol naar zich toegetrokken en heeft SamenWaard opgericht. De Schoolmaatschappelijk werker die aan CSG Willem van Oranje was verbonden is in dienst gekomen van SamenWaard. Daarmee is de samenwerking met Envers tot een einde gekomen. Naast de uren die de gemeente beschikbaar stelt voor schoolmaatschappelijk werk, koopt onze school twee uur per week extra in.

Tussen PO en VO is een samenwerking aangegaan met als doelstelling om voor alle leerlingen een fundament te leggen waarop zij later veilig en met vertrouwen keuzes in opleiding en werk kunnen maken. Er wordt gebruikgemaakt van elkaars expertise op het gebied van toekomstgericht onderwijs, waarbij de didactiek van onderzoekend leren centraal staat. Er werd opnieuw aandacht besteed aan talentdenken in de klas, een project in samenwerking met de leerlingen van groep 7 en 8 van het primair onderwijs met als doel een goede doorstroming van het PO naar het VO te realiseren.

Binnen het samenwerkingsverband tussen de PC-scholen in het Drechtstedengebied vindt regelmatig collegiaal overleg plaats waarbij de scholen van elkaars expertise gebruikmaken. Op directieniveau is regelmatig overleg tussen de besturen en directeuren van de verschillende scholen voor voortgezet onderwijs en primair onderwijs in de Hoeksche Waard.

Sinds 2025 is er een landelijk dekkend netwerk van vijftig onderwijsregio's. CSG Willem van Oranje heeft zich aangesloten bij RPO Rijnmond. RPO's (Regionaal Plan Onderwijsvoorzieningen) zijn samenwerkingsverbanden van schoolbesturen (po, vo, mbo), lerarenopleidingen en vaak gemeenten met als doel de regionale aanpak van personeelstekorten, verbeteren van werving, behoud en het opleiden van onderwijspersoneel. Binnen de onderwijsregio wordt nauw samengewerkt op het gebied van SHRM. De gelden van de prestatiebox worden voor 50% toegewezen aan het RPO.

Onze school heeft binnen SOB-HW (Samenwerking Onderwijs en Bedrijfsleven) de contacten met het bedrijfsleven en andere maatschappelijke partijen bevorderd. Het doel hiervan is om leerlingen kennis te laten maken met bedrijven in de Hoeksche Waard en buiten deze regio teneinde een betere oriëntatie op loopbaan en beroepskeuze te bewerkstelligen. De school heeft diverse contacten opgebouwd met bedrijven, stichtingen en ook vervolgopleidingen. De samenwerking is versterkt door onder andere de invoering van de Nieuwe Mavo en het praktijkgerichte vak op de havo. De rector-bestuurder is lid van het bestuur van SOB-HW. In het najaar van 2025 hebben onze leerlingen de Hoeksche Inspiratiedagen bijgewoond, waarbij ze uitgebreid konden kennismaken met het bedrijfsleven.

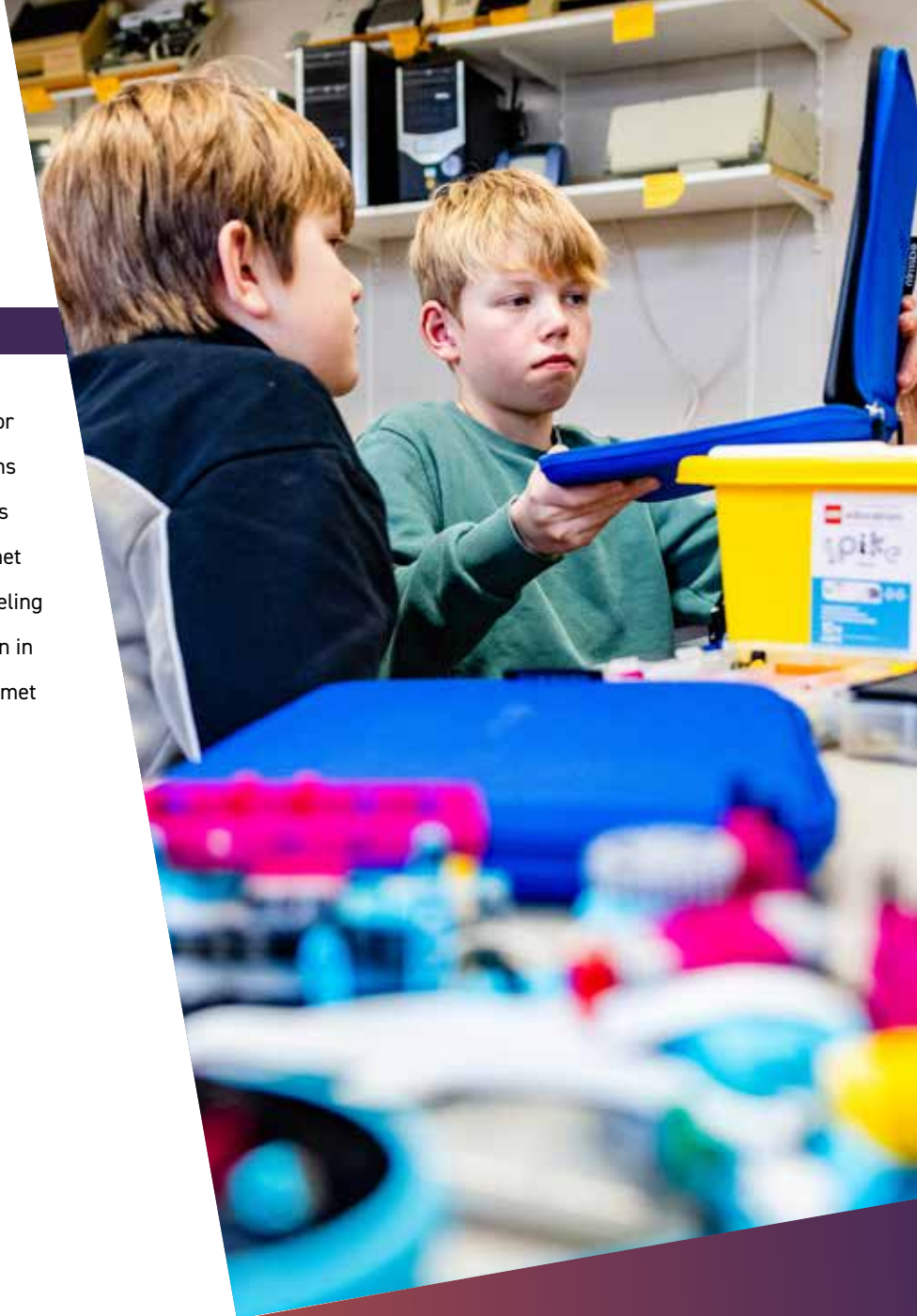
Met de Hartstichting is een samenwerkingsverband voor reanimatieonderwijs. Voor de tweede keer na de coronaperiode werd de herhalingscursus opgepakt. Leerlingen van de tweede en derde klassen kunnen weer een cursus reanimatie volgen.

1.16 Interne en externe communicatie

Wekelijks ontvangen alle personeelsleden de interne nieuwsbrief, de Blauwdruk. Op deze manier blijven onze medewerkers op de hoogte van (voorgenomen) besluiten, deskundigheidsactiviteiten, wervingsactiviteiten en onderwijsactiviteiten in de school. Voor ouders zijn in 2025 vier digitale nieuwsbrieven uitgebracht, een najaars-, winter-, voorjaars- en zomernieuwsbrief. In de nieuwsbrieven worden de ouders van onze leerlingen onder andere op de hoogte gebracht van ontwikkelingen en maken zij kennis met nieuwe personeelsleden. Om feeling te houden en draagvlak te creëren zijn er ouderklankbordgroepen en is er regelmatig overleg met de leerlingenraden en de oudergeleding van de MR.

1.17 Nationaal Programma Onderwijs

Het Nationaal Programma Onderwijs (NPO), voor herstel en ontwikkeling van het onderwijs tijdens en na corona, is afgesloten. Het programma was bedoeld om in beeld te brengen hoe het staat met de cognitieve en de sociaal-emotionele ontwikkeling van onze leerlingen. Gedurende een aantal jaren in en na Covid-19 is een menukaart aangehouden met verschillende interventies.



1.18 Prestatiebox

In 2025 werd de prestatiebox voor het voortgezet onderwijs deels anders vormgegeven: 50% van de middelen ging via de onderwijsregio's naar strategisch personeelsbeleid (SHRM-middelen). De overige 50% ging direct naar de school. De middelen zijn bedoeld voor versterking van personeelsbeleid en de aanpak van verzuim. De school heeft op de volgende manieren gewerkt aan het realiseren van de ambitie en de volgende stappen gezet.

- Leerlingen worden uitgedaagd door verschillende onderwijsvormen op maat aan te bieden. Alle leerlingen op de mavo hebben in zeven vakken eindexamen gedaan waardoor leerlingen meer mogelijkheden hebben gekregen om door te stromen naar de havo.
- Er is gewerkt met een jeugdfunctionaris die op maat afspraken heeft gemaakt met leerlingen die (dreigen) thuis te komen zitten. Door goede afspraken te maken gaan deze leerlingen weer deelnemen aan het onderwijs of is de dreiging afgewend.

- Door MUNO (tweetalig onderwijs-activiteit) en de debatdagen rondom thema's als duurzaamheid, milieu, maatschappelijke dilemma's is aan socialisatie en persoonsvorming bijgedragen.
- Door een samenwerkingsverband aan te gaan met het bedrijfsleven en maatschappelijke organisaties, zijn grote stappen gezet in de regionale samenwerking met gemeente, bedrijfsleven en maatschappelijke organisaties.
- De school als lerende organisatie, het zich voortdurend ontwikkelen, blijft ons uitgangspunt. Er wordt zorggedragen voor een professioneel klimaat binnen school, zodat docenten samen werken, samen ontwikkelen en fouten durven te maken om ervan te leren. Hierbij hoort ook het professionaliseren van medewerkers door het stimuleren van opleidingen/trainingen. Nieuwe en startende docenten volgen een effectief inwerk- en onboardingsprogramma. Alle medewerkers volgen vijf keer per jaar een training in de Oranje Academie.



Talentklassen

Nieuwe Mavo
praktijkgerichte have

Economie & Ondernem

Ict & Ontwerp

Science & Technolo

Mens & Gezondheid

Kunst & Expressi

Wij zijn
De Wille
ij strak

Onze o
uning
voor
dag:

HOOFDSTUK 2

ONDERWIJS

2.1 Onze onderwijskundige ambitie

In ons onderwijs stellen we het leerproces en de leerloopbaan van onze leerlingen centraal. We creëren een rijke leeromgeving. We zorgen voor een samenhangend aanbod van leerstof en leerervaringen; een aanbod dat zelfstandigheid en verantwoordelijkheid bevordert.

In ons onderwijs doen we recht aan verschillen in aanleg, ontwikkeling en interesse. We zorgen voor een activerend en gevarieerd aanbod, waardoor leerlingen ruimte ervaren om te ontwikkelen. In ons aanbod zorgen we voor een vast kerndeel. We willen flexibiliteit bevorderen, niet iedere leerling heeft immers hetzelfde nodig om tot ontwikkeling te komen. In de talentlessen kunnen onze leerlingen ontdekken wie zij zijn, waar ze blij van worden en welk beroep daarbij past. Ons onderwijs is verbonden met de buitenwereld. Onze leerlingen worden begeleid in de wijze waarop zij leren en bij de ontwikkeling van hun persoonlijkheid. Het onderwijs is verbonden met de omgeving en de wereld, het voldoet aan wet- en regelgeving. We hanteren een cyclisch kwaliteitssysteem. Ons leren is opbrengstgericht, consistent, persoonsontwikkend, samenhangend en maatschappijgericht.

Binnen het onderwijs op onze school hanteren we de drie onderwijskundige pijlers: persoonlijke ontwikkeling, samenhang in leren en gericht op de maatschappij.

2.2 Onze werkwijze

Om onze visie en ambitie te realiseren, stellen we hoge eisen aan ons onderwijs. Iedereen die binnen de school werkt is zich bewust van deze verantwoordelijkheid. We onderwijzen en begeleiden leerlingen zodanig dat zij optimaal kunnen presteren. We werken volgens de afspraken van Visible Learning, waarbij doelgericht werken, activering en zelfstandige verwerking van de lesstof essentiële onderdelen zijn. Leidinggevenden voeren flitsbezoeken uit in de lessen om daarna beter het gesprek met de collega's aan te gaan. Daarnaast worden reguliere lessen bezocht. We hanteren een cyclus van plannen, uitvoeren, evalueren en verbeteren.



Binnen ons onderwijs zetten we in op drie pijlers:

Pijler

1

Persoonlijke ontwikkeling

Als leerling leer je ontdekken wie je bent, waar je voor staat en waar je naartoe wilt.

Pijler

2

Samenhang

Alles is met elkaar verbonden, er wordt projectmatig en praktijkgericht gewerkt waarbij vakken elkaar versterken en een doorgaande leerlijn wordt aangeboden.

Pijler

3

Midden in de maatschappij

Er zijn mogelijkheden tot verdieping en verbreding. School is een oefenplaats voor jouw toekomstige plek in de samenleving.



2.3 Ontwikkelingen op het gebied van onderzoek

Als doel is gesteld het onderwijs toekomstbestendig te houden. Om een goed beeld te krijgen van hoe onze school zich verhoudt tot de toekomst, voeren we regelmatig onderzoeken uit. De daling van het aantal leerlingen vanaf 2015 heeft geleid tot verschillende onderzoeken op het gebied van positionering, marktaandeel, inhoud van het onderwijs, de lessentabel en het anders aanbieden van onderwijs. Inmiddels is de daling een halt toegeeroepen. Daarnaast worden andere samenwerkingsverbanden onderzocht met bijvoorbeeld bedrijven en instellingen, MBO, HBO en universiteiten. Het in 2024 ingezette onderzoek op de aanpak van verzuim van medewerkers wierp in 2025 vruchten af. Het verzuimpercentage daalde enorm.

2.4 Ondersteuning

Het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs is door de inspectie positief beoordeeld. Daarbij is ook ons aandeel van passend onderwijs in de Hoeksche Waard indirect beoordeeld. De uitgangspunten, een gedeelde visie op zorg ('geen kind het eiland af'), leren van elkaar en alle

leerlingen binnen het samenwerkingsverband naar school (geen thuiszitters), zijn verder ontwikkeld. De brede basisondersteuning is onlangs opnieuw verkend binnen het samenwerkingsverband. Vanaf 2025 hanteert het Samenwerkingsverband een governancemodel met een directeur-bestuurder en een Raad van Toezicht.

De interne ondersteuningsstructuur, waarbij de leerling-ondersteuner/coördinator leerlingondersteuning (LOCO) de spil is in de ondersteuning, heeft vaste vorm gekregen. De mentor speelt een grote rol in de eerstelijns-ondersteuning. De conrectoren buigen zich over vraagstukken die onderwijs gerelateerd zijn. Alle overige vragen worden doorgeleid naar de LOCO's die tevens de link zijn naar de externe ondersteuning (het Zorgadviesteam), waarin de leerplicht-ambtenaren, de schoolmaatschappelijk werker en de jeugd-arts zitting hebben. Binnen het Samenwerkingsverband is de mogelijkheid een preferred expert in te zetten.

2.5 Inspectiebezoek

In 2025 werd aangekondigd dat de inspectie graag een nieuw soort toezicht wilde uitproberen bij laag risico besturen die lang geen bezoek hadden gehad. In 2023 heeft de school een bestuursgesprek gehad, wat geen aanleiding gaf tot een uitgebreid bestuursonderzoek. De tussenvorm, het bestuursbezoek, is een nieuw instrument. Eind 2025 werd dit eendaagse bezoek aangekondigd voor januari 2026. De inspecteurs gaven aan een positief beeld van onze school te hebben. Het bestuur heeft een duidelijke visie, het kwaliteitsbeleid is cyclisch en er is veel betrokkenheid van collega's op alle niveaus.

