

JAARPLAN 2026

De Wegwijzer

Jaarplangesprek d.d. 09-12-2025

Samen laten we elk kind groeien

JAARPLAN 2026

Bijlagen bij dit jaarplan: Eindevaluatie 2025 (van jaarplan 2025), Zelfevaluatie Onderwijskwaliteit 2025, Bedrijfsmatige uitgangspunten 2026.

1. Algemeen:

1.1. Korte terugblik 2025

Samen met leerlingen en ouders

- Op 1 augustus 2025 is het hoorrecht opgenomen in de zorgroute en geïmplementeerd. Tijdens de startgesprekken/opp-besprekingen wordt dit met ouders besproken. In de groepen wordt het hoorrecht verder toegepast op de leerlingen en is een continu proces van afstemming en bijstellen.
- Elk jaar evalueren wij de ouderbetrokkenheid en stellen we bij. Er is een werkgroep ouderbetrokkenheid in de school en zij organiseren samen met onze brugfunctionaris activiteiten en koffie-ochtenden met een thema om de ouderbetrokkenheid te stimuleren. Afgelopen jaar hebben we een speelgoedbeurs georganiseerd en een projectavond.

Samen met partners en omgeving

- Velerlei samenwerkingen zijn er ten behoeve van onze leerlingen:
 - Zorgpartner 's-Heerenloo (inzet logopedie, gedragskundige, ergotherapie, fysiotherapie)
 - Gemeentes (afgifte jeugdhulpbekostiging, huisvesting, jeugdconsulent voor vraagstukken rondom leerlingen)
 - Samenwerkingsverband (afgifte TLV, meedenken plaatsing leerlingen, zorg dragen voor dekkend netwerk van leerlingen)
 - SBO De Vogelhorst (tweetal groepen zijn daar gehuisvest)
 - Kinderhospice Binnenveld (OZG groep Mus met verpleegkundige vanuit kindhospice aanwezig)
- De samenwerkingen zijn in 2025 constructief geweest en opbouwend.

Samen met collega's

- We werken veelal met werkgroepen die een eigen jaarplan met doelstellingen maken. Dit verloopt naar wens.
- We hanteren jaarlijks waarderingsgesprekken waarin professionele ontwikkeling en waardering centraal staat.
- Veel collega's hebben opleidingen en/of trainingen gevolgd. We zetten meer expertise in op de werkvloer. Denk aan traumasensitief lesgeven, inzet van ondersteunde communicatie, inzetten van pitches om elkaar te inspireren, implementatie van bewegend leren, eerste aanzet is gemaakt naar Ankergestuurd werken. Verbindingen leggen in de verschillende bouwen en locaties vraagt tijd, maar is wel in gang gezet.
- De bouwvergaderingen worden geleid door de collega's zelf.
- We passen gedeeld leiderschap toe door inzet van ib-taken op de onderwijs-zorggroepen.

Samen voor excellent onderwijs

- Beleid voor burgerschap is geschreven
- Beleid op reken- en taalonderwijs is geactualiseerd
- Medewerkershandboek is gemaakt en wordt jaarlijks geüpdatet
- Ons kwaliteitshandboek is bijgesteld

2. De doelen voor 2026

Door in de vakjes bij TE en EE de kleur aan te passen geef je de status weer van het proces:

Groen: doel is behaald of loopt op schema

Oranje: loopt niet op schema, gaan we mogelijk niet halen

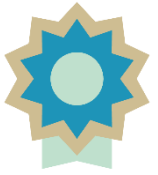
Rood: doel wordt/is niet behaald.

