

WINKLER PRINS

OPENBARE SCHOOL VOOR
VOORTGEZET ONDERWIJS VEENDAM

Jaarverslag en
jaarrekening 2020



Jaarverslag en jaarrekening 2020

Inhoud

Voorwoord	7
Kerncijfers	8
Deel 1 Bestuursverslag 2020 Winkler Prins	11
1. Algemene informatie	12
1.1 Identiteit	12
1.2 Missie en visie	12
1.3 Kernwaarden	13
1.4 Samenwerking	14
1.5 Organisatie/structuur	15
1.6 Soorten onderwijs	15
2. Strategische doelen en verantwoording	16
2.1 Strategisch doel 1. Uitstekend onderwijs: de kern	16
2.2 Strategisch doel 2. Gedegen vakmanschap: goede medewerkers maken het verschil	22
2.3 Strategisch doel 3. Gezonde organisatie: voorwaarde voor leren en werken	24
3. Kwaliteit	34
3.1 Kwaliteitsprofiel 2015-2020	34
3.2 Kwaliteitsoordeel Inspectie: Toezichtskaderarrangement	34
3.3 Kwaliteitsoordeel Inspectie: Opbrengstenoordeel	34
3.4 Examenresultaten 2020	35
3.5 Opbrengsten school voor praktijkonderwijs 2020	35
3.6 Excellente leerlingen	36
3.7 Onderwijstijd	36
3.8 Voortijdig schoolverlaters (VSV)	36
3.9 Klachten en bezwaren	36
3.10 Jaarverslag en vertrouwenspersonen	37
3.11 Sociale veiligheid	37
3.12 Klokkenluidersregeling	38
3.13 Tevredenheidsonderzoeken	38
3.14 Scholen op de kaart	38
4. Toezicht en bestuur	39
4.1 Code Goed Onderwijsbestuur VO 2020: verslag van de bestuurder	39
4.2 Code Goed Bestuur: verslag van de Raad van Toezicht	41
4.3 Beloningsbeleid Raad van Toezicht	43
5. Medezeggenschapsraad	45
6. Toekomst	45
7. Financiële situatie op balansdatum	46
8. Continuïteitsparagraaf (incl. risicoparagraaf)	57
Bijlage 1: Kwaliteitsprofiel Winkler Prins 2015-2020	65
Bijlage 2: Overzicht medewerkergegevens (peildatum 31/12)	67
Bijlage 3: Resultaten ouder- en leerlingtevredenheidsonderzoeken: voorjaar 2020	69
Bijlage 4: Overzicht realisatie doelstellingen in 2020	73
Bijlage 5: Verklarende woorden- en begrippenlijst	82
Deel 2: Jaarrekening 2020	84
Deel 3: Overige gegevens Winkler Prins	107
Controleverklaring	108

Voorwoord

Het afgelopen jaar 2020 was een jaar als geen ander. Sinds het voorjaar van 2020 is de wereld in de ban van het coronavirus. Het virus bracht beperkingen met zich mee maar bood ook kansen voor ontwikkelingen en innovaties die anders minder vanzelfsprekend van de grond zouden komen. Hierbij kan gedacht worden aan de flexibilisering van het onderwijs, het inrichten van het afstandsonderwijs, het verlenen van maatwerk aan leerlingen op afstand, het omgaan met achterstanden bij leerlingen.

Tijdens de eerste lockdown in het voorjaar kwamen veel zaken moeilijk op gang en ontbrak het nog vaak nog aan expertise, structuur, hardware. Maar medewerkers en leerlingen hebben zich snel ontwikkeld, zich nieuwe methodieken en werkwijzen eigen gemaakt. Er is geïnvesteerd in deskundigheidsbevordering en ICT-infrastructuur. Als gevolg hiervan merkten we dat bij aanvang van de tweede lockdown in december medewerkers en leerlingen veel beter voorbereid en toegerust waren op het thuisonderwijs en daar nagenoeg naadloos in overstapten.

De beleidsagenda die bij aanvang van 2020 was opgesteld kon niet op alle onderdelen worden uitgevoerd. Hoofdoorzaak was dat iedereen meer dan de handen vol had aan het voortdurend schakelen binnen de moeilijke, steeds wijzigende omstandigheden. Daarnaast kwamen onderwerpen als internationalisering en schoolreizen allemaal stil te liggen vanwege de lockdown. Verder werden veel van de aanpassingen van ons schoolbeleid gedictieerd door de rijksoverheid die voorwaarden en eisen stelde aan hoe om te gaan met onderwijs in coronatijd. De aanpassingen in het schoolexamen en centraal examen zijn daarvan voorbeelden, evenals de wijze waarop het onderwijs voor de zomer weer werd opgestart.

De onderwijskwaliteit en resultaten laten zich moeilijk vergelijken met voorgaande jaren. Er is sprake van onderwijsachterstanden bij leerlingen als gevolg van de lockdown. In 2020 is reeds begonnen met een aantal inhaalprogramma's. De onderwijsresultaten zijn beïnvloed door de noodzakelijke aanpassingen aan de overgangseisen en examens. Bij de overgang kregen leerlingen het voordeel van de twijfel en werden bevorderd. Het slagingspercentage lag hoog: 99,3% (2019: 95,4%).

Het leerlingaantal daalde tot 1.969, ongeveer 50 leerlingen lager dan waar op was gerekend. De verwachting is dat het leerlingaantal van Winkler Prins tot 2025 rond de 2.000 zal blijven. Dit geeft voor de komende jaren een stabiele uitgangspositie. Vanaf 2025 zal de daling van het leerlingaantal opnieuw een belangrijke rol gaan spelen. We willen hier tijdig op inspelen door in 2021 onderzoek te gaan doen naar mogelijke vormen van bestuurlijke samenwerking met het dr. Aletta Jacobs College in Midden-Groningen. Dit besluit is in 2020 genomen.

Een opbrengst in 2020 is dat er binnen de school veel verbinding is ontstaan tussen medewerkers onderling. Iedereen heeft zich buitengewoon ingezet om er voor de leerlingen en voor elkaar het beste van te maken. Het historisch lage ziekteverzuimpercentage van 2,9% is daarvan een illustratie (landelijke benchmark VOION 2019: OP 5,6% en OOP 5,9%). Het blijkt ook uit de positieve feedback van ouders en leerlingen die we ontvingen naar aanleiding van de tevredenheidsonderzoeken.

Winkler Prins blijft een aantrekkelijke werkgever. In het laatste medewerkertevredenheidsonderzoek eind 2020, gaven de medewerkers aan dat de algemene tevredenheid op onze school een 8,5 is (deelname 70%). Andere indicatoren bevestigen dat beeld. Er is door de jaren heen nooit sprake geweest van vacatureproblematiek. Ons begeleidingstraject in samenwerking met opleidingsschool De Ommelanden voor stagiaires en jonge docenten is hierbij van grote waarde.

De begroting 2020 startte met een begroot tekort van € 96.000. Aan het eind van dit jaar blijkt dat er een overschot is van € 351.508.