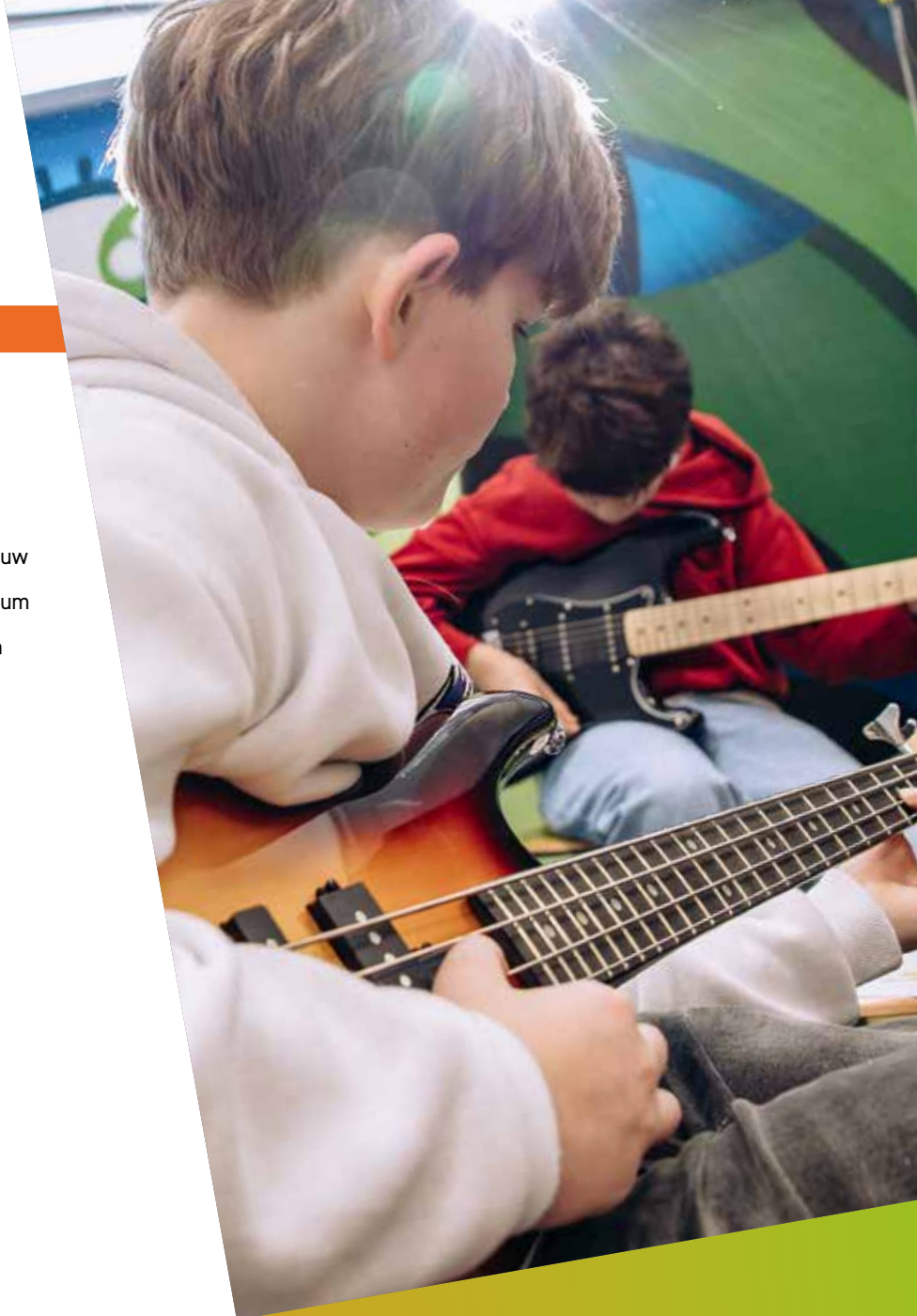
2.6 Management van onderwijsprocessen

Schooljaar 2025-2026 was het tweede jaar, waarin de formatie uitging van de in 2024 gewijzigde lessentabel. Het aanbieden van te veel lesuren, veel keuzemogelijkheden in de profielen en extra vakken leidde in eerdere jaren te vaak tot een uitdaging in het maken van een sluitende begroting. De terugloop van het aantal leerlingen vanaf 2015 zorgde voor het ontstaan van veel kleine en dure groepen. Het formatieproces verliep voorspoedig.

In 2025 maakten 29 leerlingen gebruik van de mogelijkheid om van mavo 4 naar havo 4 door te stromen. De toelatingseisen voor leerlingen van mavo 4 die intern doorstromen, is nagenoeg drempelloos geworden. Leerlingen moeten in zeven vakken eindexamen hebben gedaan en een vakkenpakket kunnen kiezen dat aansluit bij het vakkenpakket waarin ze eindexamen op de mavo hebben gedaan.

2.7 Internationalisering

In 2025 werden in alle leerjaren prachtige excursies en/of meerdaagse buitenlandse reizen georganiseerd. Er waren verschillende uitwisselingen en tijdens MUNO waren er opnieuw buitenlandse inschrijvingen. Buiten het curriculum werd een wintersportreis georganiseerd en een klassieke culturele reis naar Italië.



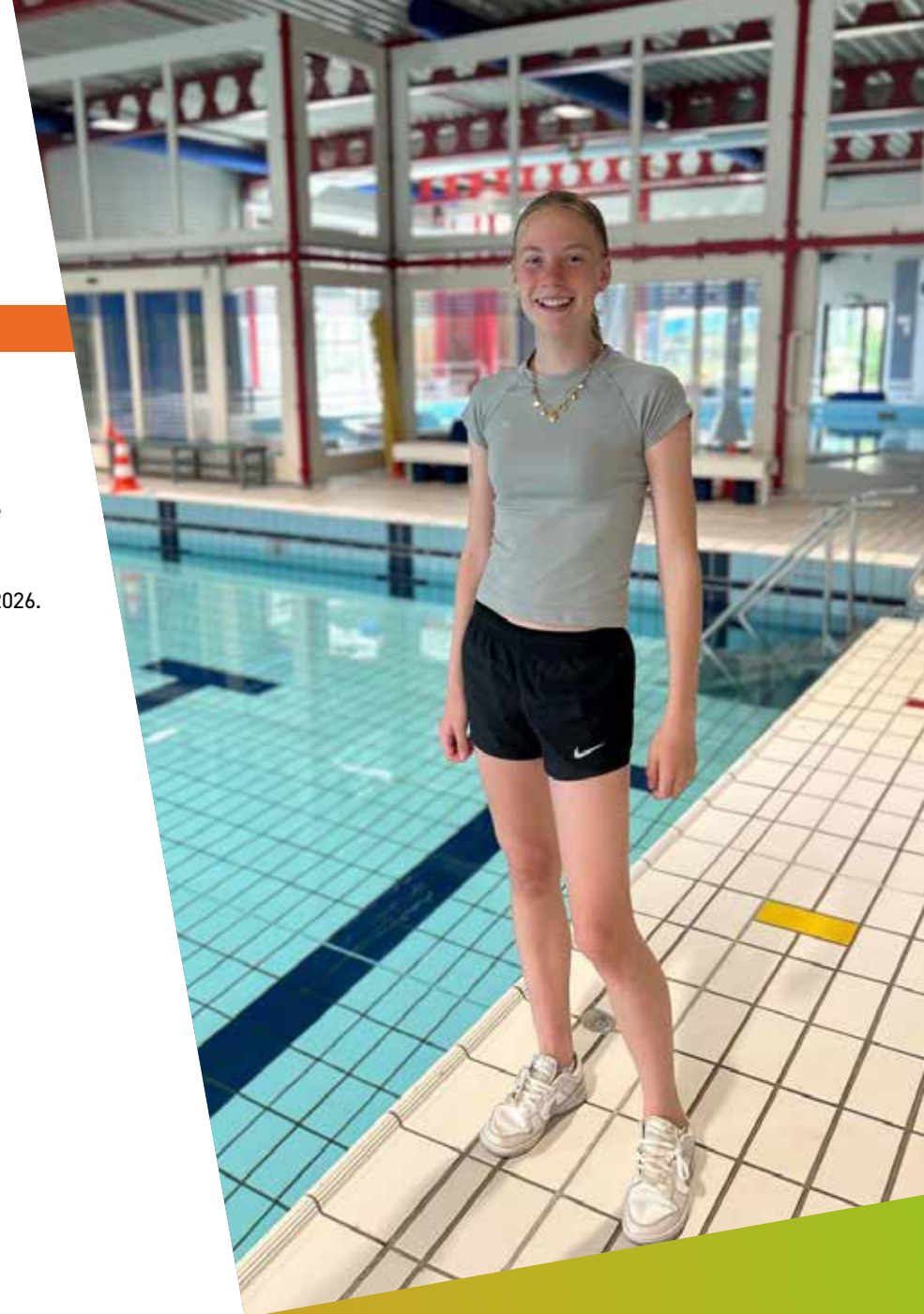
2.8 Basisvaardigheden

De ontwikkelgroepen taalbeleid en rekenbeleid hebben mooie stappen gezet om verder aan de slag te gaan met het in het jaar ervoor ontwikkelde taal- en rekenbeleid. Doel was om taal en rekenen geïntegreerd aan te bieden bij andere vakken dan alleen Nederlands of wiskunde. Het vak rekenen is opgenomen in het PTA van de havo en de mavo voor de leerlingen die geen eindexamen in wiskunde doen. Taal en rekenen worden op veel manieren onder de aandacht gebracht in de school. Binnen de Oranje Academie geven docenten trainingen aan de medewerkers. Daarnaast werden op het gebied van burgerschap mooie stappen gezet.

In het voorjaar van 2025 werd duidelijk dat de school in aanmerking kwam voor de subsidie basisvaardigheden. De subsidieaanvraag is toegewezen voor twee jaar tot juli 2027. Er is een uitgebreid plan van aanpak geschreven op de vier vaardigheden: taal, rekenen, burgerschap en digitale geletterdheid.

2.9 Toetsing en examinering

De school heeft in 2025 conform wet- en regelgeving VO toetsing en examinering uitgevoerd. De MR heeft ingestemd met enkele wijzigingen in het PTA. Verder heeft de MR ingestemd met het PTA voor schooljaar 2025-2026. De kern, het bewaken van de kwaliteit van de schoolexaminering, is zowel procesmatig als inhoudelijk op orde.



2.10 Mobielbeleid

In 2024 is samen met de ouders, leerlingen en de medewerkers nagedacht over het gebruik van de mobiele telefoon in de school. We vinden het belangrijk dat de leerlingen de tijd nemen om met elkaar te praten en niet steeds op hun mobiele telefoon kijken. Maar we vinden het ook belangrijk dat onze leerlingen goed worden voorbereid op hun plek in de maatschappij waar de telefoon niet meer is weg te denken. Dit resulteerde in een mobielbeleid waarbij de telefoon gebruikt mag worden in het gebied bij de kluisjes, de aula en het plein. De overige gebieden zijn mobielvrij. Er zijn speciale stickers in de school aangebracht met 'mobielvrije zone'. Het najaar van 2024 hebben we gebruikt om de leerlingen te laten wennen aan het nieuwe beleid. In 2025 is het ingezette beleid geëvalueerd. Deze evaluatie heeft niet geleid tot aanpassingen. Het gebruik van de mobiele telefoon en devices in het algemeen blijft, ook na 2025, onderwerp van gesprek, net als het gebruik van Artificial Intelligence (AI) binnen het onderwijs.

2.11 Artificial Intelligence

Artificial Intelligence is niet meer weg te denken in de maatschappij waarin we leven. Als school voeren we regelmatig het gesprek over AI. Om docenten meer bekend te maken met de mogelijkheden werden verschillende trainingen aangeboden in de Oranje Academie. Ook in de leerlingenraden en de ouderklankbordgroep is gebruik van kunstmatige intelligentie onderwerp van gesprek. De gesprekken hierover worden in 2026 voortgezet.



Trots op de mavo!

Op locatie Poortwijk zijn wij trots op het onderwijs dat wij onze leerlingen dagelijks bieden. In een veilige en gestructureerde leeromgeving werken we aan de ontwikkeling van iedere leerling. We zien Poortwijk als een plek waar leerlingen zich thuis voelen, waar ruimte is voor groei en waar we samen bouwen aan toekomstgericht onderwijs.

In de onderbouw leggen we een stevig fundament voor de verdere schoolloopbaan. Met de dagstart creëren we ruimte voor persoonlijke aandacht, mentorgesprekken en ondersteuning op maat. Daarnaast werken we met flexuren, waarbij leerlingen gericht worden ingedeeld voor ondersteuning, verdieping of het ontwikkelen van vaardigheden. Zo versterken we basisvaardigheden en stimuleren we eigenaarschap over het eigen leerproces. Dit sluit aan bij onze ambitie om een zichtbaar lerende school te zijn, waarin leerlingen reflecteren op hun groei en actief werken aan hun volgende stap.

We zijn trots op de manier waarop ons onderwijs steeds meer betekenisvol en praktijkgericht vorm krijgt.

Binnen de Nieuwe Mavo en de ontwikkelingen richting praktijkgericht onderwijs ervaren leerlingen dat leren niet alleen in de klas plaatsvindt, maar juist ook in verbinding met de wereld om hen heen.

Daarnaast zetten we sterk in op persoonlijke ontwikkeling en burgerschap. Leerlingen leren om te kijken naar de ander, verantwoordelijkheid te nemen en hun rol in de samenleving te begrijpen. Activiteiten, projecten en dagopeningen helpen hen zich te ontwikkelen tot betrokken en bewuste burgers die oog hebben voor hun omgeving.

Op Poortwijk werken we als team nauw samen om onze leerlingen optimaal te begeleiden. We leren van en met elkaar, reflecteren op ons onderwijs en blijven ons ontwikkelen. Die gezamenlijke inzet van collega's, de betrokkenheid van ouders en de inzet van onze leerlingen maken dat we met vertrouwen naar de toekomst kijken.

Wij zijn trots op Poortwijk: een plek waar leerlingen zich ontwikkelen tot zelfstandige, betrokken en toekomstgerichte burgers.

Ruud Andeweg, *conrector mavo/havo 1 en 2, mavo 1 t/m 4*



Trots op de havo!

Binnen de havo-afdeling zien we mooie, positieve ontwikkelingen die goed passen bij onze leerlingen. Steeds vaker kiezen we bewust voor een aanpak die praktisch, activerend en toekomstgericht is.

Er is bijvoorbeeld steeds meer aandacht voor proactief handelen. Leerlingen worden uitgedaagd om zelf initiatief te nemen en naar buiten te stappen. Dat zien we terug in de projectweek, de stage in klas 3 en de activiteiten van PGP-M in havo 4 en 5. Een mooi voorbeeld daarvan is het event in de Rotterdamse haven, waar leerlingen in een echte beroepsomgeving aan de slag gingen. Daarnaast organiseerden zij op school een netwerkborrel met opdrachtgevers. Ze gaan dus zelf op pad, maar halen ook de buitenwereld naar binnen. Dat past goed bij de havo-leerling: leren door te doen, te ontmoeten en te ervaren.

Ook in de talentklassen zien we dat praktijkgericht en betekenisvol leren centraal staat. In dat licht is ook de keuze gemaakt om niet door te gaan met TTO-havo, maar te kiezen voor het Cambridge-programma. Via de talentencarrousel komt iedere leerling hiermee in aanraking.

Dit programma is minder theoretisch en meer gericht op praktische taalvaardigheid en vaardigheden die leerlingen echt kunnen toepassen. Een bewuste keuze die beter aansluit bij onze doelgroep.

Ook op het gebied van maatwerk zetten we stappen. Leerlingen benutten steeds vaker de mogelijkheid om een vak op een hoger niveau te volgen, een extra vak te kiezen of een vak te versnellen. Dit gebeurt steeds gerichter en in goed overleg. Mooi om te zien dat docenten het prettig vinden om hieraan mee te werken; zij denken graag mee over wat voor een leerling passend en haalbaar is.