Routekaart	Doelen Wat wil je afgerond/afgeleverd hebben aan het einde van het jaar?	Verantwoordelijke	Afgerond op	TE ¹	Toelichting tussenevaluatie (Stand van zaken, knelpunten en te ondernemen acties)	EE ²	Toelichting eindevaluatie
 Onze identiteit	We hebben in kaart gebracht wat de veranderende doelgroep vraagt aan expertiseontwikkeling van ons team	MT/Team	Dec 26	■		■	
	Het hoorrecht wordt structureel toegepast in alle groepen en met ouders besproken wat hun verwachting is ten aanzien van regulier onderwijs in onze hoogste leerroute tijdens opp-gesprek.	Ortho/CvB/Team	Dec 26				
	Leren/Leren wordt structureel toegepast in ons lesaanbod.	Werkgroep	Dec 26				
	Uitwerking van het burgerschapsonderwijs is geïmplementeerd in ons lesaanbod en is zichtbaar gemaakt.	Werkgroep	Dec 26				

¹ TE=Tussenevaluatie

² EE=Eindevaluatie

Routekaart	Doelen Wat wil je afgerond/afgeleverd hebben aan het einde van het jaar?	Verantwoordelijke	Afgerond op	TE ¹	Toelichting tussenevaluatie (Stand van zaken, knelpunten en te ondernemen acties)	EE ²	Toelichting eindevaluatie
 Onze kwaliteit Incl. Hoge Verwachtingen	Vanuit beleid rekenen en taal wordt er gewerkt in de groepen op alle locaties en zo mogelijk data-gedreven.	MT en Team	Dec 26	■	Plaats de toelichting bij de doelen op de juiste regelafstand. #TEhogeverwachtingen#	■	Plaats de toelichting bij de doelen op de juiste regelafstand. #EEhogeverwachtingen#
	Het beleid rondom pedagogisch-didactisch handelen is bij alle (nieuwe) collega's bekend.	MT en Team	Dec 26		#TEburgerschapsvorming#		#EEburgerschapsvorming#
	Ons kwaliteitshandboek wordt geëvalueerd en verder aangescherpt. Deze wordt leidend voor (nieuwe) collega's	CvB	Dec 26				
	Alle collega's zijn bekend met trauma sensitief onderwijs	MT	Dec 26		#TEdatagedreven#		#EEdatagedreven#
	Binnen het team hebben we dezelfde visie ten aanzien van hoge verwachtingen voor onze veranderende doelgroep	MT	Dec 26				
	We werken vanuit doelstellingen jaarplannen werkgroepen en doorlopen deze cyclus met elkaar als team.	Team	Dec 26				

Routekaart	Doelen Wat wil je afgerond/afgeleverd hebben aan het einde van het jaar?	Verantwoordelijke	Afgerond op	TE ¹	Toelichting tussenevaluatie (Stand van zaken, knelpunten en te ondernemen acties)	EE ²	Toelichting eindevaluatie
 Onze expertise	We bieden cursus/studiedag aan voor collega's ten behoeve van het voeren van goede gesprekken met het netwerk rondom de leerling. (gesprekstechnieken).	MT	Dec 26		#TekstTEprofessionaliserenaanbod#		#TekstEEprofessionaliserenaanbod#
	We bieden coaching aan voor (startende) leerkrachten door inzet van beeld coaching en/of inzet van mentor intern of breed binnen DOS voor verdere professionalisering	MT	Dec 26		#TekstTEScholengroeien#		#TekstEEScholengroeien#
	Door het combineren van bouwvergaderingen op de verschillende locaties wordt expertise gedeeld en nieuwsgierigheid gewekt voor afleggen van collegiale consultatie	MT en team	Dec 26				
	Wij delen en brengen onze expertise over naar externen vanuit het ondersteuningsplan van het samenwerkingsverband. We hebben een eerste samenwerking met onze naastgelegen reguliere basisschool	MT	Dec 26				