We kijken terug op een bijzonder jaar. De eerste impuls is om het jaar zo snel mogelijk te vergeten. Toch is 2020 ook het jaar waarin we op bewonderenswaardige wijze samen de uitdagingen te lijf zijn gegaan. Wat we in 2020 bereikt hebben, is indrukwekkend. En dat kon alleen maar omdat iedereen, medewerkers, leerlingen en ouders, er voor elkaar de schouders er onder heeft willen zetten, zoals dat dit jaar is gebeurd. Daarom kijken we ook met een positief gevoel terug op 2020 in het vertrouwen dat we in 2021 en de jaren daarna de uitdagingen samen opnieuw succesvol kunnen aangaan.

Ik wens u veel plezier met het lezen van dit jaarverslag en deze jaarrekening.

Ferdinand Vinke
Bestuurder Winkler Prins

Veendam, 22 april 2021
[Jaarverslag eh jaarrekening 2020](#)

2020 in beeld: Medewerkers

(per 31-12-2020)

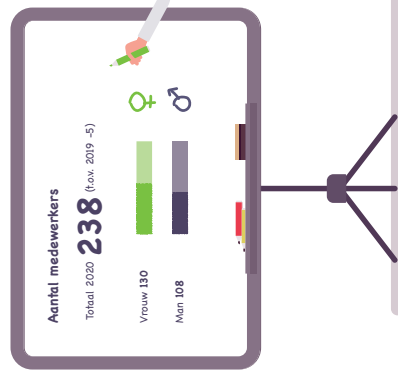
Verhouding vast/tijdelijk personeel

totaal fte **195,18** (t.o.v. 2019 -4,51)



Ratio leerling/fte OP

2020 **14,4** (t.o.v. 2019 -)



Uitstroom

Totaal **23** (t.o.v. 2019 -12)



Instroom

Totaal **20** (t.o.v. 2019 -1)



Levensfasewijst personeelsbeleid



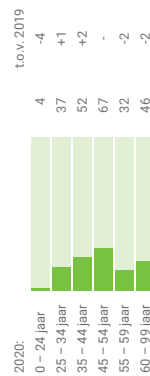
Keuzemogelijkheden

170 uur seniorenverlof	9%	(t.o.v. 2019 -%)
340 uur seniorenverlof	6%	(t.o.v. 2019 -3%)
Beginnend docent n.v.t.*	1%	(t.o.v. 2019 -%)
Uitbetalen (schaal 1 t/m 8)	6%	(t.o.v. 2019 -%)
Uitbetalen t.b.v. kinderopvang	1%	(t.o.v. 2019 -%)
Verlof (sparen en/of optriemen)	68%	(t.o.v. 2019 +1%)
Vermindering weektaak	9%	(t.o.v. 2019 +3%)

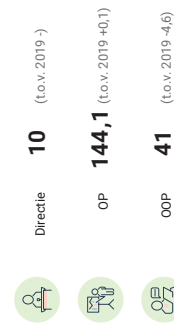
* betreft startende docenten, vervangers en stagiair(e)s; zij hebben geen LBP-rechten

Aantal medewerkers per leeftijdscategorie

Gemiddelde leeftijd **47,4** jaar (t.o.v. 2019 -0,1)



Aantal medewerkers (in fte) per categorie



Verzuimpercentage

Ziekteverzuimpercentage **2,9%** (t.o.v. 2019 -1,5%) (t.o.v. landelijke benchmark: -2,7%)

Meldingsfrequentie **1,0** (t.o.v. 2019 -0,2) (t.o.v. landelijke benchmark: -0,7)



Bevoegdheden personeel



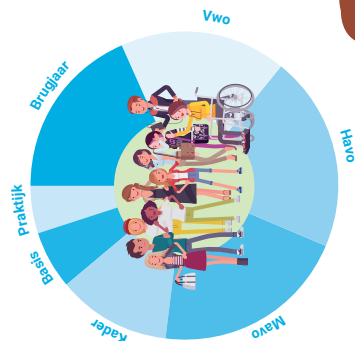
2020 in beeld: Onderwijs

Aantal leerlingen

Totaal
1.969

(t.o.v. 2019: -81)

Brugjaar	361	Kader	238
Vwo	345	Basis	120
Havo	403	Praktijkonderwijs	98
Mavo	404		



Gemiddeld slagingspercentage

Aantal examenleerlingen
436
(t.o.v. 2019: +44)

	2020	t.o.v. 2019	landelijke benchmark
Vwo	100%	+3,1%	+1,1%
Havo	99,2%	+4,6%	+1,7%
Mavo	99,2%	+2%	+0%
Kader	98,6%	+6,2%	-0,9%
Basis	100%	+4,4%	+0,6%

Aantal diploma's behaald via de Tussenvoorziening Time Out: 6

Opbrengsten praktijkonderwijs

Aantal leerlingen
23
(verlaat Praktijkonderwijs)

Aantal behaalde certificaten

In symbiose de entree-opleiding behaald	9
Schoonmaakcertificaat	12
VCA-certificaat	12
MAG lassen niveau 1	5
MAG lassen niveau 2	2
TIG lassen	1
Veilig werken met de bosmaaier	1
Veilig werken met de kettingzaag	8
Veilig werken met de heftruck	10
Veilig werken met de reachtruck	2
Veilig werken met de shovel	6
Certificaat minikraan	6
Certificaat midkraan	5

Oordeel Inspectie: Opbrengstenoordeel

Vwo	✓ Voldoende
Havo	✓ Voldoende
Mavo	✓ Voldoende
Kader	✓ Voldoende
Basis	✓ Voldoende
Praktijkonderwijs	n.v.t.

Oordeel/waardering Inspectie: Toezichtskader

Vwo	✓ Voldoende
Havo	✓ Voldoende
Mavo	✓ Voldoende
Kader	✓ Voldoende
Basis	✓ Voldoende
Praktijkonderwijs	✓ Goed