Alles bij elkaar ontstaat er een havo-afdeling die steeds beter aansluit bij de behoeften en ambities van onze leerlingen: praktisch waar het kan, uitdagend waar het nodig is en met oog voor ieders talent.

Sanneke Batenburg, *conrector (tweetalig) havo/vwo 1 en 2*

Erik Geilings, *conrector (tweetalig) havo 3, 4 en 5*



Trots op het vwo!

“As a tto student at De Willem, I spread my wings to explore and experience the world around me”. Vanuit deze gedachte hebben we de afgelopen twee jaar hard gewerkt aan het vernieuwen van onze tto-activiteiten.

Sinds het schooljaar 2024-2025 hebben we in de onderbouw de tto-tweedaagse geïntroduceerd. In drie edities per schooljaar werken de leerlingen uit tto-vwo 1 t/m 3 aan vakoverstijgende opdrachten. In gemengde groepen, per leerjaar, ontdekken en leren de leerlingen over diverse landen en culturen in het heden én het verleden. Vervolgens maken, ontwerpen en presenteren de leerlingen hun bevindingen aan elkaar, de docenten en/of hun ouders. De diverse onderdelen in deze lesprogramma's worden ontwikkeld met de zes kwalificaties, iedere kwalificatie met een eigen ijsvogel, in het achterhoofd. Op deze manier draagt de tto-tweedaagse structureel bij aan de drie pijlers vanuit Nuffic: persoonsontwikkeling, wereldburgerschap en taalvaardigheid/CLIL. Een mooie bijkomstigheid is dat de leerlingen binnen onze tto groepen elkaar beter leren kennen en meer met elkaar in verbinding staan.

De afgelopen edities hebben we met veel trots naar het leerproces en de opbrengsten van onze leerlingen gekeken.

Na vele succesvolle edities van Model United Nations Oud-Beijerland (MUNO) waarin leerlingen tot dan toe onbekende talenten hebben getoond, hebben we in schooljaar 2024-2025 voor het eerst deelgenomen aan The National Debate League (NDL). Gestart als een tto-activiteit voor bovenbouw leerlingen, vanuit Nuffic, is het in het huidige schooljaar een schoolbrede activiteit geworden. Leerlingen uit onze tto en reguliere groepen nemen deel aan deze debatwedstrijden. Ter voorbereiding op de wedstrijden volgen de leerlingen trainingsdagen op school om vervolgens op de landelijke wedstrijden te schitteren in publiekelijk spreken, luisteren en respectvol reageren op andere leerlingen. Naast de classificering op de wedstrijddagen, we hebben al enkele winnaars onder onze leerlingen, reflecteren de leerlingen op hun persoonlijke groei.

Het maandenlange proces resulteert in een praktische uitvoering van het profielwerkstuk, passend binnen het vwo en een hele grote ontwikkeling van spreken en luistervaardigheden.

Sanneke Batenburg, *conrector (tweetalig) vwo 1 en 2*

Nicole van Leenen, *conrector (tweetalig) vwo 3, 4, 5 en 6*



HOOFDSTUK 3

**PERSONEEL &
ORGANISATIE**



3.1 Leiderschap, strategie en personeelsbeleid

Binnen de school wordt gewerkt met afdelingsteams en secties. Beide teams geven input aan het beleid van de schoolleiding. Daarnaast werkt de school met onderwijsontwikkelgroepen, waarin de verschillende afdelingen thematisch zijn vertegenwoordigd. Voor de vaststelling en de evaluatie van het beleid zijn zowel de (P)MR als de ouderklankbordgroepen van groot belang. Meerdere keren per jaar is er overleg gevoerd met (de verschillende geleidingen van) de MR. Het overleg met de personeels-, ouder- en leerlingengeleding van de medezeggenschapsraad en het overleg met de leerlingenraden vindt plaats door het College van Bestuur. Het overleg met de ouderklankbordgroepen wordt geleid door de conrectoren. Tijdens deze bijeenkomsten vindt afstemming plaats over beleidsvoornemens en de uitvoering van het beleid. De bevindingen worden teruggekoppeld via de schoolleiding, secties en afdelingsteams en vormen aanleiding voor nieuwe afspraken. Ook in 2025 zijn verschillende reglementen, protocollen en beleidsplannen waar nodig geactualiseerd en opnieuw vastgesteld. Op het gebied van personeelsbeleid zetten we in op levensfasebewust handelen.

We leggen verbanden met opleidingsinstituten om aanwas aan de onderkant te stimuleren. We sturen op verzuim. Op verschillende momenten is ontwikkeltijd voor personeel in de planning opgenomen. Op een vijftal middagen volgen de medewerkers een training vanuit de Oranje Academie.



3.2 Management van medewerkers

De tevredenheid en het welbevinden van medewerkers is een standaard agendapunt in de gesprekscyclus. Indien daar aanleiding voor is, worden met individuele medewerkers afspraken gemaakt over de taakbelasting, zoals ook is vastgesteld in het taakbeleid van de school. De PMR voert regelmatig gesprekken met de schoolleiding over het thema werkdruk.

De gesprekscyclus is verder geoptimaliseerd. Afsproken is dat ieder schooljaar begonnen wordt met een informeel startgesprek. De medewerker wordt betrokken bij de voorbereiding van de gesprekken door vooraf een formulier met vragen in te vullen over onder andere welbevinden, uitvoering van de functie, samenwerking en wensen. In 2025 zijn naast de doelstellingsgesprekken en de voortgangsgesprekken ook de beoordelingsgesprekken conform de nieuwe opzet gevoerd.

De school heeft zich tot doel gesteld dat alle docenten een voldoende beoordeling hebben en dat de professionalisering van docenten structureel onderdeel uitmaakt van het beleid

van de school. Uit de verslagen van het beoordelings- en doelstellingengesprek met elke medewerker blijkt dat we in 2025 verdere voortgang hebben geboekt in het maken van concrete afspraken met een verwacht resultaat. Bij een onvoldoende beoordeling wordt een verbetertraject afgesproken en uitgevoerd.

Het afstandsonderwijs heeft blijvend zijn intrede gedaan binnen de school. Met docenten die wegens fysieke beperkingen tijdelijk niet naar school kunnen komen, worden de mogelijkheden besproken om (een deel van) hun lessen en/of taken vanuit huis te verzorgen.

Vanuit de ontwikkelgroep taakbeleid zijn de kaders opnieuw in kaart gebracht en er is recent een overzicht gemaakt van de taken binnen de school. Docenten ontvangen een aangepast normjaartaakformulier waarop hun lessen en taken staan vermeld, en waarop staat aangegeven hoe hun jaartaak is opgebouwd. Dit moet leiden tot een transparant en inzichtelijk taakbeleid en tot een evenwichtige verdeling van taken over de docenten.

Op verzoek van de MR is in 2024 het taakbeleid binnen onze school opnieuw onder de loep genomen. Aan het einde van 2024 zijn de overleggen tijdelijk gestaakt, mede door de communicatie over de nieuwe CAO voortgezet onderwijs en het onderzoek dat vanuit VOION landelijk uitgevoerd wordt in het kader van nieuwe afspraken over het taakbeleid binnen de sector. In 2025, na de afronding van het bovengenoemde onderzoek, zijn de gesprekken over een vernieuwd taakbeleid opnieuw gestart. In de aanloop naar een nieuw taakbeleid, is afgesproken met de MR dat de conrectoren de invulling van de persoonlijke niet lesgebonden ruimte bespreken met de medewerker tijdens de reguliere gesprekscyclus.

3.3 Professionalisering

Professionalisering speelt een belangrijke rol bij de doelstellingen van de school om kwalitatief goed onderwijs aan te bieden. De verantwoordelijkheid voor de professionele ontwikkeling ligt bij de medewerkers en is onderwerp in de gesprekscyclus met de leidinggevende.

Het competentieprofiel voor docenten is ongewijzigd gebleven en heeft als basis de wet BIO. Het is gespecificeerd voor LB-, LC- en LD-docenten en vertaald in de enquêtes die leerlingen elke drie jaar over een docent invullen. In de gespreks- en beoordelingscyclus en in het traject voor docenten die promotie willen maken, worden de uitkomsten meegenomen.

De leidinggevende beoordeelt de medewerker en maakt waar nodig verbeterafspraken. Elke medewerker wordt gecoacht en beoordeeld op een drietal velden, te weten: taken (wat), competenties (hoe) en output (resultaten). Indien medewerkers niet voldoen aan de gestelde competenties wordt er een verbetertraject afgesproken. Medewerkers die zich onvoldoende verbeteren kunnen uiteindelijk in een ontslagtraject terechtkomen. Met elke docent worden ontwikkelafspraken gemaakt waarover de docent verantwoording aflegt.

In 2025 hebben vier docenten een (hogere of neven) lesbevoegdheid behaald. Het percentage docenten met een eerstegraads en tweedegraads bevoegdheid is wederom hoger dan het landelijk percentage. Bij de cijfers over (on)bevoegdheid wordt onderscheid gemaakt in bevoegd, benoembaar (bijvoorbeeld onbevoegd maar in opleiding voor een bevoegdheid) en onbevoegd (niet in opleiding). Volgens het jaarlijks IPTO-onderzoek (Integrale Personeels Tellingen Onderwijs) zijn de landelijke percentages voor bevoegd, benoembaar en onbevoegd (peildatum 01-10-2024) resp. 86,2%, 9,6% en 4,2%. Voor onze school zijn deze cijfers resp. 89,5%, 10,5% en 0%. Met de benoembare, onbevoegde docenten zijn afspraken gemaakt t.b.v. scholing.

Om professionalisering van medewerkers blijvend te stimuleren en te borgen, is in 2022 een aanzet gegeven voor de Oranje Academie. Inmiddels is de Oranje Academie een begrip geworden. Ook in 2025 zijn er meerdere bijeenkomsten van ca. 2 uur georganiseerd met een breed en gevarieerd aanbod met zowel interne als externe trainers. Het personeel wordt op basis van voorkeur ingedeeld bij één of meerdere onderwerpen.

Aan het begin van het schooljaar heeft wederom de training 'Master your class' plaatsgevonden waaraan zowel nieuwe docenten hebben deelgenomen als docenten die extra vaardigheden met betrekking tot klassenmanagement wilden ontwikkelen.

Aan docenten die nieuw in dienst komen, worden ook o.a. cursussen Magister, Smartboard en Google Classroom aangeboden. Het standaardaanbod bestaat daarnaast uit: training RPO-werkbegeleider (voor RPO-stagebegeleiders), Opleiding Professioneel Leiderschap, Visible Learning, CAE/CPE, CLIL, BHV/LEH/EHBO. Buiten dit scholingsaanbod heeft het personeel de mogelijkheid om in overleg met hun leidinggevende scholing te volgen.

3.4 Personeelsbezetting

In 2025 hebben 23 medewerkers (3x OOP en 20x OP) om verschillende redenen de school verlaten (van de 20 OP-ers betreft het 6x vervangers). Van deze 23 medewerkers zijn 5 collega's met pensioen gegaan (1x OOP, 4x OP). Gedurende het schooljaar is het meerdere keren noodzakelijk geweest om vervanging te zoeken i.v.m. (langdurige) ziekte. Dit is in alle situaties gelukt. Ook de (reguliere) vacatures voor schooljaar 2025-2026 zijn tijdig ingevuld. Daarbij zijn 8 docenten aangesteld die niet over een lesbevoegdheid voor het VO beschikken. Deze docenten zitten in de eindfase van hun studie (LIO) of oriënteren zich op een studie. Alle nieuwe docenten nemen daarnaast deel aan het interne begeleidingstraject van de school met als doel om het functioneren van nieuwe docenten te bevorderen en hun welbevinden te ondersteunen.

In de formatie van 2025-2026 is gebruikgemaakt van overuren. In totaal wordt ca. 3,5 fte (peildatum 01-10-2025) gedurende het schooljaar 2025-2026 ingevuld door middel van overuren van eigen medewerkers. Op deze wijze worden zoveel mogelijk lessen door bevoegde docenten gegeven én behoudt de school tegelijkertijd ook voor de komende tijd een flexibele schil.

2023		2024		2025	
Personeelsleden per 01-10-2022	138 104,9 fte	Personeelsleden per 01-10-2023	134 100,8 fte	Personeelsleden per 01-10-2024	127 96,6 fte
in 2023 vertrokken personeelsleden*	21 14,6 fte	in 2024 vertrokken personeelsleden*	15 10,4 fte	in 2025 vertrokken personeelsleden*	23 16,1 fte
in 2023 benoemde personeelsleden**	18 11 fte	in 2024 benoemde personeelsleden**	8 4,7 fte	in 2025 benoemde personeelsleden**	22 12,6 fte
Personeelsleden per 01-10-2023***	134 100,8 fte	Personeelsleden per 01-10-2024***	127 96,6 fte	Personeelsleden per 01-10-2025***	129 99,2 fte

* De rector/bestuurder en tijdelijk personeel i.v.m. vervangingen zijn niet meegenomen in deze cijfers. Om deze reden is het aantal personeelsleden per 01-10-2024 geen optelsom van het aantal personeelsleden per 01-01-2024 -/- uitstroom + instroom. Per 01-10-2025 worden de rector/bestuurder, tijdelijk personeel i.v.m. vervangingen en tijdelijke uitbreidingen wél meegenomen in deze cijfers.

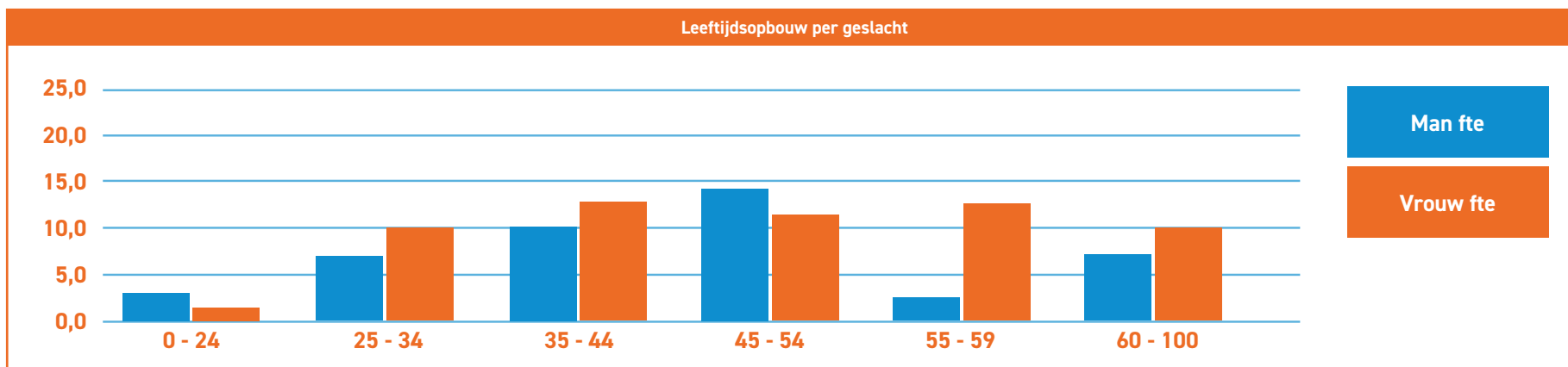
** Inclusief leraar in opleiding (LIO). M.b.t. het aantal fte's geldt dat de genoemde aantallen gebaseerd zijn op de reguliere factoren (dus geen tijdelijke uitbreidingen) en dat bij de instroom en uitstroom fte's alleen de fte's van de personen die zijn uitgestroomd, zijn meegenomen. Wijzigingen in fte's van het zittende personeel komen dus niet terug in deze cijfers, wel in de totale cijfers.