Routekaart	Doelen Wat wil je afgerond/afgeleverd hebben aan het einde van het jaar?	Verantwoordelijke	Afgerond op	TE ¹	Toelichting tussenevaluatie (Stand van zaken, knelpunten en te ondernemen acties)	EE ²	Toelichting eindevaluatie
 Onze Samenwerking en	Wij stellen samen met andere scholen vanuit de DOS/Foodvalley een impactplan op en deze is in mei 2026 afgerond. Dan is helder wat het doel is voor samenwerking vanuit De Wegwijzer	MT	Dec 26	■	#TekstTEimpactplannen#	■	#TekstEEimpactplannen#
	Wij weten welke ondersteuningsvragen er leven binnen regulier onderwijs waarbij de Wegwijzer preventief van betekenis kan zijn in het voortraject van eventuele doorverwijzing	MT	Dec 26		#TekstTEanalyserenevaluaren#		#TekstEEanalyserenevaluaren#
	We hebben de oorzaken helder ten aanzien van stijging van het leerlingenaantal op De Wegwijzer	MT	Dec 26				
	Het SWV heeft in samenspraak met De Wegwijzer, gemeente en voorschoolse voorziening een dekkend netwerk voor al onze leerlingen	MT	Dec 26				

3. Goed, gezond en gemotiveerd personeel nu en in de toekomst

Deze paragraaf bevat het beleidsrijke deel van het formatieplan. De voorbeelden die in de opsommingen genoemd worden zijn suggesties. Benoem de voor jouw school belangrijke zaken en beperk je tot hoofdlijnen. Tip: vraag je P&O-adviseur om input.

IPB Overkoepelend (geef hieronder aan welke overkoepelende onderwerpen t.a.v. personeel en organisatie een plek krijgen in jouw jaarplan. Vervolgens vragen we dit te doen per domein uit ons IPB. Kortom, waar ga je dit jaar op inzetten t.a.v. Personeel en Organisatieontwikkeling?

Leiderschapsontwikkeling en Sterker met jou, hoe krijgt dat vorm binnen de school? En hoe kan het leiderschapsprogramma jou en de school hierin verder helpen?

Er zijn twee teamleiders in de school die eind vorig schooljaar hun schoolleidersdiploma vakbekwaam hebben behaald. Het MT volgt het tweejarig leiderschapsprogramma waarin vraagstukken vanuit theorie en praktijk worden gekoppeld en reflectief wordt uitgevoerd. Het MT ontwikkelt zich zo om de vraagstukken die leven vanuit hen op de werkvloer naar een hoger plan te tillen om zo goede antwoorden te vinden op vraagstukken, tevens gericht voor de lange termijn.

De ib-taken zijn meer verdeeld in de school, en hierbij een splitsing gemaakt tussen regulier en onderwijs-zorg

Collega's worden verder opgeleid in het trauma sensitief lesgeven. Ook neemt ondersteunde communicatie een steeds meer prominente plek in op onze school. Dit schooljaar gaan we ons verder verdiepen in Ankergestuurd werken. Sterker met jou is het stimuleren van professionele ontwikkeling, maar ook samenwerken in werkgroepen waar de affiniteit ligt van de medewerker. We willen met name toewerken naar het borgen van de vele expertise die aanwezig is in de school en zo mogelijk ook de zorgpartner en ouders hierbij betrekken.

Toekomstbestendigheid van het team en de school: speerpunten hierin, t.a.v. personeelsbeleid, kwalitatief en kwantitatief gezien (SPP)

We zetten in op het echt zich gewaardeerd voelen door de medewerkers. Dit doen wij door het afleggen van klassenbezoeken, waarderingsgesprekken te voeren, maar ook door open-deurenbeleid te hanteren. Daarbij ook er bewust voor kiezen om in de scholen aanwezig te zijn en in de klassen te komen. Speerpunten zijn het nog beter meenemen van onze nieuwe medewerkers. Naast een inwerkmap en een buddy of mentor is het ook van belang om ze stapsgewijs mee te nemen in alle facetten van de school en de organisatie, zonder dat we items over het hoofd zien. We gaan hiervoor een planmatig overzicht maken.

Kwalitatief is het van belang om te borgen maar ook om expertise gericht in te gaan zetten op de veranderde doelgroep. De leerlingen in leerroute 1 en 2 vragen vaak om andere expertise en hierin kunnen we ons verder bekwamen. Als de formatie ruimte overlaat willen we onderzoeken of we een interne ziektevervangingspool kunnen creëren zodat we vastigheid en stabiliteit in onze school kunnen creëren wat onze leerlingen zo hard nodig hebben.