Tevredenheid leerlingen

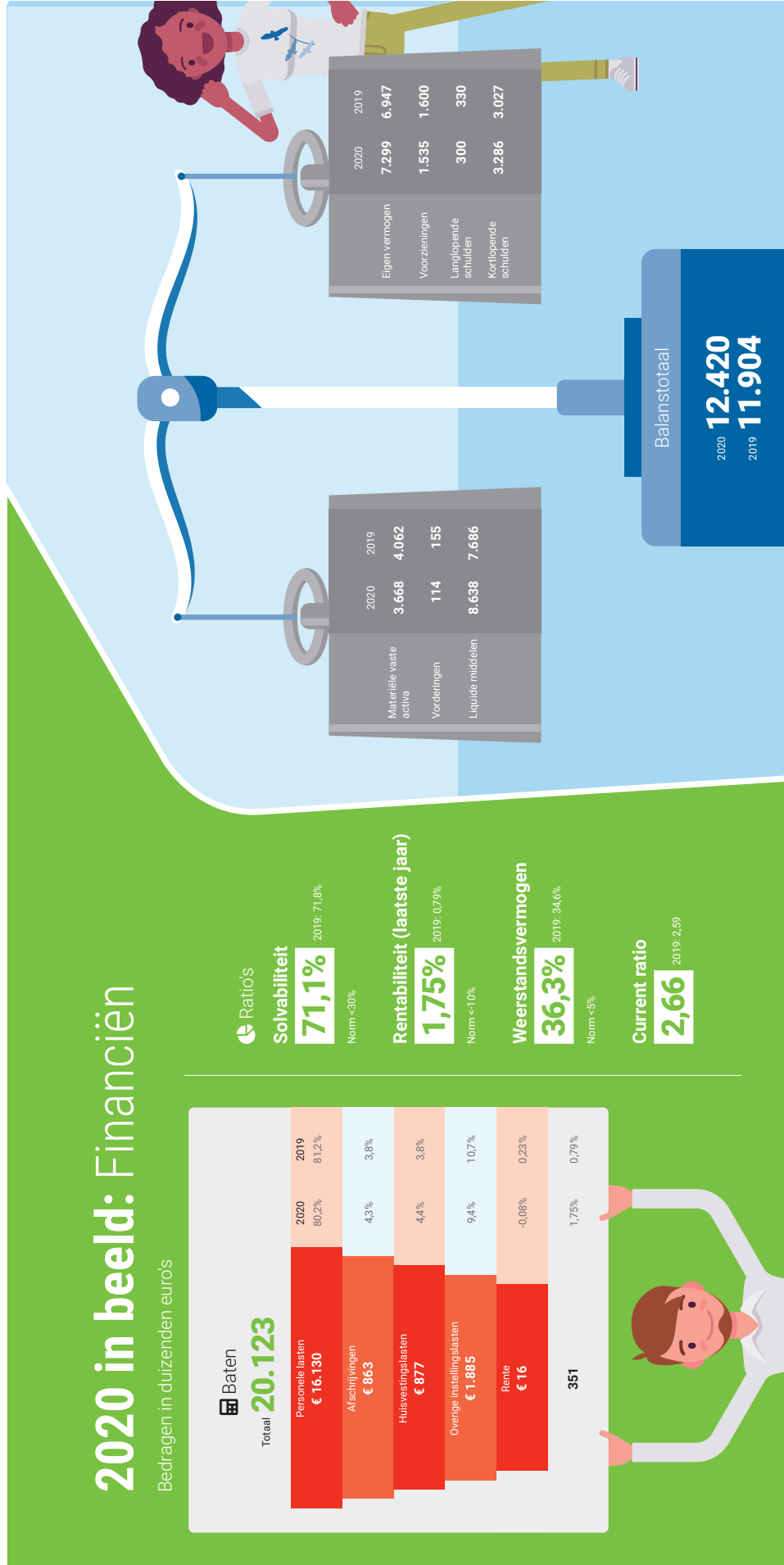
Gemiddeld cijfer
6,8
(t.o.v. 2019: +0,1)

Tevredenheid ouders

Gemiddeld cijfer
8,0
(t.o.v. 2019: +0,1)

2020 in beeld: Financiën

Bedragen in duizenden euro's



The background of the entire page is a solid blue color with a repeating pattern of stylized birds in flight. The birds are white and arranged in a grid-like fashion, facing towards the right. They are depicted in a simple, graphic style with wings spread.

Deel 1

Bestuursverslag 2020

Winkler Prins

1. Algemene informatie

1.1 Identiteit

Iedereen welkom

Winkler Prins is een school voor openbaar voortgezet onderwijs. De openbare school staat open voor alle leerlingen, ouders en medewerkers ongeacht hun levensovertuiging, godsdienst, politieke gezindheid, afkomst, geslacht, of seksuele geaardheid. Iedereen is dus welkom op onze school.

Op onze school respecteren wij elkaar en hebben wij aandacht voor de verschillen en overeenkomsten tussen leerlingen, ouders en medewerkers. Wij zorgen ervoor dat iedere leerling, ouder en medewerker zich thuis voelt, ongeacht de sociale, culturele of levensbeschouwelijke achtergrond.

Wij verwachten van alle leerlingen, ouders en medewerkers dat zij vanuit een positieve betrokkenheid bij de uitgangspunten van het openbaar onderwijs zullen participeren binnen onze school.

Historie

Al vanaf 1866 is Winkler Prins een toonaangevende school voor openbaar voortgezet onderwijs, sterk geworteld in de Veendamse samenleving en de regio. Wij zijn de school waar jonge mensen graag hun talenten willen ontwikkelen gedurende hun schooltijd.

Wij zijn ook de school waar betrokken, gemotiveerde, bevoegde en bekwame medewerkers graag willen werken aan het ontdekken en ontwikkelen van de talenten van onze leerlingen. Winkler Prins zorgt voor kwalitatief goed onderwijs en een passende begeleiding van onze leerlingen.

Onze veilige en ambitieuze leeromgeving geeft ouders het vertrouwen dat het beste in hun kinderen naar boven wordt gehaald. Het eigentijdse en innovatieve onderwijs biedt onze leerlingen maximale kansen succesvol hun weg te vinden bij vervolgonderwijs, beroep en in de maatschappij.

1.2 Missie en visie

Strategisch beleid in een oogopslag

Onderstaand overzicht brengt de essentie van ons strategisch beleid compact in beeld. Dit strategisch beleid vormt de basis voor het dagelijkse gesprek in de school over doelen en resultaten.

Strategisch beleid Winkler Prins 2018 – 2022		
Samen verschillend		
Missie Winkler Prins, een ambitieuze school voor openbaar voortgezet onderwijs vanuit het hart van de Veenkoloniën: Samen verschillend	Visie • Wij dagen onze leerlingen uit met inspirerend en eigentijds onderwijs om zich voor te bereiden op het leven in de wereld van morgen • Wij ontwikkelen ons vakmanschap voortdurend en ondersteunen hiermee alle leerlingen en elkaar • Wij vertrouwen op de kracht van medewerkers, leerlingen en ouders; samen creëren wij meerwaarde voor allen.	Kernwaarden • Vertrouwen • Respect • Eigenheid • Nieuwsgierigheid • Verantwoordelijkheid
Strategische doelen		
Uitstekend onderwijs: de kern	Gedegen vakmanschap: goede medewerkers maken het verschil	Gezonde organisatie: voorwaarde voor leren en werken

Missie

Winkler Prins, ambitieuze school voor openbaar voortgezet onderwijs vanuit het hart van de Veenkoloniën: Samen verschillend.

Toelichting op de missie

Samen verschillend: Winkler Prins is een openbare school voor voortgezet onderwijs. Dat betekent dat iedere leerling welkom en iedere medewerker benoembaar is, ongeacht levensovertuiging, godsdienst, politieke gezindheid, afkomst, geslacht of seksuele geaardheid.

We maken actief werk van de pluriformiteit die onze samenleving kenmerkt. In het openbaar onderwijs leren wij van en met elkaar door elkaar te ontmoeten.

We verkennen elkaars culturele, levensbeschouwelijke en economische achtergronden. Dit doen we op basis van gelijkwaardigheid en wederzijds respect voor de verschillen die er tussen ons zijn. We gaan deze verkenning en de dialoog aan vanuit de wetenschap dat we elkaar nodig hebben om ons verder te ontwikkelen: vandaag op school en morgen in de maatschappij.