*** Met ingang van 2016 worden de cijfers per 1 oktober vermeld, waarmee wordt aangesloten bij het formatieplan.

Personeelsleden per 01-10-2025

Leeftijd								
	Directie	Directie %	Oop	Oop %	Op	Op %	Totaal	Totaal %
0 - 24	0	0	0	0	4	3,1	4	3,1
25 - 34	0	0	2	1,6	21	16,3	23	17,8
35 - 44	2	1,6	5	3,9	23	17,8	30	23,3
45 - 54	4	3,1	8	6,2	21	16,3	33	25,6
55 - 59	0	0	9	7,0	9	7	18	14,0
60 - 100	1	0,8	6	4,7	14	10,9	21	16,3
Totaal*	7	5,4	30	23,3	92	71,3	129	100,0

* afgerond op 1 decimaal



Personeel en organisatie

3.5 Gevoerd beleid met betrekking tot de beheersing van uitkeringen na ontslag

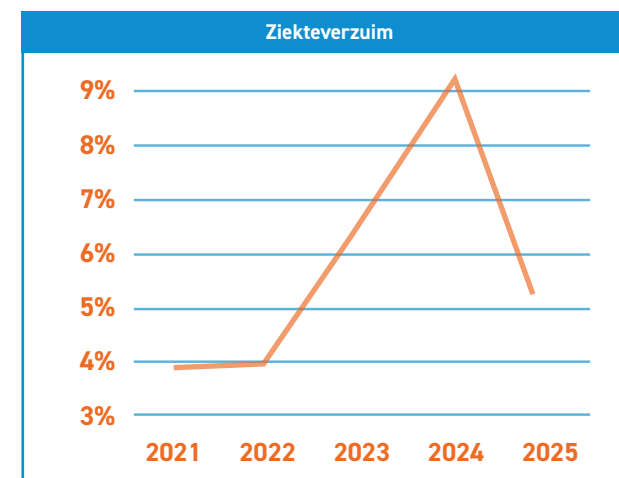
Periodiek wordt geïnventariseerd van welke personeelsleden het tijdelijk dienstverband niet wordt verlengd. Door de personeelsfunctionaris en de verantwoordelijk leidinggevende worden de mogelijkheden in kaart gebracht om deze situatie te voorkomen. In een zo vroeg mogelijk stadium worden in samenspraak met de desbetreffende medewerker afspraken gemaakt om de eventuele uitkeringskosten en de uitkeringstermijn zoveel mogelijk te beperken. Verder wordt de medewerker door de personeelsfunctionaris begeleid naar het UWV en vindt actieve begeleiding plaats naar ander werk. Bij een ontslag van een medewerker met een vast dienstverband, wordt -afhankelijk van de situatie en in overleg met de rector- een maatwerktraject afgestemd.

3.6 Ziekteverzuim

De aanpak van het verzuim, die in 2024 is ingezet met een externe casemanager, is in 2025 geëvalueerd en heeft geresulteerd in het wijzigen van arbodienst naar Van Campen Consulting per 1 juni 2025. De verzuimaanpak is in 2025 verder uitgewerkt o.b.v. de visie van Van Campen Consulting. Opmerking bij de verzuimcijfers die hierna worden genoemd: door de wijziging van arbodienst zijn de verzuimcijfers van 2024 (vorige arbodienst) en

2025 (deels vorige arbodienst, deels nieuwe arbodienst) wellicht niet 1-op-1 met elkaar te vergelijken. Het ziekteverzuim is in 2025 gedaald van 9,12% naar 5,15%. Het landelijk gemiddelde is in 2025 licht gestegen t.o.v. 2024, nl. 5,7% i.p.v. 5,5% (o.b.v. cijfers CBS, verzuim onderwijs 2025). Het percentage kort verzuim (< 7 dagen) is iets toegenomen van 0,67% naar 0,8%. Het middellang verzuim (8-42 dagen) is toegenomen van 0,18% naar 0,49%, waarbij de gemiddelde duur ca. 16 dagen bedroeg. Het lang verzuim (43 dagen en langer) is afgenomen van 4,84% naar 3,86%. Het percentage extra lang verzuim (langer dan 365 dagen) wordt in de nieuwe rapportages niet meer berekend. De verlaging van het ziekteverzuimpercentage wordt met name veroorzaakt door een afname van het lang verzuim (43 dagen en langer). Uit nadere analyse van de toename van het middellange verzuim blijkt dat dit verzuim m.n. betrekking heeft op lichamelijke klachten, die niet gerelateerd zijn aan de werkzaamheden. De meldingsfrequentie is afgenomen van 1,49 in 2023 naar 1,37 in 2024. De cijfers voor 2025 zijn nog niet bekend. Frequent verzuim wordt o.a. veroorzaakt door personeel dat nog niet volledig is hersteld, maar toch het werk hervat, en vervolgens wederom moet verzuimen. Uit de gesprekken die in het kader van de verzuimbegeleiding met de langdurig zieken zijn gevoerd, zijn in het algemeen geen factoren naar voren gekomen die door de school beïnvloed hadden kunnen worden.

Ziekteverzuim		
Kalenderjaar	Verzuim	Meldingsfrequentie
2021	3,85 %	1,28
2022	3,98 %	2,06
2023	6,10 %	1,49
2024	9,12 %	1,37
2025	5,7 %	n.n.b.



Zwangerschapsverlof en ziekte ten gevolge van zwangerschap/bevalling zijn niet meegerekend.

3.7 Resultaten voor medewerkers

Beloning

De beloning van medewerkers is geregeld conform de afspraken die gelden in de CAO. Voor wat betreft de functiemix geldt dat de percentages LB-, LC- en LD-docenten die destijds in het Decentraal Georganiseerd Overleg (DGO) van 17 september 2014 zijn afgesproken, in januari 2021 zodanig zijn gerealiseerd dat er geen vergelijking meer wordt gemaakt met de startmeting en de in het DGO afgesproken functiemix. De functiemix wordt sinds 2021 gebaseerd op het functioneren van de docent. In 2025 hebben enkele docenten de LC-, dan wel LD-functie mogen ontvangen.

Funcieschaal	Gerealiseerd per 01-10-25
LB	21,68 %
LC	49,86 %
LD	28,46 %

Bij het OOP is één functie opnieuw beschreven en gewaardeerd, conform fuwa-vo. Aanleiding hiervoor was een wijziging in de werkzaamheden van de desbetreffende medewerker.

3.8 Loonafspraken CAO

De salarissen en salarisschalen in de cao zijn structureel verhoogd met 4,9% per 1 januari 2025 en met 4,6% per 1 november 2025. Degene die op 1 december 2024 in dienst was, kreeg in januari 2025 een eenmalige uitkering toegekend van 1,23%, berekend over 12x het bruto maandsalaris van december 2024, vermeerderd met de vakantietoelage en eindejaarsuitkering. Deze eenmalige uitkering is pensioengevend. Per 1 januari 2025 is het loongebouw vereenvoudigd en geharmoniseerd. Dit houdt in dat bij een aantal OOP/directieschalen het aantal tredes wordt ingekort. De functieschaal is hetzelfde gebleven, maar de trede-indeling kon wijzigen. Met ingang van 1 januari 2025 is de oktobertoelage ingevoerd ter vervanging van diverse bestaande toelagen (extra eindejaarsuitkering, uitkering ondersteunend personeel en de diverse bindingstoelagen). Dit heeft tot gevolg gehad dat in januari 2025 een uitbetaling heeft plaatsgevonden van de opgebouwde rechten van de bindingstoelage en uitkering OOP.

De reiskostenvergoeding is per 1 januari 2025 verhoogd van € 0,17/km naar € 0,19 /km.

3.9 Stages

Ook in 2025 hebben we stageplaatsen geboden, voornamelijk aan docenten in opleiding. Vanaf schooljaar 2021-2022 is CSG Willem van Oranje lid van het RPO (Regionaal samenwerken voor het Professionaliseren en Opleiden van leraren in Rijnmond). RPO is een opleidingsschool voor eerste- en tweedegraads docenten en biedt tevens professionaliseringsmogelijkheden voor ervaren docenten en schoolleiders. Doel van het RPO is om met andere scholen gezamenlijk een kweekvijver te vormen met docenten die breed zijn opgeleid en gedurende hun studie ervaring hebben opgedaan bij verschillende onderwijsculturen. Hierbij wordt samengewerkt met de Hogeschool Rotterdam, de TU Delft en de Rijks Universiteit Leiden. Ook studenten van andere opleidingen is de mogelijkheid geboden hun stage op onze school uit te voeren, variërend van MBO tot WO.

3.10 Verklaring omtrent het gedrag (VOG)

Het beleid is gericht op de aanwezigheid van de VOG bij indiensttreding. In de benoemingsbrief nemen wij op dat indien wij op het moment van indiensttreding geen VOG hebben ontvangen, wij de benoeming niet kunnen accorderen, waardoor er geen salaris uitbetaald kan worden. De benoeming gaat niet eerder in dan de datum van afgifte van de VOG. Dit wordt bewaakt door de afdeling PZ.

Nieuwe VOG's in 2025	VOG aanwezig op ingangsmoment	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerkers in loondienst	22	0	0
Nieuwe personen niet in loondienst met een VOG-verplichting		n.v.t.	n.v.t.

Wij hebben onze accountant geen opdracht gegeven om de werkzaamheden zoals opgenomen in de bijlage IV bij het Onderwijsaccountantsprotocol inzake de tijdige aanwezigheid van de VOG in 2025 uit te voeren.



HOOFDSTUK 4

BEDRIJFSVOERING

4.1 Toelatingsbeleid

In principe is iedere leerling toelaatbaar, zolang er een redelijke kans bestaat dat de leerling met succes het door de school aangeboden niveau van onderwijs kan volgen en afsluiten. Daarnaast stelt de school als voorwaarde dat een leerling de christelijke identiteit respecteert. De school houdt zich aan de landelijke afspraken die zijn gemaakt over de toelating van leerlingen.

Karakteristiek van de leerlingenpopulatie

De leerlingen van CSG Willem van Oranje komen voornamelijk uit de Hoeksche Waard en de noordwesthoek van Noord-Brabant.

4.2 Positionering van de school

CSG Willem van Oranje biedt christelijk onderwijs aan op de niveaus: mavo (vmbo-t), havo, atheneum en gymnasium. Op de havo, het atheneum en het gymnasium wordt ook tweetalig onderwijs aangeboden in het Engels.

Overige scholen in de regio Hoeksche Waard:

- Het Hoeksch Lyceum biedt onderwijs aan in vmbo-t, havo, atheneum en gymnasium.
- Het Actief College biedt onderwijs voor (lwoo) vmbo, gemengd/kader en beroeps in de volgende sectoren: economie, techniek breed en zorg&welzijn.
- Yuverta biedt onderwijs voor (lwoo) vmbo, gemengd/kader- en beroepsgericht met daarbij een focus op de agrarische sector.
- De Guido de Brès en het Wartburg College in Rotterdam bieden onderwijs op reformatorische grondslag en De Passie heeft vanuit de evangelische christelijke achtergrond onderwijs ingericht. Naar schatting bezoekt ca. 10 à 15% van de 12-18 jarigen uit de Hoeksche Waard deze scholen.

- Voorts bieden scholen in Rotterdam alle vormen van gewenst onderwijs. Voor de dorpen aan de oostkant van de Hoeksche Waard is Dordrecht een mogelijkheid en voor de noordoostkant Barendrecht.

Het aantal aanmeldingen in 2025 was boven de prognose. Het aantal nieuw aangemelde leerlingen hangt samen met diverse factoren, zoals de demografische ontwikkelingen in de Hoeksche Waard, het schooladvies dat leerlingen in een jaar krijgen, hoe aantrekkelijk de school is en hoeveel leerlingen daadwerkelijk in groep 8 van het primair onderwijs zitten.

4.3 Management van middelen

In 2025 hebben diverse investeringen plaatsgevonden. De serre op de locatie Zoomwijk is volledig vernieuwd. Wanden, vloeren en inrichting hebben een eigentijdse look gekregen die past bij de nieuwe huisstijl. Hierdoor is voldaan aan de vraag van leerlingen naar meer geschikte studieruimtes.

Voor de sectie bewegingsonderwijs is geïnvesteerd in een balbestendig speakersysteem en tablets.

4.4 Privacy-wetgeving

Met ingang van mei 2018 is de wet Algemene Verordening Gegevensbescherming ingevoerd. Dit heeft ook gevolgen voor de wetgeving op het gebied van informatiebeveiliging en privacy-beleid (IBP).

Met leveranciers zijn ook in 2025 nieuwe gebruiksovereenkomsten gesloten. Deze zijn opgenomen in een register. Er wordt steeds vaker een beroep gedaan op de Functionaris Gegevensbescherming om een juiste afweging te kunnen maken tussen 'werkbaarheid' en privacy.

4.5 PR en Communicatie

Aan het begin van het nieuwe schooljaar was de PR en communicatie gericht op de nieuwe leerlingen, daarna begon de werving voor het volgende schooljaar. In de wervingsperiode wordt gewerkt met een getrapte opbouw van wervingsactiviteiten.

4.6 Banenafpraak

CSG Willem van Oranje onderschrijft het belang van een inclusieve arbeidsmarkt en geeft invulling aan de doelstellingen van de banenafpraak voortgezet onderwijs. In dit kader wordt gekeken naar mogelijkheden om mensen met een arbeidsbeperking binnen de organisatie te laten participeren.

In 2025 zijn binnen de organisatie inspanningen verricht om passende werkplekken, waar mogelijk, toegankelijk te maken voor medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt.

CSG Willem van Oranje blijft zich inzetten voor verdere bewustwording binnen de organisatie en onderzoekt mogelijkheden om de instroom en duurzame inzetbaarheid van medewerkers uit de doelgroep banenafpraak te vergroten. Hiermee wordt beoogd bij te dragen aan een inclusieve en diverse werkomgeving.



HOOFDSTUK 5

GOVERNANCE



5.1 Governancecode Funderend Onderwijs

Bestuur en intern toezicht dragen een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor goed bestuur van en toezicht op de onderwijsorganisatie, passend bij de regionale maatschappelijke opgave. Ook de medezeggenschapsorganen hebben hierin een belangrijke rol en zijn onderdeel van en medeverantwoordelijk voor het goed functioneren van de onderwijsorganisatie. Bewust omgaan met governance en betrouwbaarheid zijn essentieel in de organisatie. CSG Willem van Oranje houdt zich aan de Governancecode Funderend Onderwijs. Het bestuur handelt vanuit de vijf principes van deze code: verantwoordelijkheid, verbinding, lerend vermogen, integriteit en openheid.

Een overzicht van de hoofd- en nevenfuncties van de bestuurder en van de leden van de RvT is onder 5.3 weergegeven. In 2025 hebben zich geen situaties voorgedaan met een (potentieel) tegenstrijdig belang.

5.2 Verslag Raad van Toezicht inzake werkzaamheden 2025

De Raad van Toezicht, bestaande uit vijf leden, houdt toezicht op het College van Bestuur en op de algemene gang van zaken binnen de vereniging. De Raad van Toezicht laat zich leiden door de Governancecode Funderend Onderwijs. Tijdens de vergaderingen van de RvT worden de principes en normen uit de code roulerend geagendeerd om met elkaar te bespreken op welke manier daaraan invulling wordt gegeven binnen de school. De principes van 'good governance' acht de RvT in voldoende mate geborgd.

Volgens het rooster van aftreden eindigde in 2025 de eerste termijn van de heer Paul de Bruijn. Hij gaf aan zich herverkiesbaar te stellen. In de algemene ledenvergadering van 11 juni 2025 hebben de leden ingestemd met de herbenoeming van de heer De Bruijn. In het najaar 2025 geeft dhr. De Bruijn echter te kennen om privé-redenen in 2026 afscheid te nemen als lid en voorzitter.

Rooster van aftreden		
Aangetreden	Aftreden in	Naam
2022	2026	M.W. Heemskerk
2023	2027	D. van der Linden
2023 (1e 2019)	2027	L.M.F. Kuipers
2024	2028	Y.J.D. Roelfs
2025 (1e 2021)	2029	P. de Bruijn

De leden van de Raad van Toezicht worden benoemd voor een periode van vier jaar met de mogelijkheid van verlenging met nog een periode van vier jaar. De Raad van Toezicht heeft in het jaar 2025 wederom zes keer vergaderd met het College van Bestuur. In juni was de Algemene Ledenvergadering. Tijdens deze vergaderingen is intensief met de voorzitter van het College van Bestuur over de gang van zaken binnen de school van gedachten gewisseld, zijn adviezen verstrekt en zijn daar waar nodig besluiten genomen.