Gezondheid en Vitaliteit

Wat zijn preventieve maatregelen die je als school gaat nemen om verzuim te voorkomen?

Het beleid rondom verzuim delen met onze medewerkers waarin staat beschreven hoe wij in gezamenlijkheid preventief kunnen werken met elkaar om verzuim te voorkomen.

Wij willen vraagstukken vanuit het team serieus nemen door te luisteren en daar waar mogelijk proberen op te lossen als het gaat om ziektevervanging.

Wij hadden een ziekteverzuim percentage van 1,6 %, deze is na de zomervakantie toegenomen naar ongeveer 5%. Wij onderzoeken de oorzaken van verzuim om dan gericht te kunnen handelen. De collega's die nu met verzuim zijn, zijn allen medisch gerelateerd.

Er is recent veel aandacht voor ons te hoge verzuim en er zijn verschillende plannen van aanpak op schoolniveau opgesteld. Bovendien hebben we een nieuwe visie op verzuim waarin jullie worden geschoold. Wat gaat jouw school doen het verzuim terug te dringen of indien de school een laag verzuimpercentage heeft dit te behouden?

Het behouden van het lage ziekteverzuim door collega's ruimte en regie te geven. Ruimte en tijd na schooltijd om te kunnen voorbereiden van de lessen, deel kunnen nemen aan trainingen/opleidingen en bewust niet de jaarplanning vol te plannen met bouwvergaderingen en personeelsvergaderingen. Effectief en doelbewust kiezen van haalbare doelen in een jaar is een voorwaarde om geen werkdruk te ervaren. Verder persoonlijk in gesprek gaan met de medewerker en de medewerker met MT, preventief als er onderwerpen zijn die van zijn weerslag kunnen hebben op de werkvloer.



Bezieling en welbevinden

Introductie/inwerkprogramma, hoe ziet dat eruit op de school en hoe wordt het gebruikt om meer te binden en boeien?

Wij hanteren een inwerkmap en nieuwe medewerkers worden gekoppeld aan een buddy en of mentor. Daarbij heeft een MT lid op regelmatige wijze contact met de nieuwe collega.

Welke overige activiteiten ga je ondernemen om medewerkers te blijven binden en boeien? Denk aan andere taken, expertiseontwikkeling, mobiliteit, etc.

Expertiseontwikkeling staat altijd centraal en in overleg is er veel mogelijk, wel gerelateerd aan de doelstellingen van de organisatie. We zetten verder in op het bevorderen van contact onderling, samen delen van expertise.

Hoe blijft de school werken aan met werkdruk & werkplezier in relatie tot naderende wegvallen van de NPO middelen?

Wij zien niet direct een relatie met het wegvallen de NPO middelen en werkdruk/werkplezier. De NPO middelen zijn ingezet middels materialen enerzijds en het inzetten van personeel juist voor die leerlingen waarvan wij merkten dat zij mogelijk last hebben ervaren vanuit de corona periode.



Mobiliteit en flexibiliteit

Strategische personeelsplanning: Hoe ziet je personeelsbestand eruit in vergelijking met de behoefte aan personeel die je hebt? Waar zitten tekorten en overschotten? Wat zijn je speerpunten? Gaat dit veranderen met het oog op inclusief onderwijs? Onvervulbare vacatures? Hoe ga je hiermee om, wat zijn de oplossingen die je tot nu hanteert? Gebruik je daarbij ook zij-instroom, doorstroom, de geboden ruimte voor bovenschoolse leraren of andere manieren van zelf opleiden? Wat is de verwachte inzet van onbevoegden voor de klas in het komende jaar? Hoe werk je als school aan een inclusief/divers personeelsbestand? Denk hierbij ook aan het werken met collega's vanuit Team inclusie.

Personeelsbestand is in evenwicht. 1 collega volgt een ad-pep opleiding waarbij we in de toekomst willen onderzoeken of het functiehuis aangepast zou kunnen worden voor het onderwijs-zorgarrangement op het Panorama.