Samen zetten medewerkers zich in voor één scholengemeenschap die gekend is om zijn uitstekende kwaliteit van onderwijs, leerlingbegeleiding en dienstverlening. Binnen onze school is ook ruimte voor verschil: deelscholen, diensten en medewerkers vertalen onze schoolbrede ambitie naar hun eigen situatie, rekening houdend met het grote geheel.

Ambitieuze: Winkler Prins kent een hoog kwaliteitsprofiel op vele gebieden, waaronder prima onderwijsresultaten, nauwelijks voortijdig schoolverlaters, hoge tevredenheid onder leerlingen, ouders en medewerkers, een laag ziekteverzuim en een gedegen financieel beleid. Dit niveau is onze basis en daar waar mogelijk gaan we voor beter.

De Veenkoloniën: Winkler Prins staat al ruim 150 jaar in het hart van de Veenkoloniën, een regio die zich de afgelopen eeuwen steeds heeft aangepast aan veranderende sociale en economische omstandigheden. We zijn trots op onze afkomst en onze rijke geschiedenis. Vanuit die basis staan we open naar de rest van de wereld.

Visie

- *Wij dagen onze leerlingen uit met inspirerend en eigentijds onderwijs om zich voor te bereiden op het leven in de wereld van morgen*
- *Wij ontwikkelen ons vakmanschap voortdurend en ondersteunen hiermee alle leerlingen en elkaar*
- *Wij vertrouwen op de kracht van medewerkers, leerlingen en ouders; samen creëren wij meerwaarde voor allen.*

Toelichting op de visie:

- **Onderwijs:** Goed onderwijs bereidt leerlingen voor op het maken van keuzen, gedurende hun opleiding en gericht op hun verdere leven. Wij dagen leerlingen uit de verantwoordelijkheid te nemen voor deze keuzen en ondersteunen hen daarbij met onderwijs dat boeit en dat past bij de hedendaagse ontwikkelingen in de maatschappij.
- **Vakmanschap:** Vakbekwame medewerkers zijn een voorwaarde voor goed onderwijs. Om die vakbekwaamheid op peil te houden nemen onze medewerkers de kans zich te blijven scholen en ontwikkelen: individueel, in teamverband en in netwerken binnen en buiten de school.
Onze medewerkers krijgen en nemen de ruimte om hun werk zo in te richten dat leerlingen en zichzelf optimaal tot ontwikkeling komen. Deze professionele ruimte van medewerkers gaat hand in hand met het dragen van verantwoordelijkheid voor de keuzen die zij maken en de bereidheid daar verantwoording over af te leggen.
- **Vertrouwen en kracht:** Wij vertrouwen op ieders motivatie, betrokkenheid en inzet. De kracht van de samenwerking tussen leerlingen, medewerkers en ouders stelt ons in staat onze leerlingen de beste kansen te bieden in de maatschappij van morgen.

1.3 Kernwaarden

- **Vertrouwen** is *uitgaan van de eerlijkheid en oprechtheid van de ander*. Mensen die elkaar vertrouwen gaan altijd uit van de positieve bedoelingen van de ander. Dit uitgangspunt is in onze school in ieders houding zichtbaar.
- **Respect** is het *omzien naar en waarderen van de ander*. Binnen onze school merkt iedereen dat anderen zijn persoonlijkheid, kwaliteiten en behaalde resultaten waarderen.
- **Eigenheid** betekent dat *iedereen mag zijn zoals hij is*, uiteraard met respect voor andermans eigenheid en binnen de grenzen van onze maatschappelijke spelregels. Deze *uniciteit* geldt ook voor onze school als geheel die een combinatie van unieke eigenschappen kent als ambitie, het openbare karakter, de geest van de Veenkoloniën en een warme en open houding naar anderen.
- **Nieuwsgierigheid** betekent *onderzoekend bezig zijn*. Nieuwsgierigheid leidt altijd tot leren. Zowel leerling als medewerker zijn nieuwsgierig naar zichzelf, naar hun toekomst, naar kennis en mogelijkheden van zichzelf in relatie tot de ander. Samen zijn we nieuwsgierig naar de wereld binnen en buiten de school, om deze zo goed mogelijk te vertalen naar het onderwijs.
- **Verantwoordelijkheid** hebben en dragen betekent *instaan voor het eigen handelen*. In ons gedrag binnen en buiten de school is zichtbaar dat we onze verantwoordelijkheden ten opzichte van de ander en de omgeving nakomen en ons laten aanspreken.

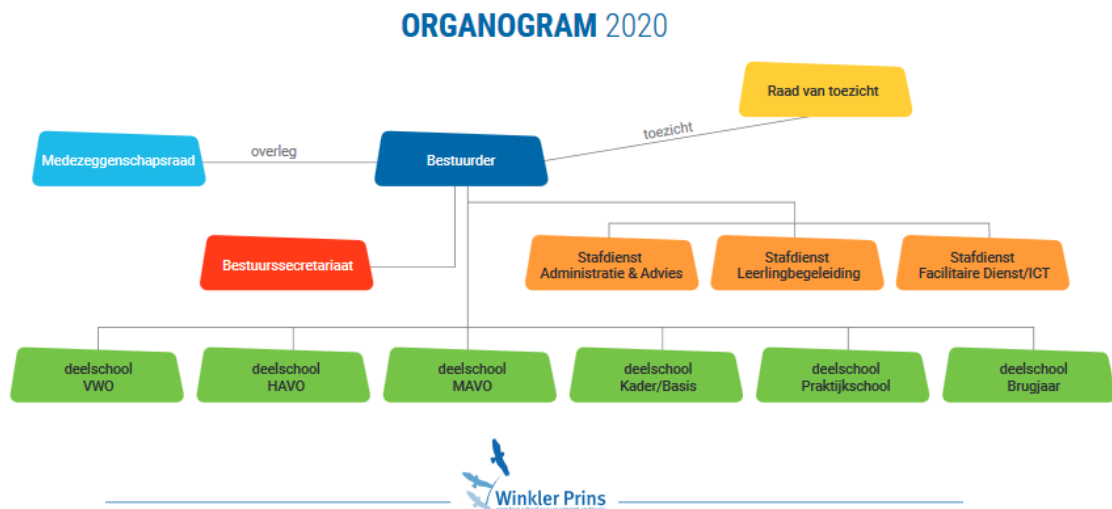
1.4 Samenwerking

We positioneren de school in de samenleving. De school staat dus midden in de maatschappij. Dit wordt zichtbaar bij de talloze contacten die we hebben met leerlingen, ouders, instanties, organisaties en bedrijven. Hieronder volgt een overzicht van diverse belangrijke samenwerkingsgebieden:

- PIT: Passie In Techniek. Dit project is gestoeld op samenwerking tussen Winkler Prins, dr. Aletta Jacobs College, het primair onderwijs, regionaal bedrijfsleven en twee mbo-scholen in de provincie Groningen: Alfa-College en het Noorderpoort. Met het project wordt ingezet op het verstevigen en bestendigen van het techniekonderwijs.
- Onderwijsontwikkeling: maatschappelijke stage, Tech4Fun.
- Samenwerking in de onderwijsketen: warme overdracht po-vo, pro-mbo, vmbo-mbo, havo-hbo en vwo-universiteit.
- Leerlingzorg en -begeleiding: het Samenwerkingsverband Groningen Ommelanden 20.02.
- Samenwerking binnen het Landelijk Werkverband Praktijkonderwijs (LWV PrO) en het regionaal directeurenoverleg PrO.
- Stages en toeleiding naar de arbeidsmarkt: bedrijfsbezoeken klas 1 t/m 6 praktijkonderwijs, stagenetwerk praktijkonderwijs, diverse carroussels voor LOB, speeddates en bedrijfsbezoeken kader en basis 2 en 3, meerdaagse beroepsstages bovenbouw vmbo kader en basis, bedrijfsbezoeken voor havo 3 en vwo 3, bezoeken van open dagen en meeloopdagen van vervolgopleidingen voor leerlingen vanaf vmbo 4, havo 4 en vwo 4.
- Opleiden binnen en buiten de school: via opleidingsschool De Ommelanden onderhouden wij contacten met andere vo-instellingen, RUG, Hanzehogeschool en Stenden/NL. In 2020 is Winkler Prins officieel toegetreden als aspirant-lid tot opleidingsschool De Ommelanden.
- Netwerk Tweede Fase, contacten met vo-scholen in de noordelijke regio (havo en vwo).
- Netwerk Noord Onderbouw, contacten met vo-scholen in de noordelijke regio (havo en vwo).
- Netwerk Taalbeleid, contacten met vo-scholen in Noord-Nederland over taalbeleid.
- Bestuurlijk Platform VO-MBO.
- Bestuurlijk overleg PO-VO.
- Projecten: diverse projecten binnen en buiten de school met vele (onderwijs)instellingen en bedrijven.
- (Internationale) uitwisselingen met andere scholen.
- Netwerkoeverleg Facilitair regionaal.
- Platform Regionale Aanpak Lerarentekort (RAL) en Regionale Aanpak Personeelstekort (RAP).
- HR-netwerk Eemsdeltacollege, dr. Aletta Jacobs College en Winkler Prins.
- Overlegplatform Bedrijfsvoering Onderwijs (OBO): diverse financiële medewerkers van VO-scholen uit de vier noordelijke provincies hebben vier keer per jaar een bijeenkomst waarin diverse financiële, fiscale, bekostiging- en jaarrekening technische en overige bedrijfsvoeringachtige vraagstukken worden besproken.
- Dag van het OOP: OOP-medewerkers van de verschillende VO-scholen kunnen elkaar ontmoeten en gebruik maken van het aanbod aan workshops en trainingen op diverse aandachtsgebieden.
- Financieel Inspiratie Team (FIT): 20 deelnemers (financieel eindverantwoordelijken uit de profit en non-profit-sector) bespreken in een viertal inspiratiesessies hun uitdagingen en problematieken.
- Veendammer Ondernemers Compagnie (VOC): netwerkorganisatie van 120 deelnemers die verbinding legt tussen ondernemers, overheid en onderwijs.

1.5 Organisatie/structuur

De organisatiestructuur van Winkler Prins is weergegeven in onderstaand organogram.



1.6 Soorten onderwijs

Het onderwijsaanbod is verdeeld over zes deelscholen:

- brugjaar (leerjaar 1)
- vwo (leerjaar 2 tot en met 6)
- havo (leerjaar 2 tot en met 5)
- mavo (leerjaar 2 tot en met 4)
- kader/basis (leerjaar 2 tot en met 4)
- praktijkonderwijs (leerjaar 1 tot en met 6).

We werken in Veendam op vijf locaties:

- Raadsgildenlaan 1 (RL1): de deelscholen brugjaar, mavo en kader/basis (leerjaar 2). Deze is tevens de hoofdlocatie waar ook de stafdiensten zijn gehuisvest;
- Raadsgildenlaan (RL11): deelschool kader/basis (leerjaar 3 en 4 Economie & Techniek);
- Pinksterstraat (PS): de deelscholen vwo, havo en kader/basis (leerjaar 3 en 4 Zorg & Welzijn);
- Jan Salwaplein (JS): deelschool praktijkonderwijs (leerjaar 1 tot en met 6);
- Parallelweg (PW): Tussenvoorziening Time Out waar voor alle leerjaren ondersteuningsarrangementen worden aangeboden.

2. Strategische doelen en verantwoording

In dit hoofdstuk wordt bij elk strategisch doel en de onderliggende thema's aan de hand van prestatie-indicatoren beschreven in hoeverre en op welke wijze de diverse doelen in 2020 zijn gerealiseerd. Het volledige overzicht van de gerealiseerde doelstellingen is opgenomen in bijlage 4.

2.1 Strategisch doel 1. Uitstekend onderwijs: de kern

Thema: Verhoging kwaliteit: van goed naar beter

Uit het strategisch beleidsplan 2018-2022

Een stevige basiskwaliteit is voor ons vanzelfsprekend. Winkler Prins heeft al jaren goede resultaten en daar zijn we trots op. Tegelijk zijn we ambitieus: we willen van goed naar beter.

Zo werkten we hieraan in 2020

Kwaliteitsverbetering: naar de waardering 'goed' op onze deelscholen

In ons Strategisch Beleidsplan staat ons doel *Uitstekend onderwijs: van goed naar beter* vermeld. De ambitie is om dit doel te bereiken door middel van het behalen van de waardering *goed* (op basis van het Onderzoekskader 2017) voor alle scholen van Winkler Prins (Praktijkonderwijs, BB, KB, TL, Havo en Vwo). Maatwerk voor en eigenaarschap bij leerlingen zijn daarbij belangrijke uitgangspunten. Daarbij is onder andere aan de orde in welke mate de docent in staat is de regie van het onderwijsleerproces bij de leerling te leggen waardoor de rol van de leerling verandert van minder consument naar meer producent. In september 2019 heeft de Inspectie aangegeven dat alle onderzochte standaarden *voldoende* of *goed* zijn en dat binnen Winkler Prins belangrijke stappen zijn gezet op weg naar verdere verbetering van het onderwijs, ook ten aanzien van het didactisch handelen. Daarmee komt de waardering *goed* ook steeds dichterbij. De focus komt nu op het realiseren van deze ambitie voor alle scholen.

Daarna en daarnaast is het een ambitie dat scholen het predicaat Excellente School behalen. Scholen kunnen zich pas kwalificeren voor dit predicaat nadat de Inspectie de onderwijskwaliteit als *goed* heeft gewaardeerd. Het predicaat betekent dat een school onderwijs biedt van goede kwaliteit (i.p.v. voldoende) en zich daarnaast onderscheidt van andere goede scholen door te excelleren met een specifiek profiel. Het predicaat is hiermee een erkenning voor buitengewone kwaliteit. Bovendien geeft de toekenning van het predicaat een compliment aan iedereen die bijdraagt aan die kwaliteit: leraren en OOP, schoolleiding, leerlingen, ouders en bestuur.