Belangrijke punten die aan de orde zijn geweest:

- Monitoring kwaliteitszorg
- PR- en wervingsbeleid
- Verkenningen rondom krimp
- Toezichtvisie en toezichtkader
- Frauderisicoanalyse
- Investerings
- Evaluatie jaarplan 2024-2025 en het nieuwe jaarplan 2025-2026
- Strategisch beleidsplan 2026-2030
- Meerjarenformatieplan en financiële cijfers
- Belangrijkste risico's en onzekerheden en de interne beheersing daarvan
- Update bestaande reglementen (criteria nevenfuncties, reglement RvT, reglement CvB, treasury statuut)
- Gezamenlijke training 'toezicht onderwijskwaliteit'
- Voorbereiding bestuursbezoek door onderwijsinspectie in januari 2026.

In 2025 is de financiële commissie, bestaande uit twee leden van de Raad van Toezicht, de voorzitter van het College van Bestuur, de directeur Stafbureau en de

administrateur, bijeen geweest ter behandeling van de financiële cijfers 2024 en de begroting 2026 en de tussentijdse cijfers van 2025. De accountant is aanwezig geweest bij één van deze vergaderingen in het kader van het doornemen van de jaarrekening en het accountantsverslag van 2024.

De volgende wettelijke taken heeft de Raad van Toezicht het afgelopen jaar uitgevoerd:

- Goedkeuring van het Bestuursverslag 2024
- Goedkeuren Jaarrekening 2024
- Goedkeuren van de Begroting 2026
- Goedkeuren van het Jaarplan 2025-2026, onderdeel van het Strategisch beleidsplan 2022-2026
- Naleven van de wettelijke voorschriften (Wet normering topinkomens)
- Omgang met de Governancecode Funderend Onderwijs
- Rechtmatige verwerving en rechtmatige en doelmatige besteding van middelen
- Benoeming van een externe accountant
- Optreden als werkgever van het uitvoerend bestuur

- Twee overleggen tussen delegaties van de Raad van Toezicht en de Medezeggenschapsraad
- Evaluatie van het uitvoerend bestuur
- Evaluatie van het eigen functioneren

De Raad van Toezicht heeft zich laten informeren om zijn toezichtfunctie te realiseren middels rapportages van het College van Bestuur, de wekelijkse Blauwdruk, overleg met de Medezeggenschapsraad en mondelinge contacten met de bestuurder/rector. Daarnaast zijn leden van de Raad van Toezicht aanwezig bij verschillende activiteiten/bijeenkomsten binnen de school. In 2025 heeft de RvT zijn functioneren geëvalueerd door middel van een zelfevaluatie. Eens per twee jaar vindt de zelfevaluatie plaats onder externe begeleiding; dit was laatst in 2024 het geval. In 2025 is de zelfevaluatie uitgevoerd zonder externe begeleiding.

De leden van de RvT ontvangen een vergoeding voor de verrichte werkzaamheden. Deze vergoeding wordt benoemd in hoofdstuk 19 van de Jaarrekening 2025.

Dit verslag is een verantwoording aan de leden van de vereniging zoals vastgelegd in artikel 6 lid 11 van het reglement van de Raad van Toezicht.

Oud-Beijerland, 10 juni 2026

Paul de Bruijn

Voorzitter Raad van Toezicht



5.3 Overzicht hoofd-/nevenfuncties van RvT en CvB

Overzicht hoofd-/nevenfuncties van RvT			
Naam	Functie RvT	Hoofdfunctie	Nevenfuncties
dhr. drs. P. de Bruijn RA	Voorzitter	Zelfstandig adviseur via Paul de Bruijn Advies	Penningmeester departement Hoeksche Waard van De Maatschappij; Penningmeester vereniging Maasmuziek
mw. mr. Y.J.D. Roelfs	Secretaris/vice-voorzitter	General Counsel Shin-Etsu	Geen
dhr. drs. M.W. Heemskerk	Lid	Directeur SVHW	Penningmeester DB van de Vereniging Werken voor Waterschappen
dhr. drs. L.M.F. Kuipers RA	Lid	Financieel directeur bij Broadview Energy Solutions	Geen
mw. D. van der Linden	Lid	Directeur Prins Willem-Alexanderschool	Algemeen bestuurslid Christelijke Harmonievereniging Prinses Juliana

Overzicht hoofd-/nevenfuncties van CvB			
Naam	Functie CvB	Hoofdfunctie	Nevenfuncties
mw. drs. J.A.M. Warmels MEM	Voorzitter	Rector/Bestuurder	Lid RvT van Samenwerkingsverband Passend Onderwijs Hoeksche Waard Secretaris van het bestuur van Samenwerking Onderwijs en Bedrijfsleven Hoeksche Waard

HOOFDSTUK 6

FINANCIËN, TOEKOMST EN CONTINUÏTEIT

Financiën, toekomst en continuïteit 47

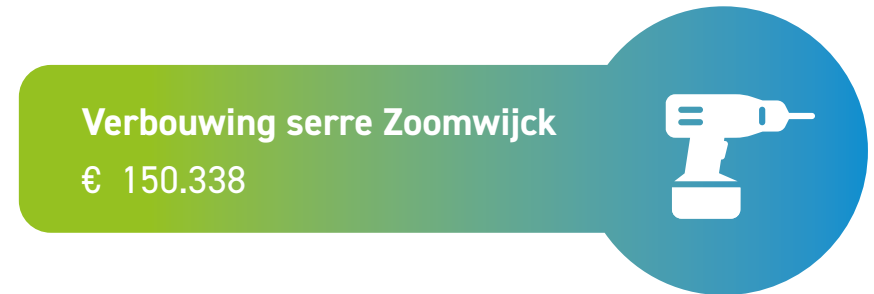
De school heeft een stabiele financiële basis. De afgelopen jaren stonden we voor de grote uitdaging om de leerlingendaling, mede als gevolg van de demografische veranderingen in de regio, financieel goed op te vangen en tegelijkertijd goed en aantrekkelijk onderwijs te blijven bieden. De inkomsten zijn direct afhankelijk van het aantal leerlingen. De uitgaven bestaan voor meer dan 80% uit personele uitgaven. In 2025 werden ruim meer leerlingen aangemeld dan de prognose. In totaal werden er 287 nieuwe leerlingen aangemeld.

Het leerlingaantal per 1 oktober 2025 is gelijk gebleven aan dat van 2024. Het hoge aantal aanmeldingen houdt de uitstroom van geslaagden en tussentijdse schoolverlaters in evenwicht. Dit heeft niet geleid tot een wijziging in het totale leerlingaantal. Door een gunstige klassenindeling zijn er nauwelijks extra lessen uitgegeven, hetgeen direct een positief effect heeft op de financiële basis van de school.



6.1 Resultaat en investeringen

Het jaar 2025 is afgesloten met een positief resultaat van € 69.647. Dit positieve resultaat is inclusief de vrijval van het saldo van de reserve NPO uit 2022, € 214.580. Het saldo komt eind 2025 uit op € 0,00.



Financiën, toekomst en continuïteit 49

6.2 Nadere toelichting op de jaarrekening en de bekostiging

De verslaggeving past binnen de gangbare, op bedrijfs-economische principes gebaseerde opvattingen en binnen de eisen, zoals die in het Burgerlijk Wetboek, boek 2 titel 9, te vinden zijn. Over het kalenderjaar 2025 bedroeg de totale bekostiging € 13.054.329.

6.3 Treasury management

De vereniging heeft in haar statuten opgenomen dat de liquide middelen niet op risicodragende wijze mogen worden belegd. De liquide middelen worden derhalve op solide rekeningen geplaatst. Het College van Bestuur heeft haar treasury management opgenomen in een apart treasury statuut. Het statuut past binnen het kader van de statuten van de vereniging en wordt opgevolgd.

6.4 Verslaggeving

De jaarrekening is ingericht op basis van de door het ministerie gegeven richtlijnen. Vanaf 2008 wordt de jaarrekening vastgesteld conform richtlijn RJ660.



6.5 Eigen Vermogen

Ultimo 2025 bedroeg het totale saldo van het eigen vermogen € 7.812.582. Dit was in 2024 € 7.742.935. De solvabiliteit en de liquiditeit van de school zijn ruim voldoende.

Er is sprake van een bovenmatig eigen vermogen. Het ontstaan en in stand houden van het bovenmatig eigen vermogen had twee redenen.

Onzekerheid en risicomijding

De daling van leerlingenaantallen en de schommelingen in leerlingenaantallen van de afgelopen jaren zorgen ervoor dat we, zeker gezien eerdere prognoses, een hoge mate van onzekerheid hadden. Die onzekerheid lijkt inmiddels af te nemen.

Beperkte bestedingsmogelijkheden

Personeel

Gezien de resultaten van de meerjarenbegroting de afgelopen jaren zijn we voorzichtig met het aangaan van structurele personele verplichtingen. Het aannemen van extra personeel leidt tot een langdurige verplichting.

Investeringen

We investeren in ons onderwijs en het aanpassen van het gebouw aan de wensen van de huidige tijd. De afgelopen jaren hebben we een aantal verantwoorde investeringen gedaan passend binnen de ruimte van de begroting.

Subsidies

De subsidies die verkregen zijn het afgelopen jaar zijn aan regels gebonden. Dat betekent dat het geld niet altijd meteen besteed is.

In de komende periode zal het College van Bestuur in samenspraak met de Raad van Toezicht onderzoeken op welke verantwoorde wijze er dient te worden omgegaan met het te hoge eigen vermogen.

6.6 Toelichting op de financiële positie per balansdatum

De belangrijkste mutaties op de balans hebben betrekking op de investeringen in de materiële vaste activa van € 190.015. De afschrijvingen bedragen € 430.870. De materiële vaste activa daalde hierdoor met € 240.855.

6.7 Exploitatie

Het exploitatieresultaat is over 2025 € 69.647 positief. Dit was over 2024 € 785.351 negatief. Het positieve exploitatieresultaat wordt middels bestuursbesluit verdeeld.

6.8 Onderhoudsvoorziening

Al enige tijd heeft CSG Willem van Oranje duurzaamheid hoog in het vaandel staan. Al eerder zijn er zonnepanelen geplaatst. Ook beschikken beide locaties over warmtepompen. De aangeschafte laadpalen voor elektrische voertuigen worden veelvuldig gebruikt. De lokalen op locatie Poortwijk waren al voorzien van LED verlichting. In 2025 is dat ook gerealiseerd op locatie Zoomwijk.

6.9 Duurzaamheid

Onderwijs/bewustwording bij leerlingen

In ons onderwijs wordt in diverse leerjaren bij verschillende gamma- en bètavakken aandacht aan duurzaamheid besteed. Een voorbeeld hiervan is dat brugklasleerlingen een duurzaamheidsonderzoek doen bij het talentuur. Op deze manier wordt een bijdrage geleverd aan een leefbare omgeving voor toekomstige generaties.

Omschrijving	2021	2022	2023	2024	2025	Norm
Solvabiliteit 1	0,64	0,61	0,60	0,69	0,71	0,30
Solvabiliteit 2	0,90	0,88	0,88	0,88	0,87	0,30
Liquiditeit (current ratio)	7,61	6,57	7,08	7,46	7,10	0,75
Liquiditeit (quick ratio)	7,61	6,57	7,08	7,46	7,10	
Rentabiliteit	2,18	-1,76	-1,76	-5,83	0,49	
Weerstandsvermogen	56,03	53,26	51,47	57,50	55,42	10%<40%
Kapitalisatiefactor	0,73	0,75	0,75	0,75	0,76	0,40
Personele lasten / rijksbijdragen	0,77	0,79	0,79	0,84	0,81	0,95
Personele lasten / totale baten	0,75	0,76	0,74	0,79	0,76	0,90

6.10 Meerjarenbeleid personele kosten

Jaarlijks wordt een begroting van de personeelslasten gemaakt. Op basis van de meerjarenprognose van het leerlingenaantal wordt het aantal lessen voor het nieuwe schooljaar vastgesteld. Na uitvraag onder het zittend personeel over de gewenste taakomvang voor het komende schooljaar wordt de omvang van de vacatures vastgesteld. Met behulp van extern ontwikkelde modellen is voor de personele component een transparante meerjarenbegroting opgesteld.

6.11 Toelichting op staat van baten en lasten per balansdatum

De begroting voor 2025 is medio november 2024 gemaakt met de gegevens en bedragen die op dat moment door het ministerie waren verstrekt. De begroting is in december 2024 door de Raad van Toezicht goedgekeurd en vervolgens door het College van Bestuur vastgesteld. De inkomsten laten een stijging zien ten opzichte van de begroting. Dit heeft vooral te maken met de verhoging van de vergoeding per leerling van 5,01% en extra, niet begrote, ontvangen subsidies.

Deze laatstgenoemde subsidies betreffen:

- Basisvaardigheden € 132.519 (totale toekenning € 761.985).
- Praktijk havo € 12.191 (totale toekenning € 80.457).
- Onderwijsregio Rijnmond € 90.214.

De personeelslasten laten een stijging zien ten opzichte van de begroting. Dit heeft te maken met de verhoging van de CAO-lonen van 4,9% met ingang van 1 januari 2025, van 4,6% per 1 november 2025 en de eenmalige uitkering van 1,23%, ook in januari 2025. Verder zijn de loonschalen ingekort waardoor het personeel eerder op zijn maximum zit. Diverse toelagen zoals bindingstoelage en de eindejaarsuitkering OOP zijn vervangen door de oktobertoelage voor al het personeel.

De kosten voor vervanging van ziek personeel waren in 2025 € 191.461.

Vanwege de overstap naar een nieuwe berekening van de onderhoudsvoorziening is de dotatie in 2025 € 59.300 lager uitgevallen dan begroot. In 2025 is, conform deze meerjaren onderhoudsbegroting, begonnen met de renovatie van het dak, locatie Zoomwijck. Deze renovatie is in maart 2026 geheel afgerond.

De kosten in 2025 bedroegen € 363.244. Verder is er schilderwerk verricht voor € 103.686 en is er voor € 90.531 verlichting vervangen voor energiezuinige LED verlichting. Door bovenstaande uitgaven daalt met ingang van 2026 de dotatie aan de onderhoudsvoorziening. In de afgelopen jaren is er veel klein onderhoud geweest, waardoor de kosten ruim binnen de begroting zijn gebleven. De huisvestingslasten vallen ten opzichte van de begroting € 127.857 lager uit.

De post leer- hulpmiddelen is € 53.084 lager dan begroot. Er is beduidend minder uitgegeven aan examenkosten en qua leermiddelen hebben de vaksecties minder uitgegeven ten opzichte van de begroting.

De excursies zijn door de schoolleiding onder de loep genomen. Met ingang van schooljaar 2023-2024 zijn er minder excursies en vindt er een meer evenredige verdeling plaats per leerjaar. Conform de verwachting is deze daling in 2025 verder doorgezet en zijn de kosten € 30.000 lager dan begroot. De kosten voor de studiereizen waren dit jaar € 2.969 ten opzichte van € 20.411 in 2024. Er is meer kostenbewust georganiseerd en meer ouders hebben de (vrijwillige) bijdrage voor de studiereis betaald.