Een collega volgt de deeltijd pabo opleiding en krijgt ruimte en tijd om zich verder te specialiseren om zo binnen afzienbare tijd Pabo diploma te kunnen behalen.

Dit is het laatste schooljaar dat groep Merel in Barneveld continueert. Deze groep wordt opgeheven en deze collega's met vast dienstverband zullen geplaatst worden op 1 van de andere locaties.

We onderhouden een kleine flexibele schil en willen onderzoeken of het mogelijk is dat we binnen onze eigen formatie een invalpool/ziektevervangingspool kunnen inrichten.

We staan open voor collega's vanuit team inclusie, het betreft medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt. We zien het als onze maatschappelijke plicht om hier open voor te staan en te onderzoeken naar mogelijkheden.



Kennis en Competentie

Ontwikkeling van het team in relatie tot het toekomstbestendig krijgen en houden van personeelsleden. Waar ga je op inzetten m.b.t. leren en ontwikkelen?

Wat zijn leer- en ontwikkelbehoeftes vanuit de school (vanuit jaarplan/ambities) en wat gaat je hier komend jaar in doen?

- Meer expertise gericht op de veranderende doelgroep
- Team wil zich verder ontwikkelen als het gaat om gesprekstechnieken en vaardigheden
- Verder professionaliseren van collega's in traumasensitief lesgeven
- Volgen van cursus Ankergestuurd werken
- Volgen van cursus LACCS-basiscursus voor nieuwe collega's op de onderwijszorggroepen
- Individuele behoeften liggen in autisme, prikkelverwerking, spelontwikkeling

Wat zijn leer- en ontwikkelbehoeftes vanuit ontwikkelgesprekken met medewerkers? En wat ga wat gaat je hier komend jaar in doen?

Zie hierboven

- o Functiehuis: Hoe ziet het functiehuis er van de school uit (laat zien met een plaatje van het functiehuis die je nog vanuit P&O krijgt aangeleverd). Geef hierbij aan of er veranderingen in het functiehuis nodig zijn gezien de toekomst van je school? Als deze er zijn geef dan aan welke functie(s) de school wil toevoegen en wat de redenen hiervoor zijn? Betrek je P&O adviseur voor advies let erop dat de MR akkoord is met deze wijziging van het functiehuis.

Dit schooljaar nog geen veranderingen.

	Bezetting	Functiehuis	Gewenst	
--	-----------	-------------	---------	--

De Onderwijsspecialisten

De Wegwijzer	Bezetting oktober 2025	Functiehuis 1 oktober 2025	Gewenst functiehuis in de toekomst	Opmerkingen
Leidinggevende A1				
Leidinggevende A	x	x		
Leidinggevende B	x	x		
Leidinggevende C				
Leidinggevende D				
Adviseur A				
Adviseur B				
Adviseur C				
Adviseur D				
Adviseur E				
Leraar LB	x	x		
Leraar LC	x	x		
Leraar LD	x	x		Functie niet meer in gebruik alleen i
Medewerker Administratie A				
Medewerker Administratie B				
Medewerker Administratie C				
Medewerker Administratie D				
Medewerker Administratie E	x	x		
Medewerker Administratie F				
Medewerker Facilitair A				
Medewerker Facilitair B				
Medewerker Facilitair C	x	x		
Medewerker Facilitair D				