Als gevolg van de Covid-19-pandemie en de gevolgen hiervan voor het onderwijs, heeft er in 2020 beperkt aandacht kunnen zijn voor dit thema. In 2020 blijft de waardering *goed* voor de deelschool praktijkonderwijs gecontinueerd zodat in oktober 2020 de aanmelding gedaan kon worden gedaan bij de Inspectie voor het traject Excellente Scholen 2021-2023. Afronding vindt plaats in 2021.

Thema: Omgaan met verschillen: we nemen iedereen mee

Uit het strategisch beleidsplan 2018-2022

Ons onderwijs is erop gericht dat elke leerling zich op basis van zijn eigen talenten, capaciteiten en eigenschappen voorbereidt op het leven in de wereld van morgen. Wij realiseren voor leerlingen passende leertrajecten en begeleiding op maat binnen of buiten onze school.

Zo werkten we hieraan in 2020

Digitaal onderwijs

De Covid-19-pandemie heeft de onderwijssituatie in het voorjaar van 2020 abrupt veranderd en ons voor verschillende uitdagingen gesteld. Vanaf 16 maart 2020 moest de school sluiten en werden wij gedwongen het onderwijs digitaal te verzorgen. Aangezien er de afgelopen jaren al grote stappen zijn gezet op het gebied van digitalisering, konden docenten en leerlingen binnen twee weken na de schoolsluiting de overstap maken naar digitaal onderwijs. Tijdens de eerste lockdown in het voorjaar kwamen veel zaken moeilijk op gang en ontbrak het nog vaak nog aan expertise, structuur, hardware. Maar medewerkers en leerlingen hebben zich snel ontwikkeld, zich nieuwe methodieken en werkwijzen eigen gemaakt. Voordelen daarbij waren dat de iPad al een aantal jaren werd gebruikt ter ondersteuning van het onderwijsleerproces, dat de inrichting van Teams

al was voorbereid en er schoolbreed al met diverse digitale methodes werd gewerkt. Verder is er geïnvesteerd in deskundigheidsbevordering en ict-infrastructuur. Als gevolg hiervan merkten we dat bij aanvang van de tweede lockdown in december medewerkers en leerlingen veel beter voorbereid en toegerust waren op het thuisonderwijs en daar nagenoeg naadloos in overstapten.

Opvang van jongeren in kwetsbare posities en leerlingen met ouders in vitale beroepen

De gedwongen schoolsluiting vanaf 16 maart was voor iedereen een nieuwe situatie. Met name voor kinderen die opgroeien in een kwetsbare omgeving of waarvan ouders werkzaam zijn in vitale beroepen is onderwijs en opvang in de thuis- (of woon)situatie geen goede optie. Om hen zo goed mogelijk te begeleiden, is voor deze groep leerlingen opvang binnen de scholen geregeld. In nauwe samenwerking met de provincie, gemeente en het onderwijs kon deze opvang worden georganiseerd.

Binnen Winkler Prins is er door de ondersteuningscoördinatoren van de verschillende deelscholen een inventarisatie gemaakt van het aantal jongeren in kwetsbare posities. Dit in afstemming met ouders, deelschooldirecteuren, de directeur stafdienst leerlingbegeleiding en hulpverlenende instanties. Uiteindelijk werd duidelijk dat voor 15 leerlingen opvang gewenst was. Er waren op dat moment geen aanmeldingen voor opvang vanuit ouders met vitale beroepen. De opvang van deze 15 leerlingen vond dagelijks plaats. Tijdens de opvang werden leerlingen geholpen met het opstarten van hun schoolwerk, het bijwonen van online lessen en het plannen en maken van het huiswerk, vrijetijdsbesteding en eventueel klusjes in huis.

Bevordering

Vanwege het bijzondere schooljaar is gekeken naar de voorwaarden voor de bevordering van leerlingen naar de volgende klas. De reguliere bevorderingsnormen bleven het uitgangspunt, maar er is rekening gehouden met de bijzondere omstandigheden voor leerlingen dit voorjaar. Hierbij is ervan uitgegaan dat het voor leerlingen voor alle vakken mogelijk moest zijn om een derde rapportcijfer en daarmee ook een eindcijfer te behalen. Er konden minder toetsen worden afgenomen, maar daarvoor in de plaats zijn er meer praktische opdrachten en werkstukken gemaakt. Ook werd er meer formatief getoetst in plaats van summatief. In de bevorderingsvergadering van lesgevende docenten is er ruimte gegeven om via de besprekingsmarge maatwerk te verrichten naar leerlingen. In sommige gevallen kon de docentenvergadering adviseren een traject via de Zomerschool te volgen waardoor bevordering alsnog mogelijk kon zijn. Daardoor hebben meer leerlingen dan anders het voordeel van de twijfel gekregen en is het aantal zittenblijvers dit jaar lager dan voorgaande jaren. Er is niet gekozen voor een generaal pardon waarbij alle leerlingen overgaan. Niet iedere leerling is gebaat bij een overgang.

Zomer- en Winterschool

De afgelopen jaren is de Lenteschool succesvol ingezet ter bestrijding van het zittenblijven. Vanwege de Covid-19-pandemie kon de Lenteschool in het voorjaar van 2020 niet doorgaan. Als alternatief is een Zomerschool opgezet waarbij potentiële zittenblijvers in de eerste week van de zomervakantie de kans kregen achterstanden weg te werken waardoor bevordering naar het hogere leerjaar alsnog mogelijk werd. Ook stond de Zomerschool open voor bevorderde leerlingen die (extra) leerachterstanden hadden opgelopen en die bereid waren deze in te halen/weg te werken. De selectie voor deze Zomerschool lag bij de deelschooldirecteur die zich hierbij liet adviseren door de vergadering van lesgevende docenten.

Aan de Zomerschool 2020 hebben 90 leerlingen deelgenomen. Deze leerlingen kwamen uit alle leerjaren en uit alle deelscholen (behalve het brugjaar en praktijkonderwijs). Bijna 70% van de deelnemers voldeed niet aan de overgangsnormen en ongeveer 30% was op de Zomerschool op vrijwillige basis.

Alle deelnemende leerlingen hebben de zomerschool succesvol afgerond en zijn daardoor overgegaan naar het volgende schooljaar. In aansluiting op de zomerschool is in november gestart met de Winterschool. Tijdens het schooljaar 2020-2021 wordt aan leerlingen de kans te geven achterstanden weg te werken. In totaal hebben 168 leerlingen deelgenomen aan de eerste periode. Periode twee en drie volgen in 2021.

Maatwerk binnen de klas

Onze leerlingen hebben verschillende niveaus en onderwijsbehoeften. Wij proberen hier zo goed mogelijk bij aan te sluiten. We doen dit onder andere door te differentiëren in de lessen. Dit was dan ook een van de speerpunten in de interne audits in 2019. In 2020 hebben de deelscholen verder gewerkt aan de uitwerking van de plannen van aanpak om zodoende de kwaliteit van het onderwijs naar een nog hoger niveau te brengen. Met name tijdens de lockdown bleek er veel behoefte aan maatwerk. Medewerkers hebben zich enorm ingespannen om leerlingen op allerlei wijzen individueel te ondersteunen in deze ingewikkelde periode.