Het percentage ouders dat de vrijwillige ouderbijdragen niet heeft betaald, daalde ten opzichte van 2024. De niet-betaalde bijdrage bedroeg in 2025 € 29.278. Er is niet betaald voor:

	2024	2025
Schoolfonds	16,8%	13,7%
Studiereizen	5,2%	1,2%
TTO-bijdrage	14,4%	10,4%
Sportklas	10,2%	10,7%

2025

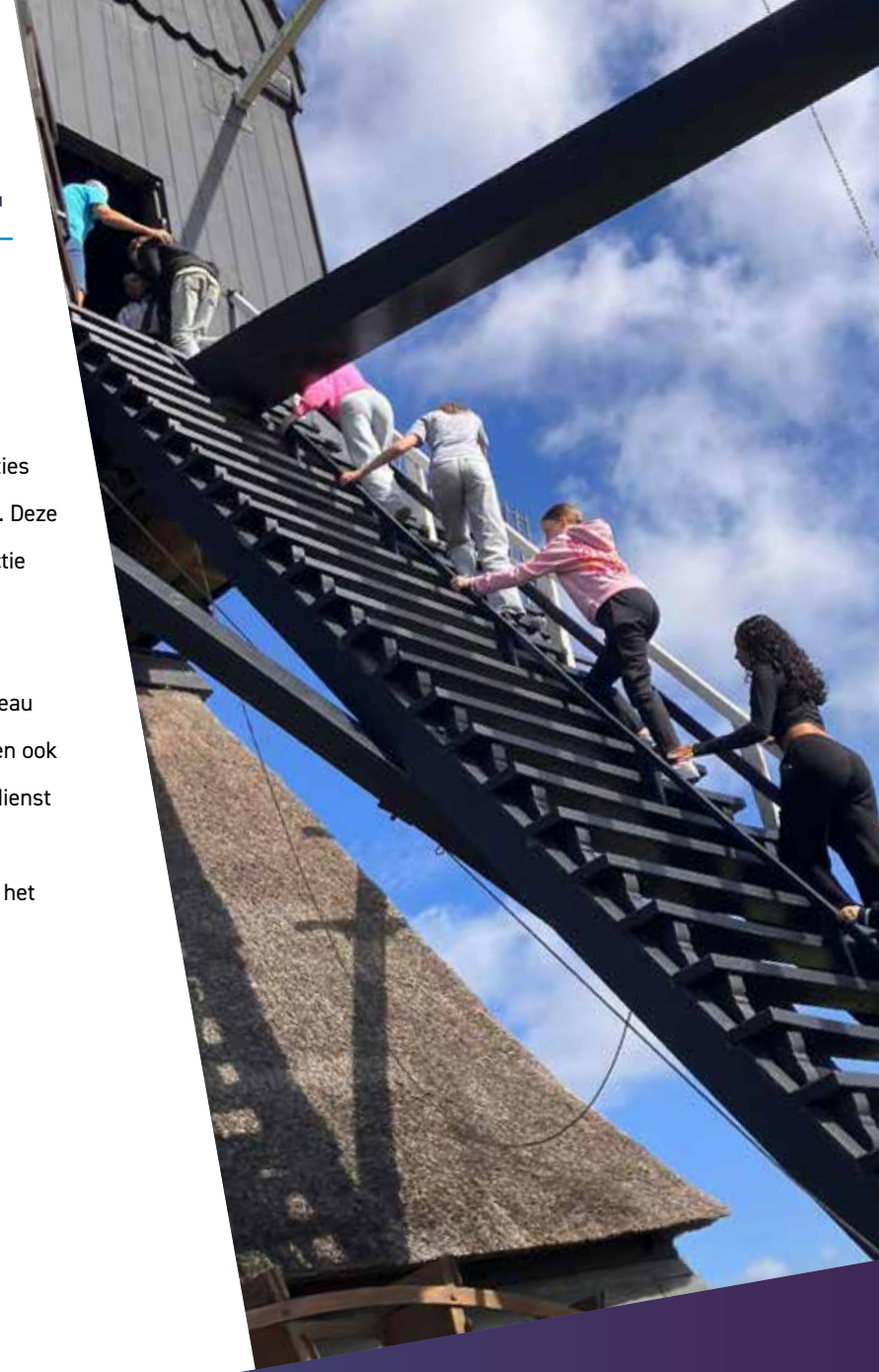
	Werkelijk	Begroting	Verschil
BATEN			
Rijksbijdragen	13.305.229	12.383.037	922.192
Deelnemersbijdragen	439.028	425.925	13.103
Overige baten	145.494	92.500	52.994
Som der baten	13.889.750	12.901.462	988.289
LASTEN			
Personeelslasten	10.716.705	9.984.609	-732.096
Afschrijvingen	430.870	416.759	-14.111
Huisvestingslasten	954.666	1.082.523	127.857
Overige lasten	1.926.207	2.044.158	117.951
Som der lasten	14.028.448	13.528.049	-500.399
Resultaat gewone bedrijfsvoering	-138.698	-626.587	487.889
Rentebaten en lasten	208.345	279.000	-70.655
SALDO EXPLOITATIE	69.647	-347.587	417.234

Financiën, toekomst en continuïteit 54

6.12 Risicobeheersing

Conform de administratieve organisatie wordt getracht de interne risico's zoals fraude uit te sluiten, dit door middel van functiescheidingen. Per kostensoort is er een budgethouder, die deze verantwoordelijkheid uitoefent door, alvorens de betaling wordt gedaan, de factuur te voorzien van een handtekening. De voorbereiding tot het betalen van de facturen tot en met het klaarzetten in het betalingssysteem wordt gedaan door de afdeling financiën. Het accorderen van de betaling en het verzenden gebeurt met een dubbele tekenbevoegdheid door een handtekening van de voorzitter College van Bestuur en de directeur Stafbureau. Daarna wordt de controle op de daadwerkelijke betaling en de verwerking in de boekhouding door de afdeling financiën gedaan. De stand van de liquide middelen wordt tijdens het verslagjaar tweewekelijks gecontroleerd door de voorzitter van het College van Bestuur en de directeur Stafbureau.

De salarisadministratie wordt gedaan door de afdeling PZ, zij verwerken maandelijks alle mutaties. Deze mutaties worden gecontroleerd door de financieel administrateur. Deze heeft binnen het salarispakket alleen een raadpleegfunctie en kan niet muteren. Nadat maandelijks alle mutaties zijn gefatteerd door het College van Bestuur worden de salarissen betaalbaar gesteld door de directeur Stafbureau en de financieel administrateur. Laatstgenoemden dragen ook zorg voor de aangiftes en afdrachten naar de Belastingdienst en het Pensioenfonds. Voor de uiteindelijke betaling per bank zijn twee tekenbevoegden nodig: de voorzitter van het College van Bestuur en de directeur Stafbureau.



Financiën, toekomst en continuïteit 55

6.13 Risicoanalyse

Vanaf 2024 laat het marktaandeel van CSG Willem van Oranje een stijgende lijn zien. Deze stijgende lijn zet zich voort in 2025. Dit, in combinatie met de iets groter wordende basispopulatie, heeft geleid tot een stabilisering van de leerlingpopulatie en zelfs een stijging vanaf 2025. De basispopulatie laat ook in de komende jaren een kleine stijging zien, waar dan wel weer onzekerheidsmarges in zitten door het al dan niet doorgaan van nieuwbouwprojecten in de Hoeksche Waard.

Bij stijgende leerlingenaantallen hoort een hoger aantal lessen en dus een grotere formatie van docenten.

De formatie van de directie en het onderwijsondersteunend personeel (OOP) worden niet aangepast door een stijging van het aantal leerlingen. De huidige formatie, directie en OOP, is stabiel en capabel om een hoger aantal leerlingen aan te kunnen.



6.14 Toelichting op de meerjarenbalans

De materiële vaste activa op de meerjarenbalans laten na 2025 tot en met 2030 een stabiel beeld zien. De afschrijving in 2025 is lager dan een jaar eerder. Dit komt door de versnelde afschrijving van locatie Poortwijk waarop in 2024 voor het laatst is afgeschreven. De voorzieningen betreffen met name de onderhoudsvoorziening. Hieraan ten grondslag ligt een meerjaren onderhoudsrapport tot en met 2039. Het onderhoud zal, indien nodig, conform dit rapport worden uitgevoerd. De personele voorzieningen hebben betrekking op toekomstige jubilea, en het levensfasebewust personeelsbeleid. Jaarlijks wordt er op de balansdatum geïndexeerd naar de toekomstige verplichting.

Balans	2025	2026	2027	2028	2029	2030
VASTE ACTIVA						
Immateriële VA						
Materiële VA	1.088.306	1.053.965	1.050.351	1.057.643	1.085.090	1.106.764
Totaal VA	1.088.306	1.053.965	1.050.351	1.057.643	1.085.090	1.106.764
VLOTTENDE ACTIVA	323.864	300.000	300.000	300.000	300.000	300.000
Liquide middelen	9.604.056	9.580.562	9.773.946	9.682.358	9.740.535	9.440.322
Totaal activa	11.016.226	10.934.527	11.124.297	11.040.001	11.125.625	10.847.086
PASSIVA EIGEN VERMOGEN						
Algemene reserve	7.064.763	7.127.744	7.272.927	7.311.786	7.283.028	7.427.078
Bestemmingsreserve publiek						
Bestemmingsreserve privaat	747.819	754.486	769.854	773.967	770.923	786.171
Totaal eigen vermogen	7.812.582	7.882.230	8.042.781	8.085.753	8.053.951	8.213.249
Voorzieningen	1.804.883	1.852.298	1.881.517	1.754.249	1.871.675	1.433.838
Langlopende schulden						
Kortlopende schulden	1.398.761	1.200.000	1.200.000	1.200.000	1.200.000	1.200.000
Totaal Passiva	11.016.226	10.934.527	11.124.297	11.040.001	11.125.625	10.847.086

6.15 Toelichting bij de meerjarenbegroting

Ondanks het grote aantal geslaagden en een hoge tussentijdse uitstroom is er sprake van een positieve wijziging in de meerjarenbegroting. De reden hiervoor is de hogere instroom in 2025 ten opzichte van de prognose. Het totale leerlingaantal is daardoor stabiel gebleven. Ook de optimale lessenverdeling heeft bijgedragen aan deze positieve wijziging in de meerjarenbegroting.

Het leerlingaantal voor de komende jaren laat een stabiel beeld zien hierdoor is er, mede door de goede financiële uitgangspositie van de school, voldoende ruimte om te investeren. Om aantrekkelijk onderwijs te kunnen bieden en om te kunnen concurreren is het in onze ogen noodzakelijk om in ons onderwijs te blijven innoveren.

Voor de goede orde wijzen wij de lezer erop dat de prognose uitgaat van de huidige (bekende) wet- en regelgeving.



Financiën, toekomst en continuïteit 58

Staat / Raming van baten en lasten

	2025	2026	2027	2028	2029	2030
BATEN						
Rijksbijdragen	12.735.549	12.793.429	12.674.853	12.626.451	12.667.961	12.391.596
Overige rijksbijdragen en subsidies	569.680	693.074	483.907	250.787	250.586	244.969
Overige baten	584.521	516.445	469.210	463.415	458.855	448.880
Totaal baten	13.889.750	14.002.948	13.627.970	13.340.653	13.377.402	13.085.444
LASTEN						
Personeelslasten	10.716.705	10.487.375	10.397.563	10.277.255	10.243.645	10.084.709
Afschrijvingen	430.870	369.341	303.614	292.708	172.553	150.879
Huisvestingslasten	954.666	1.009.306	1.009.306	1.008.933	1.008.348	1.008.170
Overige lasten	1.926.207	2.133.875	2.032.015	1.951.058	1.951.058	1.951.058
Totaal lasten	14.028.448	13.999.897	13.742.497	13.529.955	13.375.604	13.194.817
Saldo baten en lasten	-138.698	3.051	-114.527	-189.302	1.798	-109.372
Rentebaten	208.345	157.500	157.500	157.500	157.500	157.500
TOTAAL RESULTAAT	69.647	160.551	42.973	-31.802	159.298	48.128



6.16 Continuïteitsparagraaf

De in de tabel hiernaast opgenomen gegevens zijn ontleend aan de Meerjarenbegroting 2026-2030.

Continuïteitsparagraaf						
Kengetallen	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Personele bezetting in FTE	97,8	96,8	96,6	96,3	94,9	92,7
Management /Directie	6,5	6,5	6,5	6,0	6,0	6,0
Onderwijzend personeel	68,3	67,3	67,1	67,3	65,9	63,7
Overige medewerkers	23,0	23,0	23,0	23,0	23,0	23,0
Leerlingenaantallen excl. VAVO-II	1266	1247	1243	1248	1221	1180

JAAARREKENING

Balans per 31 december 2025

61

Activa

	31-12-2025	31-12-2024
Vaste activa		
Materiële vaste activa	1.088.306	1.329.161
Totaal vaste activa	<u>1.088.306</u>	<u>1.329.161</u>
Vlottende activa		
Vorderingen	323.864	279.604
Liquide middelen	9.604.056	9.632.244
Totaal vlottende activa	<u>9.927.920</u>	<u>9.911.848</u>
TOTAAL ACTIVA	<u><u>11.016.226</u></u>	<u><u>11.241.009</u></u>

Passiva

	31-12-2025	31-12-2024
Eigen vermogen	7.812.582	7.742.935
Voorzieningen	1.804.883	2.169.289
Kortlopende schulden	1.398.761	1.328.785
TOTAAL PASSIVA	<u><u>11.016.226</u></u>	<u><u>11.241.009</u></u>

Staat van baten en lasten over 2025

62

	2025	Begroting 2025	2024
BATEN			
Rijksbijdragen	13.305.229	12.383.037	12.537.850
Deelnemersbijdragen	439.028	425.925	458.117
Overige baten	145.494	92.500	110.608
Som der baten	13.889.750	12.901.462	13.106.575
LASTEN			
Personeelslasten	10.716.705	9.984.609	10.572.017
Afschrijvingen	430.870	416.759	655.382
Huisvestingslasten	954.666	1.082.523	943.189
Overige lasten	1.926.207	2.044.158	2.081.030
Som der lasten	14.028.448	13.528.049	14.251.619
RESULTAAT GEWONE			
BEDRIJFSVOERING	-138.698	-626.587	-1.145.044
Rentebaten en lasten	208.345	279.000	359.692
SALDO EXPLOITATIE	69.647	-347.587	-785.351

Kasstroomoverzicht 2025

63

	2025	2024
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering	-138.698	-1.145.044
Aanpassing voor:		
Afschrijvingen	430.870	655.382
Stelselwijziging voorziening groot onderhoud		1.215.127
Mutaties voorzieningen	<u>-364.407</u>	<u>-1.220.488</u>
	66.463	650.021
Verandering in vlottende middelen:		
Vorderingen	-44.260	-44.911
Kortlopende schulden	<u>69.976</u>	<u>-135.846</u>
	<u>25.716</u>	<u>-180.757</u>
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	-46.519	-675.779
Rente baten en lasten	208.345	359.692
Kasstroom uit operationele activiteiten	161.827	-316.087
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investeringsmateriële vaste activa	-190.015	-187.501
Kasstroom uit investeringsactiviteiten	-190.015	-187.501
Mutatie liquide middelen	-28.188	-503.588
Beginstand liquide middelen	9.632.244	10.135.833
Eindstand liquide middelen	9.604.056	9.632.244
Mutatie liquide middelen	<u>-28.188</u>	<u>-503.588</u>

1. Algemene toelichting

1.1 Activiteiten

De activiteiten van de instelling bestaan voornamelijk uit het verzorgen van voortgezet onderwijs aan leerlingen in de Hoeksche Waard en omstreken.

1.2 Toelichting op het kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit de liquide middelen. Hieronder verstaan wij kasgelden en banktegoeden. Betaalde en ontvangen rente zijn opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten. Investerings zijn gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs en opgenomen onder de kasstroom uit investeringsactiviteiten. Onder de investeringen in materiële vaste activa zijn alleen opgenomen de investeringen waarvoor in 2025 geldmiddelen zijn opgeofferd.

1.3 Schattingen

Om de grondslagen en regels voor het opstellen van de jaarrekening te kunnen toepassen, is het nodig dat de leiding van de instelling over verschillende zaken zich een oordeel vormt, en dat de leiding schattingen maakt die essentieel kunnen zijn voor de in de jaarrekening opgenomen bedragen. Indien het 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 jaarrekeningposten.