De Onderwijsspecialisten

- o

4. Bedrijfsmatige uitgangspunten 2026

BEGROTING 2026			UITGANGSPUNTEN	
	Begroting 2026	Begroting 2025	• Sluitende en robuuste exploitatie, ondanks groei aantal leerlingen en relatief complexe huisvesting (4 locaties) • Wachtlijst en instroom op met name lage leerroutes. Toereikende ondersteunings-bekostiging (17 tlv II, 37 tlv III) • Daling emb leerlingen van 9 naar 6. • Panorama (OZA doelgroep) 26 leerlingen, waarvan 10 VSO. • Beschikking Subsidie basisvaardigheden juni 2024 € 131.000. Besteding in 2026 € 68.000. • Beschikking Brugfunctionaris voor 3 jaar. 2026 laatste jaar op basis van 1/3 van € 120.000 • Toename huisvestingskosten door gebruik 4 locaties • Toename overige lasten met name impuls leermiddelen en kosten bijzondere dagen • Van investeringsbegroting maakt deel uit verduurzaming gebouw (luchtbehandeling) € 178.000. Overige betreft investeringen ICT (€ 25.000), schoolplein (€ 10.000) en meubilair (€ 27.000) • Wens opstellen meerjaren investeringsbegroting (waaronder meubilair). Actie control	
Opbrengsten				
Opbrengsten	4.881.000	4.635.403		
Overheidsbijdragen en -subsidies	57.000	57.000		
Overige baten	0	0		
Totaal opbrengsten	4.938.000	4.692.403		
	-	-		
Kosten				
Personeelslasten	4.276.000	4.197.303		
Afschrijvingen	93.000	63.211		
Huisvestingslasten	266.000	197.530		
Overige lasten	235.000	210.000		
Totaal kosten	4.870.000	4.668.044		
Totaal	68.000	24.359		
FORMATIE			LEERLINGAANTALLEN	
	januari - juli 2026	aug - dec 2026	Begroting 2025	
DIR	0,9	0,9	2,7	1-2-2022 128
OP	23,0	23,8	20,4	1-2-2023 143
OOP	18,5	17,3	16,2	1-2-2024 153
OOP-Z	1,6	1,6	1,8	1-2-2025 168
Totaal	44,1	43,7	41,1	1-2-2026 168
				Aantal NNCA 52
				Aantal TLV 2 17
				Aantal TLV 3 37

<i>Formatieplan 25-26 41,0 fte. Groei formatie door groei leerlingen. 0,1 fte bovenschoolse bekostiging uit eigen midden. ERD formatie omvat ook inleen s Heeren Loo ad €150.000. 1 fte toegevoegd, inzet nader te bepalen. Relatief hoog verzuim wordt binnen exploitatie opgevangen.</i> In 2025 € 20.000 extra aanspraak basisvaardigheden voor inzet 0,6 leerkracht periode november / december.	<i>WachtlIJst 34 leerlingen. Instroom met name leerroute 1&2. 18 groepen, waarvan 4 groepen Zuyderpoort.</i>														
KENGETALLEN <table> <tr> <th></th><th>Totaal 2026</th></tr> <tr> <td>Werkdrukvermindering</td><td>112.000</td></tr> <tr> <td>Investeringsruimte (waarvan 178K verduurzaming koelsysteem, navraag JB)</td><td>230.000</td></tr> <tr> <td>Deskundigheidsbevordering</td><td>30.000</td></tr> <tr> <td>EMB</td><td>36.000</td></tr> <tr> <td>Stagiaires</td><td>14.000</td></tr> <tr> <td>Professionaliseringsgelden schoolleiders en leerkrachten</td><td>9.000</td></tr> </table>		Totaal 2026	Werkdrukvermindering	112.000	Investeringsruimte (waarvan 178K verduurzaming koelsysteem, navraag JB)	230.000	Deskundigheidsbevordering	30.000	EMB	36.000	Stagiaires	14.000	Professionaliseringsgelden schoolleiders en leerkrachten	9.000	AANDACHTSPUNTEN / Risico's <i>Onderwijs gebaseerd op 4 locaties. Vraagt veel aan (logistieke) planning</i> Gezien groei belang analyse versterking onderwijs in zorg IHP: Scenarioanalyse huisvesting (van vier naar één?)
	Totaal 2026														
Werkdrukvermindering	112.000														
Investeringsruimte (waarvan 178K verduurzaming koelsysteem, navraag JB)	230.000														
Deskundigheidsbevordering	30.000														
EMB	36.000														
Stagiaires	14.000														
Professionaliseringsgelden schoolleiders en leerkrachten	9.000														