1.4 Stelselwijzigingen

In 2025 hebben zich geen stelselwijzigingen voorgedaan.

1.5 Schattingswijzigingen

In 2025 hebben zich geen schattingswijzigingen voorgedaan.

2.1 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 passiva (met uitzondering van het groepsvermogen) 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. In de balans, de staat van baten en lasten en het kasstroomoverzicht zijn referenties opgenomen. Met deze referenties wordt verwezen naar de toelichting.

2.2 Materiële vaste activa

Bedrijfsgebouwen en -terreinen worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs plus bijkomende kosten of vervaardigingsprijs onder aftrek van lineaire afschrijvingen gedurende de geschatte economische levensduur. Op terreinen wordt niet afgeschreven. Er wordt rekening gehouden met de bijzondere waardeverminderingen die op balansdatum worden verwacht.

Overige vaste activa worden gewaardeerd tegen verkrijgings- of vervaardigingsprijs inclusief direct toerekenbare kosten, onder aftrek van lineaire afschrijvingen gedurende de verwachte toekomstige gebruiksduur, of lagere bedrijfswaarde. De vervaardigingsprijs bestaat uit de aanschaffingskosten van grond- en hulpstoffen en kosten die rechtstreeks toerekenbaar zijn aan de vervaardiging inclusief installatiekosten.

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

Voor de toekomstige kosten van groot onderhoud aan de bedrijfsgebouwen is een voorziening voor groot onderhoud gevormd. De toevoeging aan de voorziening wordt bepaald op basis van het geschatte bedrag van het onderhoud en de periode die telkens tussen de werkzaamheden van groot onderhoud verloopt.

2.3 Bijzondere waardeverminderingen

Door de instelling wordt op iedere balansdatum beoordeeld of er aanwijzingen zijn dat een vast actief aan een bijzondere waardevermindering onderhevig kan zijn. Indien dergelijke indicaties aanwezig zijn, wordt de realiseerbare waarde van het actief vastgesteld. Indien het niet mogelijk is de realiseerbare waarde voor het individuele actief te bepalen, wordt de realiseerbare waarde bepaald van de kasstroomgenererende eenheid waartoe het actief behoort. Van een bijzondere waardevermindering is sprake als de boekwaarde van een actief hoger is dan de realiseerbare waarde; de realiseerbare waarde is de hoogste van de opbrengstwaarde en de bedrijfswaarde. Een bijzonderwaardeverminderverslies wordt direct als last verwerkt in de staat van baten en lasten onder gelijktijdige verlaging van de boekwaarde van het betreffende actief.

De opbrengstwaarde wordt in eerste instantie ontleend aan een bindende verkoopovereenkomst; als die er niet is wordt de opbrengstwaarde bepaald met behulp van de actieve markt waarbij normaliter de gangbare biedprijs geldt als marktprijs. Voor de bepaling van de bedrijfswaarde wordt een inschatting gemaakt van de toekomstige netto kasstromen bij voortgezet gebruik van het actief / de kasstroomgenererende eenheid; vervolgens worden deze kasstromen contant.

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

2.4 Vorderingen

Vorderingen worden bij eerste verwerking gewaardeerd tegen de reële waarde van de tegenprestatie.

Handelsvorderingen worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. Als de ontvangst van de vordering is uitgesteld op grond van een verlengde overeengekomen betalingstermijn wordt de reële waarde bepaald aan de hand van de contante waarde van de verwachte ontvangsten en worden er op basis van de effectieve rente-rente-inkomsten ten gunste van de staat van baten en lasten gebracht. Voorzeningen wegens oninbaarheid worden in mindering gebracht op de boekwaarde van de vordering.

2.5 Liquide middelen

Liquide middelen bestaan uit kas, banktegoeden. Rekening-courantschulden bij banken zijn opgenomen onder schulden aan kredietinstellingen onder kortlopende schulden. Liquide middelen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde.

2.6 Eigen vermogen

Het eigen vermogen bestaat uit algemene reserves en eigen vermogen. Hierin is tevens een segmentatie opgenomen naar publieke en private middelen.

2.7 Voorzieningen

Algemeen

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

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

Wanneer de verwachting is dat een derde de verplichtingen vergoedt, en wanneer het waarschijnlijk is dat deze vergoeding zal worden ontvangen bij de afwikkeling van de verplichting, dan wordt deze vergoeding als een actief in de balans opgenomen.

Voorziening jubilea

De voorziening jubilea wordt opgenomen tegen de contante waarde van de verwachte uitkeringen gedurende het dienstverband. Bij de berekening van de voorziening wordt onder meer rekening gehouden met verwachte salarisstijgingen en de blijfkans.

Voorziening onderhoud

De voorziening is opgebouwd conform tijdsevenredige opbouw per onderhoudscomponent volgens de eisen die RJ212 stelt aan de berekening. De voorziening is gebaseerd op een meerjaren onderhoudsplan uit 2024 welke jaarlijks wordt geïndexeerd.

Voorziening spaarverlof

De voorziening spaarverlof is een regeling waarin men 60 klokuren per jaar kan sparen met een minimale spaartermijn van vier jaar en een maximale termijn van twaalf jaar. Het saldo kan de betrokkene gebruiken voor een sabbatical of een taakvermindering per week vanaf 52-jarige leeftijd. Over de opname van het saldo zijn afspraken gemaakt met de schoolleiding. Het beleid van CSG Willem van Oranje is om deze regeling af te bouwen.

Voorziening levensfase bewust personeelsbeleid

Binnen de CAO VO heeft iedereen recht op een basisbudget van 90 uur. De uren kunnen worden gebruikt ten behoeve van duurzame inzetbaarheid/werkdrukvermindering, verlof, lesvermindering, taakvermindering, als bijdrage in de kosten van de kinderopvang, verhoging van de pensioenaanspraken. De uren kunnen alleen worden gespaard voor een van tevoren afgestemd specifiek doel en alleen in overleg met de rector. Het gespaarde saldo wordt als voorziening opgenomen op de balans.

2.8 Pensioenen

De instelling heeft een pensioenregeling bij Stichting Bedrijfspensioenfonds ABP. Op deze pensioenregeling zijn de bepalingen van de Nederlandse Pensioenwet van toepassing en worden op verplichte of contractuele basispremies 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 sectorenoverheid 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 Stichting Bedrijfspensioenfonds ABP per 31 december 2025 is 123,5%.

2.9 Schulden

Kortlopende schulden worden bij de eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde. Kortlopende schulden worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs, zijnde het ontvangen bedrag rekening houdend met agio of disagio en onder aftrek van transactiekosten. Dit is meestal de nominale waarde.

2.10 Operationele leasing

Bij de instelling kunnen er leasecontracten bestaan waarbij een groot deel van de voor- en nadelen die aan het eigendom verbonden zijn, niet bij de instelling ligt. Deze leasecontracten worden verantwoord als operationele leasing. Leasebetalingen worden, rekening houdend met ontvangen vergoedingen van de lessor, op lineaire basis verwerkt in de staat van baten en lasten over de looptijd van het contract.



3.1 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.

3.2 Rijksbijdragen

Rijksbijdragen worden als baten verantwoord in de staat van baten en lasten in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft.

3.3 Overige bedrijfsopbrengsten

Overige bedrijfsopbrengsten bestaan uit baten uit verhuur, ouderbijdragen en overige baten.

3.4 Overheidssubsidies

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.

Subsidies met betrekking tot investeringen in materiële vaste activa worden in mindering gebracht op het desbetreffende actief en als onderdeel van de afschrijvingen verwerkt in de staat van baten en lasten.

3.5 Afschrijvingen op materiële vaste activa

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

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

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

3.6 Personeelsbeloningen

Periodiek betaalbare beloningen

Lonen, salarissen en sociale lasten worden op grond van de arbeidsvoorwaarden verwerkt in de staat van baten en lasten voor zover ze verschuldigd zijn aan werknemers.

Pensioenen

De instelling heeft de toegezegde pensioenregelingen bij bedrijfstakpensioenfondsen verwerkt als er sprake zou zijn van een toegezegde-bijdrageregeling.

Voor toegezegde-bijdrageregelingen betaalt de instelling op verplichte, contractuele of vrijwillige basispremies aan pensioenfondsen en verzekeringsmaatschappijen. Behalve de betaling van premies heeft de instelling geen verdere verplichtingen uit hoofde van deze pensioenregelingen. De premies worden verantwoord als personeelskosten als deze verschuldigd zijn. Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa indien dit tot een terugstorting leidt of tot een vermindering van toekomstige betalingen.

WNT

De verantwoording van bezoldigingsgegevens van topfunctionarissen heeft plaatsgevonden conform de Wet Normering bezoldiging Topfunctionarissen (WNT) publieke en semipublieke sector.

3.7 Financiële baten en lasten

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



4.1 Prijsrisico

Valutarisico

De instelling is alleen werkzaam in Nederland.

Marktrisico

De instelling loopt geen risico's ten aanzien van de waardering van effecten, opgenomen onder financiële vaste activa en effecten, opgenomen onder vlottende activa omdat alle liquide middelen op depositorekeningen staan.

4.2 Kredietrisico

De instelling heeft geen significante concentraties van kredietrisico.

4.3 Liquiditeitsrisico

Er zijn geen kredietfaciliteiten dus is er geen liquiditeitsrisico. De aangehouden liquiditeiten zijn, rekening houdend met de nog te ontvangen rijksbijdrage van OCW, afdoende om de operationele gang van zaken te financieren.



5 Materiële vaste activa

72

De mutaties in de materiële vaste activa

worden als volgt weergegeven:

	Gebouwen en terreinen	Inventaris en apparatuur	Totaal
Stand per 1 januari 2025			
Verkrijgingsprijs	6.290.963	2.327.466	8.618.430
Cumulatieve waardevermindering en afschrijvingen	5.185.567	2.103.702	7.289.268
Boekwaarden	1.105.397	223.765	1.329.161
Mutaties			
Investerings	150.338	39.677	190.015
Desinvesteringen			
Afschrijvingen	-291.669	-139.201	-430.870
Afschrijving op desinvesteringen			
Saldo	-141.331	-99.524	-240.855
Stand per 31 december 2025			
Verkrijgingsprijs	6.441.301	2.367.143	8.808.445
Cumulatieve waardevermin- dering en afschrijvingen	5.477.236	2.242.903	7.720.138
Boekwaarden	964.066	124.241	1.088.306
Afschrijvingspercentages	3,3 t/m 16,67	20 of 33	

6 Vorderingen

Vorderingen

	31-12-2025	31-12-2024
Debiteuren	7.133	1.555
Overige vorderingen	82.226	101.447
Vooruitbetaalde kosten	234.504	176.602
Overlopende activa	323.864	279.604

Overige vorderingen

	31-12-2025	31-12-2024
Rente	47.449	79.824
Nog te ontvangen vergoedingen	34.777	21.623
Overige vergoedingen	82.226	101.447

De reële waarde van de vorderingen benadert de boekwaarde, gegeven het kortlopende karakter ervan.

7 Liquide middelen

De post geldmiddelen in het kasstroomoverzicht is als volgt samengesteld:

	31-12-2025	31-12-2024
Kasmiddelen	10.344	6.621
Tegoeden op bankrekeningen	6.841	2.432
Schatkistbankieren	9.586.871	9.623.191
Liquide middelen	9.604.056	9.632.244

Alle liquide middelen staan ter vrije beschikking van de instelling.



8 Eigen vermogen

75

	Stand per 01-01-2025	Resultaat	Stand per 31-12-2025
Algemene reserve			
Algemene reserve	6.886.586	205.474	7.092.060
Bestemmingsreserve uit publieke middelen			
Reserve NPO	214.580	-214.580	0
Bestemmingsreserve uit private middelen			
Eigen vermogen	641.769	78.753	720.522
	7.742.935	69.647	7.812.582

De reserves van de Vereniging voor Christelijk Voortgezet onderwijs in de Hoeksche Waard worden onderverdeeld in twee categorieën, te weten: bestemmingsreserve en algemene reserve. Alle reserveringen zijn toegewezen conform bestuursbesluit.

Algemene reserve

Deze reserve is noodzakelijk voor het afdekken van diverse risico's in de bedrijfsvoering. De risico's zijn een meerjaren leerlingdaling, personele risico's bij arbeidsongeschiktheid, materiële risico's etc. De termijn van aanwending van deze reserve is afhankelijk van de resultaten die behaald gaan worden in de toekomst door de uitoefening van genoemde activiteit.

Reserve NPO

In 2021 zijn middelen van de overheid ontvangen om leerachterstanden als gevolg van Corona te herstellen. Het niet benutte deel is opgenomen als bestemmingsreserve. In 2022 en 2023 is nogmaals een bijdrage van de overheid ontvangen. Deze inkomsten en uitgaven worden gesaldeerd met de bestemmingsreserve. Het laatste deel van de reserve is in 2025 aangewend. Vanaf 2026 vervalt deze reserve.

Eigen vermogen

De reserve betreft de bijdrage van de leden van de vereniging, alle ouderbijdragen, en de overige baten gesaldeerd met de kosten van de werkweken, het schoolfonds en de keuken. De termijn van aanwending van deze reserve is afhankelijk van de resultaten die behaald gaan worden in de toekomst door de uitoefening van genoemde activiteit.



10 Voorzieningen

77

	2025	2024
Onderhoudsvoorziening	1.118.392	1.528.241
Personeelsvoorziening	686.491	641.048
	1.804.883	2.169.289

Verloop van voorzieningen	Onderhoudsvoorziening	Personeelsvoorziening	Totaal
Stand per 1 januari 2025	1.528.241	641.048	2.169.289
Dotaties	155.224	121.460	276.684
Onttrekkingen	-565.072	-76.018	-641.090
Stand per 31 december 2025	1.118.392	686.491	1.804.883
Kortlopend deel <1 jaar			6.530
Langlopend deel 1 tot en met 5 jaar			1.663.947
Langlopend deel meer dan 5 jaar			134.406

Personele voorzieningen	2025	2024
Jubilea	65.302	63.778
Spaarverlof	6.300	5.075
Levensfase bewust personeelsbeleid	614.889	496.177
Ziektekosten/transitievergoeding	0	76.018
	686.491	641.048

11 Kortlopende schulden

78

De kortlopende schulden hebben alle een resterende looptijd van korter dan een jaar. De reële waarde van de kortlopende schulden benadert de boekwaarde vanwege het kortlopende karakter ervan.

	Stand per 31-12-2025	Stand per 31-12-2024
Crediteuren	127.479	180.400
Loonheffing	510.119	498.514
Pensioenpremie	140.885	139.266
BTW	-991	-1.022
PMA	0	-5.086
lpap	1.582	1.101
Belastingen premies sociale verzekeringen en pensioenen	651.595	632.774
Waarborgsom leerlingen	25.745	35.015
Te betalen kosten	145.753	95.919
Netto salarissen	23.969	8.062
Voorschot salaris	0	-217
Vooruitontvangen OC&W	84.488	45.423
Te betalen vakantiegeld	339.732	331.408
Overige kortlopende schulden	619.687	515.611
Totaal kortlopende schulden	1.398.761	1.328.785

12 Model G: Specificatie geormerkte subsidies

79

G1 Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule

(regeling ROS art,13 lid 2 sub a en EL&I regelingen betrekking hebbend op de EL&I subsidies)

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van toewijzing	Ontvangen t/m verslagjaar	Lasten in het verslagjaar	Totale kosten 31-12-2025	Saldo nog te besteden ultimo verslagjaar	Prestatie (geheel) geleverd j/n/o
	Kenmerk	Datum	Eur	Eur	Eur	Eur	Eur	
Lerarenbeurs	ABLTINS-397136	18/06/24	5.465,57	5.465,57	3.188,25	5.465,57	-	j
Lerarenbeurs	ABLTINS-397986	18/06/24	4.923,53	4.923,53	2.872,06	4.923,53	-	j
Lerarenbeurs	ABLTINS-401738	18/06/24	8.537,13	8.537,13	4.979,99	8.537,13	-	j
Lerarenbeurs	ABLTINS-401026	18/06/24	8.943,66	8.943,66	5.217,14	8.943,66	-	j
Praktijkgerichte havo	PHAVO23063	15/08/23	100.000,00	100.000,00	29.166,00	100.000,00	-	j
Praktijkgerichte havo	PHAVO23064	01/12/25	80.457,00	26.819,00	12.191,00	12.191,00	14.628,00	o
Opleiding leraar	SOOLVO25075	17/11/25	20.000,00	20.000,00	1.666,00	1.666,00	18.334,00	o
Opleiding leraar	SOOLVO250991	17/11/25	10.000,00	10.000,00	1.666,00	1.666,00	8.334,00	o
Lerarenbeurs	ABLTINS-414826	26/05/25	10.840,80	10.840,80	4.517,00	4.517,00	6.323,80	o
Lerarenbeurs	ABLTINS-414724	23/05/25	5.781,76	5.781,76	2.409,07	2.409,07	3.372,69	o
Lerarenbeurs	ABLTINS-408917	08/05/25	3.703,94	3.703,94	1.543,31	1.543,31	2.160,63	o
Lerarenbeurs	ABLTINS-409929	08/05/25	8.537,13	8.537,13	3.557,14	3.557,14	4.979,99	o
Lerarenbeurs	ABLTINS-407782	08/05/25	8.943,66	8.943,66	3.726,53	3.726,53	5.217,14	o
Lerarenbeurs	ABLTINS-408784	08/05/25	4.923,53	4.923,53	2.051,47	2.051,47	2.872,07	o
Lerarenbeurs	ABLTINS-408305	08/05/25	5.465,57	5.465,57	2.277,32	2.277,32	3.188,25	o
Basisvaardigheden	VBV25-VO-1101	28/04/25	533.205,00	103.281,81	92.731,21	92.731,21	10.550,60	o
Basisvaardigheden	VBV25-VO-1103	28/04/25	228.780,00	44.314,69	39.787,79	39.787,79	4.526,90	o
			1.048.508,28	380.481,78	213.547,27	295.993,72	84.488,07	

G2 Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule

G2.A Aftopend per ultimo verslagjaar.

Er zijn geen subsidies om in deze categorie te verantwoorden.

G2.B Doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Er zijn geen subsidies om in deze categorie te verantwoorden.

13 Niet uit de balans blijvende verplichtingen

80

(Meerjarige) financiële verplichtingen

Alle kopieermachines zijn gehuurd. Het huurbedrag voor 2025 bedraagt € 20.592. Dit contract loopt tot medio 2030.

Voor gas en elektra zijn meerjarige contracten afgesloten via Verus. De jaarlijkse kosten bedragen rond de € 200.000. De contracten lopen tot en met 31-12-2028 met optie jaren 2029 tot en met 2030.

Het contract voor de levering van schoolboeken loopt door tot en met juli 2027. De jaarlijkse afname aan boeken bedraagt ongeveer € 500.000.

Voor het schoonmaken van de gebouwen zijn contracten voor onbepaalde tijd afgesloten, de lasten hiervoor bedragen rond de € 240.000 per jaar.

14 Rijksbijdragen

81

	2025	Begroting 2025	2024
Lumpsum / normatieve rijksbijdragen	12.031.471	11.466.021	11.271.237
Niet-geormerkte subsidies	1.022.857	667.016	923.963
Vergoeding Samenwerkingsverband	250.900	250.000	342.650
	13.305.229	12.383.037	12.537.850
			Kenmerk
Basisbesteding	12.140.943		100020294-2
Overgangsbesteding	-109.472		100021553-2
Strat. Pers. Bel. Begel. en verzuim	105.843		100024700-2
Vermindering collectieve uitkeringsk.	-96.722		100020814-2
Afrekening uitkeringskosten	646		por/202504/000013
Afrekening uitkeringskosten	5.542		por/202511/000008
Verrekening uitkeringskosten	-325		1450059-1
Verrekening uitkeringskosten	-325		1453546-1
Verrekening uitkeringskosten	-228		1457585-1
Verrekening uitkeringskosten	-280		1498247-1
Wettelijke rente	15		100027502-1
Eerste opvang nieuwkomers	7.502		100028521-1
Eerste opvang nieuwkomers	7.502		100029303-1
Werkdrukverlichting VO	446.360		100024328-2
Subsidie praktijkhavo	12.191		PHAV023063
Subsidie praktijkhavo	29.166		PHAV023063
Opleiding tot leraar	1.666		SOOLV025075
Opleiding tot leraar	1.666		SOOLV025099
Studieverlof 25	13.156		1474733-1
Studieverlof 25	6.926		1479709-1
Studieverlof 25	16.257		1414350,01
Functiemix	243.566		100023423-1
Onderwijsregio Rijnmond	48.712		OR250029
Onderwijsregio Rijnmond	41.502		OR250029
Basisvaardigheden	92.731		VBV25-VO-1101
Basisvaardigheden	39.788		VBV25-VO-1103
Personele uitgaven VO 2024			11.271.237
Diverse niet-geormerkte verg. 2024			923.963
Conform jaaroverzicht ministerie 2025	13.054.329	12.133.037	12.195.200

15 Deelnemersbijdragen

82

	2025	Begroting 2025	2024
Contributies	45	175	190
Schoolfonds	119.130	118.750	112.285
Boekenfonds			353
Schadefonds	180		203
Inkomsten TTO	70.395	65.000	77.580
Werkweken en excursies	209.915	220.000	243.372
Sportklas	39.363	22.000	24.070
Activiteiten leerlingen			65
	439.028	425.925	458.117

16 Overige baten

	2025	Begroting 2025	2024
Omzet kantine	105.627	85.000	96.172
Oriëntatie, studie en beroep	738		782
Verhuur lokaliteiten	16.477	7.500	13.655
Overige opbrengsten	22.653		
	145.494	92.500	110.608

Overige opbrengsten

Subsidie sterk techniek onderwijs	17.703
Visio	4.950
	22.653

17 Personeelslasten

83

	2025	Begroting 2025	2024
Brutolonen en salarissen	8.002.139	9.736.109	7.978.925
Sociale lasten	1.116.763		1.091.806
Pensioenpremies	1.173.631		1.198.206
Overige personeelskosten	494.477	263.500	425.405
Af: Ontvangen uitkeringen	-70.305	-15.000	-122.325
Lonen en salarissen	10.716.705	9.984.609	10.572.017

Overige personeelslasten

	2025	Begroting 2025	2024
Reiskosten woon/werk	105.707		93.414
Reservering bindingstoelage	0		-30.427
Reservering Eju en okt. toelage	-12.138		1.234
Werkkostenregeling salaris	32.561		33.225
Werkkostenregeling	10.488	15.000	16.048
Uitzendkrachten	69.657	120.000	124.296
Reservering vakantiegeld	8.325		-1.600
Diverse loonkosten	24.084	15.000	3.034
Wervingskosten personeel	3.787	2.500	2.790
Reis- en verblijfskosten	1.963	1.000	1.194
Overige personeelskosten	69.565	70.000	60.315
Arbo-beleid	60.542	60.000	67.229
LBP/spaarverlof	119.936	-20.000	-15.427
Ziektekosten/transitievergoedingen			70.079
	494.477	263.500	425.405

Gedurende het jaar (peildatum 01-10-25) waren er 99,2 fte's in dienst (2024: 96,6 fte's) op basis van een volledig dienstverband. Hiervan waren 0 werknemers werkzaam buiten Nederland (2024: 0).

18 WNT-verantwoording

84

Per 1 januari 2013 is de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) ingegaan. Deze verantwoording is opgesteld op basis van de volgende op de CSG Willem van Oranje zijnde regelgeving; het WNT-maximum voor het onderwijs is € 246.000.

Het bezoldigingsmaximum in 2025 voor CSG Willem van Oranje is € 175.000. Er is gerekend met de volgende complexiteitspunten, 4 punten voor de gemiddelde totale baten, 1 punt voor het gemiddeld aantal leerlingen en 3 punten voor het aantal gewogen onderwijssoorten.

Het totaal aantal complexiteitspunten komt uit op 8. Het weergegeven toepasselijke WNT-maximum per persoon of functie is berekend naar rato van de omvang (en voor topfunctionarissen tevens de duur) van het dienstverband, waarbij voor de berekening de omvang van het dienstverband nooit groter kan zijn dan 1,0 fte. Het individuele WNT-maximum voor de leden van de Raad van Toezicht bedraagt voor de voorzitter 15% en voor de overige leden 10% van het bezoldigingsmaximum, berekend naar rato van de duur van het dienstverband.

2025

J.A.M. Warmels - Voorzitter College van Bestuur	
Duur dienstverband in 2025	1/1 - 31/12
Omvang dienstverband (in fte)	1
Gewezen topfunctionaris	nee
(Fictieve) dienstbetrekking	ja
Bezoldiging	
Beloning	143.854
Belastbare onkostenvergoeding	-
Beloningen betaalbaar op termijn	23.318
Totaal bezoldiging 2025	167.172
Toepasselijk WNT-maximum	175.000
-/- Onverschuldigd en nog niet terug ontvangen	n.v.t.

2024

J.A.M. Warmels - Voorzitter College van Bestuur	
Duur dienstverband in 2024	1/1 - 31/12
Omvang dienstverband (in fte)	1
Gewezen topfunctionaris	nee
(Fictieve) dienstbetrekking	ja
Bezoldiging	
Beloning	136.790
Belastbare onkostenvergoeding	-
Beloningen betaalbaar op termijn	22.256
Totaal bezoldiging 2024	159.046
Toepasselijk WNT-maximum	166.000
-/- Onverschuldigd en nog niet terug ontvangen	n.v.t.

19 Toezichthoudende topfunctionarissen

85

2025	P. de Bruijn	Y.J.D. Roelfs	D. van der Linden	M.W. Heemskerk	L.M.F. Kuipers
Functie	Voorzitter RvT	Secretaris RvT	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT
Duur dienstverband	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Bezoldiging					
Beloning	3.200	2.900	2.700	2.700	2.700
Belastbare onkostenvergoeding					
Beloning betaalbaar op termijn					
Totaal bezoldiging	3.200	2.900	2.700	2.700	2.700
Toepasselijk WNT-maximum	26.250	17.500	17.500	17.500	17.500

2024	P. de Bruijn	M. Dijkshoorn	Y.J.D. Roelfs	D. van der Linden	M.W. Heemskerk	L.M.F. Kuipers
Functie	Voorzitter RvT	Secretaris RvT	Secretaris RvT	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT
Duur dienstverband	1/1 - 31/12	1/1 - 30/06	1/7 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Bezoldiging						
Beloning	3.000	2.750	-	2.500	2.500	2.500
Belastbare onkostenvergoeding						
Beloning betaalbaar op termijn						
Totaal bezoldiging	3.000	2.750	-	2.500	2.500	2.500
Toepasselijk WNT-maximum	24.900	8.300	8.300	16.600	16.600	16.600

Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen die in 2025 een bezoldiging boven het toepasselijke WNT-maximum hebben ontvangen, of waarvoor in eerdere jaren een vermelding op grond van de WOPT of de WNT heeft plaatsgevonden of had moeten plaatsvinden. Er zijn in 2025 geen ontslaguitkeringen aan de overige functionarissen betaald die op grond van de WNT dienen te worden gerapporteerd.

20 Afschrijvingen

86

	2025	Begroting 2025	2024
Inventaris, apparatuur en gebouw	430.870	416.759	655.382
	430.870	416.759	655.382

21 Huisvestingslasten

	2025	Begroting 2025	2024
Huren	20.152	18.000	18.699
Dotatie onderhoudsvoorziening	155.224	214.523	96.000
Schoonmaakkosten	264.253	260.000	251.228
Energie	188.445	250.000	239.395
Heffingen	39.639	40.000	43.244
Onderhoudskosten	286.954	300.000	294.624
	954.666	1.082.523	943.189

22 Overige lasten

87

	2025	Begroting 2025	2024
Administratie, beheer en bestuur	470.662	466.500	449.352
Leer- en hulpmiddelen	841.768	922.150	869.356
Nascholing	90.740	100.000	132.387
Schoolfonds	33.396	33.008	37.500
Werkweken/excursies	250.273	321.000	354.602
TTO	41.613	65.000	55.814
Activiteiten leerlingen	36.147	500	15.190
Sportklas/sportoriëntatie	43.689	29.000	36.294
Schoolfoto's	5.833	6.500	18.126
Schadefonds	0	500	234
Kantine	112.085	100.000	112.175
	1.926.206	2.044.158	2.081.030

23 Rentebaten en lasten

	2025	Begroting 2025	2024
Rente eigen vermogen	17.269		32.954
Rente uit overheidsmiddelen	191.077	279.000	326.738
	208.345	279.000	359.692

24 Accountantshonoraria

In het boekjaar zijn de volgende bedragen aan accountantshonoraria van Van Ree Accountants ten laste van het resultaat gebracht:

	2025	Begroting 2025	2024
Controle jaarrekening	24.442	25.000	23.474
	24.442	25.000	23.474

Bovenstaande honoraria betreffen de werkzaamheden die bij de vereniging zijn uitgevoerd door accountantsorganisaties en externe accountants zoals bedoeld in artikel 1, lid 1 Wta (Wet toezicht accountantsorganisaties) en de in rekening gebrachte honoraria van het gehele netwerk waartoe de accountantsorganisatie behoort. Deze honoraria hebben betrekking op het onderzoek van de jaarrekening over het boekjaar 2025, ongeacht of de werkzaamheden reeds gedurende het boekjaar zijn verricht.

25 Overzicht verbonden partijen

Er is in 2025 een verbonden partij zoals beschreven in dit model.

Model E	
Naam	Stichting Samenwerkingsverband Passend Voortgezet Onderwijs Hoeksche Waard
Juridische vorm 2025	Stichting
Statutaire zetel	Oud-Beijerland
Code activiteiten	4
Eigen vermogen 31-12-25	N.v.t.
Resultaat 2025	N.v.t.
Artikel 2:403 BW	Nee

Code activiteiten: 1. Contractonderwijs 2. Contractonderzoek 3. Onroerende zaken 4. Overige

Namens het College van Bestuur

J.A.M. Warmels (voorzitter)

Namens de Raad van Toezicht

P. de Bruijn (voorzitter)

M.W. Heemskerk (lid)

Y.J.D. Roelfs (vicevoorzitter/secretaris)

D. van der Linden (lid)

L.M.F. Kuipers (lid)

27.1 Gebeurtenissen na balansdatum

Er zijn na de balansdatum geen gebeurtenissen met belangrijke financiële gevolgen met inachtnaam van het hiervoor vermelde.

27.2 Voorstel bestemming exploitatiesaldo 2025

In de statuten zijn geen bepalingen opgenomen omtrent de bestemming van het exploitatiesaldo. Het exploitatiesaldo staat daarmee ter vrije bestemming van het College van Bestuur en wordt middels bestuursbesluit verdeeld.

	2025
Eigen vermogen	78.753
Reserve exploitatie	205.474
Reserve NPO	-214.580
Exploitatiesaldo	69.647

27.3 Algemene gegevens van de vereniging

De vereniging wordt gevormd door:

Christelijke Scholengemeenschap Willem van Oranje, gevestigd te Oud-Beijerland, bekend onder Brin nummer 08VU. Het aantal leerlingen per 1 augustus 2025 is 1.262.

De vereniging is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel en Fabrieken voor Rotterdam onder nummer 40324545.

Telefoonnummer	0186-634343
E-mail adres	directie@dewillem.nl
Website	www.dewillem.nl
Bestuursnummer	40356
Contactpersoon	Mevrouw J.A.M. Warmels
E-mail contactpersoon	j.warmels@dewillem.nl
Brin nummer:	08VU

27.4 Personele lasten naar kostendrager

	2025	Begroting 2025	2024
Directie	980.657		952.617
OP	8.115.631		7.823.065
OOP	1.620.417		1.796.335
	10.716.705	9.984.609	10.572.017