Keuzewerktijdduren

Binnen de deelschool kader/basis blijkt dat leerlingen kunnen profiteren van meer maatwerk. Niet elke leerling heeft evenveel ondersteuning nodig voor alle vakken. We constateren dat leerlingen die goed zijn in bijvoorbeeld wiskunde, dit vak heel goed in minder tijd kunnen doen. Daarnaast is er soms extra ondersteuning nodig voor een vak, waarbij de docent in een kleinere setting de leerlingen beter kan begeleiden.

Ook vinden we het belangrijk dat leerlingen meer verantwoordelijkheid krijgen en nemen om zelf keuzes te maken t.a.v. de (extra) ondersteuning die ze nodig hebben. Door meer te flexibiliseren in aanbod van vakken, krijgen leerlingen de mogelijkheid zelf keuzes te maken.

Om bovenstaande mogelijk te maken, hebben we in de lessentabel 2020-2021 van leerjaar 2 en 3 keuzewerktijdduren (KWT) ten koste van reguliere lessen opgenomen. Met KWT-uren beogen we het volgende:

- Flexibilisering van het rooster
- Overladenheid van het rooster aanpakken
- Meer betekenisvol leren aanbieden.

Het spreekt voor zich dat leerlingen geholpen moeten worden bij het maken van keuzes. Hierbij speelt de mentor een grote rol. Leerlingen vullen aan het begin van het jaar een POP-formulier in waarmee ze hun eigen ondersteuningsbehoefte in kaart brengen. De mentor bespreekt dit met de leerlingen en vakdocenten. Aan de hand van deze inventarisatie vult de mentor een KWT-keuzeformulier in voor de eerste periode. De leerlingen worden op basis van dit KWT-keuzeformulier op het juiste uur in Magister geplaatst. Na een periode van ongeveer 8 weken, vullen de leerlingen samen met de mentor het KWT-keuzeformulier opnieuw in, zodat er een herverdeling in de KWT-uren ontstaat. De mentor krijgt een grotere rol op het gebied van loopbaanoriëntatie en begeleiding. En leerlingen zijn bewuster bezig met de lesstof en hun eigen ondersteuningsbehoefte.

Vernieuwde aanpak Leerwerktraject

Binnen de basisberoepsgerichte leerweg bieden we het leerwerktraject aan. Leerlingen die vooral praktisch vaardig zijn en meer moeite hebben met de avo-vakken (algemeen vormend onderwijs), kunnen aan dit traject deelnemen. Het leerwerktraject bestaat uit het volgen van een praktijkstage bij een erkend leerbedrijf, praktijklessen binnen het gekozen profiel en het vak Nederlands. Daarnaast worden deze leerlingen extra ondersteund door de onderwijsassistent bij de huiswerkbegeleiding. De leerling doet examen in het praktijkvak en Nederlands. Zo bieden we deze leerling de mogelijkheid door te stromen naar het mbo.

Leerlingen die binnen de Tussenvoorziening Time Out het traject Leren op Locatie volgen, kunnen vanaf de derde klas gebruik maken van het leerwerktraject. In 2020 is begonnen met een leerwerktrajectgroep, bestaande uit leerlingen van de basisberoepsgerichte leerweg en het praktijkonderwijs. Zij volgen Nederlands, rekenen en praktijk op school. Tevens worden ze begeleid door een mentor voor schoolse zaken en een praktijkbegeleider voor de stage. We bieden het traject aan voor de profielen BWI en ZW. Leerlingen krijgen twee jaar de tijd om het leerwerktraject succesvol af te sluiten om daarna door te kunnen stromen naar het mbo.

Succesvolle schoolloopbaan via Time Out

In 2020 hebben zes leerlingen via onze Tussenvoorziening Time Out hun diploma gehaald. Daar zijn we heel trots op, omdat het laat zien dat we door het bieden van maatwerk de leerlingen via Time Out hun schoolloopbaan succesvol kunnen laten afronden. De Tussenvoorziening Time Out is voor leerlingen die om uiteenlopende redenen de lessen binnen het reguliere onderwijs tijdelijk niet kunnen volgen. We bieden arrangementen aan met het doel toe te werken naar terugkeer in het reguliere onderwijs, of door te stromen naar vervolgonderwijs of werk. Binnen Time Out is veel maatwerk voor leerlingen mogelijk. De ondersteuningsvragen van de leerlingen verschillen en dus is voor iedereen een ander plan van aanpak nodig. De leerlingen worden daarom voornamelijk door docenten van Time Out persoonlijk begeleid. Daarnaast krijgen zij les van vakdocenten uit de deelscholen.

Trajectbegeleiding

In 2020 is de trajectbegeleiding op alle locaties gecontinueerd en is het een vast onderdeel geworden van het ondersteuningsprofiel van de school. In de trajectbegeleiding worden leerlingen met uiteenlopende diagnoses (vooral ASS-problematiek) in een aparte setting, buiten de klas, ondersteund, zodat ze hun schoolloopbaan in het reguliere onderwijs en dichtbij huis (in plaats van op het speciaal onderwijs in Groningen) kunnen afronden. Ook hier is sprake van maatwerk. Er zijn leerlingen die meerdere keren per dag kortdurend gebruik maken van de ondersteuning in de trajectruimte. Er zijn ook leerlingen die alleen bij de start van de dag begeleiding nodig hebben. De overige leerlingen en docenten hebben ook baat bij de trajectbegeleiding, omdat er minder onrust in de klas is. In het afgelopen schooljaar zijn alle trajectbegeleiders en een groep docenten geschoold in het begeleiden van leerlingen met ASS-problematiek.

Thema: Leren in samenhang: wat we leren heeft betekenis

Uit het strategisch beleidsplan 2018-2022

In ons onderwijsproces is samenhang zichtbaar tussen wat we leren en de wereld buiten de school. Leerlingen begrijpen waarom ze leren wat ze leren, kunnen dat uitleggen en zien de zin ervan in.

Zo werkten we hieraan in 2020

Leren in projecten

We vinden het belangrijk om in ons onderwijs samenhang tussen vakken en activiteiten te laten zien. In stages leggen we de verbinding tussen leren en werken. Vanwege de Covid-19-pandemie hebben we in 2020 slechts een beperkt aantal activiteiten kunnen uitvoeren. Een aantal voorbeelden zijn:

- Leerlingen uit de tweede klassen havo en vwo hebben het project snelle boten uitgevoerd bij het vak Science. In dit project hebben de leerlingen de invloed onderzocht van de oppervlakte, de vorm en het materiaal van het zeil op de snelheid van de boot.
- Om leerlingen kennis te laten maken met techniek hebben drie teams deelgenomen aan de regionale voorronde van de First Lego League. Naast een team bestaande uit mavo 3 leerlingen, zijn uit alle niveaus van het brugjaar twee teams samengesteld. Er werd op school gestreden om de beste teamprestaties op het gebied van het robotprogrammeren. Een leerzame opdracht waarbij de nadruk lag op het leren samenwerken en het van en met elkaar leren.

Loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB)

Een opleiding op Winkler Prins stelt leerlingen in staat de stap te zetten naar een vervolgopleiding en de arbeidsmarkt. Om hen hier zo goed mogelijk op voor te bereiden, besteden we in alle deelscholen aandacht aan loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB). Onder LOB valt het nadenken over loopbaanvragen (wie ben ik, wat kan ik, wat wil ik, hoe bereik ik dat en wie of wat heb ik daarvoor nodig?), maar ook bedrijfsbezoeken, meeloopdagen op vervolgopleidingen, de WP Informatiemarkt, de vmbo- en havo-beroepencarrousel, profielwerkstukken en projectdagen over beroepsoriëntatie, en bezoek aan open dagen. In alle deelscholen wordt vanaf de brugklas aandacht besteed aan LOB, voornamelijk in de mentorlessen en in de gesprekken tussen de individuele leerling en zijn mentor. De overige activiteiten komen later en bereiden de leerling voor op het kiezen van een profiel en vervolgstudie. Vanwege de Covid-19-pandemie zijn er in 2020 geen meeloopdagen en informatiemarkt op locatie gehouden. Door de decanen is heel actief informatie over (online) voorlichtingsactiviteiten gedeeld en hebben veel leerlingen die volgend jaar doorstromen naar vervolgonderwijs online meeloopdagen bezocht.

Elke deelschool geeft een eigen invulling aan LOB. Dit is afhankelijk van de duur van de opleiding en van de mogelijkheden erna. Leerlingen in het vmbo (kader/basis) en mavo werken aan hun loopbaandossier via de online LOB-methode Qompas en worden door de mentor begeleid in het maken keuzes. In de deelschool mavo zijn er als het gevolg door het uitvallen van diverse fysieke activiteiten andere onlineactiviteiten en opdrachten gedaan. Zo werden er bijvoorbeeld door de mentoren in mavo 2 en mavo 3 LOB-lessen gegeven in Lesson-up en doen de mavo-4 leerlingen een online opdracht met kiesmbo.nl. De leerlingen in de havo die voor de profielkeuze staan werden uitgenodigd voor een onlinevakkenmarkt verzorgd door collega's en havo 5 leerlingen hebben in 2020 online informatieavonden en een online havo beroepencarrousel gevolgd. Met alle examenkandidaten havo 5 en vwo 6 zijn individuele gesprekken gevoerd over de studiekeuze, studiefinanciering, wonen op kamers, webklassen, meeloopdagen en online open dagen.

Wat betreft de aansluiting op het vervolgonderwijs en de arbeidsmarkt, neemt de school voor praktijkonderwijs een aparte plek in. Leerlingen van de school voor praktijkonderwijs worden middels stages stapsgewijs vertrouwd gemaakt met (beschermd) werken. Ook bieden we hen de mogelijkheid certificaten te behalen voor een betere startpositie op de arbeidsmarkt.

Passie in Techniek (PIT)

In schooljaar 2018-2019 hebben we de subsidieaanvraag Sterk Techniekonderwijs ingediend. Deze subsidie is bedoeld om het techniekonderwijs te verstevigen en te bestendigen. Begin 2020 is het programma van start gegaan in de regio Veendam (WP) & Midden Groningen (AJC), onder de naam Passie In Techniek. Met dit

project zetten we in op het ontwikkelen van een doorlopende leerlijn po-vo, vmbo-mbo, samenwerking met het bedrijfsleven en verdere professionalisering van docenten techniek.

De lockdown vanaf half maart 2020 heeft gevolgen gehad voor het (niet kunnen) uitvoeren van de diverse programmalijnen. Deze periode is gebruikt om daar waar mogelijk activiteiten in aangepaste vorm uit te voeren en scenario's uit te werken voor de periode na de lockdown. Op grond van deze scenario's is opnieuw gekeken naar de activiteiten en zijn deze daar waar nodig herschreven, waarna ze zijn voorgelegd aan en goedgekeurd door DUS-I, de instantie die toezicht houdt op de besteding van de subsidie.

Thema: Ouderbetrokkenheid: samen verantwoordelijk

Uit het strategisch beleidsplan 2018-2022

Ouders en school werken samen vanuit een gedeelde verantwoordelijkheid voor het kind, de leerling. Deze gedeelde verantwoordelijkheid en samenwerking is een voorwaarde voor een succesvolle schoolloopbaan van de jongere.

Zo werkten we hieraan in 2020

Driehoeksgesprekken

In 2020 is in verschillende deelscholen gewerkt met het MOL-gesprek (mentor-ouder-leerling). Het MOL-gesprek wordt driemaal per jaar gehouden. Door ouders samen met hun zoon of dochter uit te nodigen voor dit mentorgesprek, maken we de ouders medeverantwoordelijk voor het leren van hun kind en maken we het kind meer eigenaar van zijn leerproces. De mentor zorgt voor de verbinding en volgt het leerproces op school. Deze gesprekken zijn deels via Teams gevoerd.

Veel contact met ouders

Als school hechten wij veel belang aan goede contacten met de ouders van onze leerlingen. Daarnaast bespreken ouders, leerling en de mentor of vakdocent de behaalde resultaten en samen komen we tot gerichte acties. Ook in 2020 konden we weer rekenen op een hoge opkomst bij de oudergesprekken en informatieavonden. Ook hierbij werd veel gebruik gemaakt van digitale communicatie. Maar ook buiten de officiële contactmomenten om waren er veel persoonlijke contacten met mentoren en vakdocenten. Tevens proberen wij ouders, bijvoorbeeld via nieuwsbrieven en nieuwsberichten, zo goed mogelijk op de hoogte te houden van alles wat er speelt binnen de school. We doen dit via WIS-Communicator, een online communicatiekanaal dat ons in staat stelt ouders te informeren.

Thema: Verbonden met de wereld: burgerschap en internationalisering

Uit het strategisch beleidsplan 2018-2022

Het leven en onderwijs in de Veenkoloniën staan niet op zichzelf. Leerlingen groeien op in een pluriforme samenleving. We willen daarom dat onze leerlingen zich ervan bewust zijn dat actief burgerschap en sociale integratie nodig zijn voor een gezonde samenleving.

Zo werkten we hieraan in 2020

Maatschappelijke stage

De maatschappelijk stage (MaS) is een verplicht onderdeel van ons burgerschapsprogramma. De voorbereiding hierop begint al in de onderbouw en in het derde schooljaar volgt de echte MaS. Alle derdejaars leerlingen (alle niveaus) lopen minimaal 30 uur maatschappelijke stage bij een niet-commerciële organisatie. Dit varieert van het geven van sporttrainingen tot het begeleiden van bejaarden of gehandicapten. Zo leren de leerlingen het belang in te zien van vrijwilligerswerk als onmisbaar onderdeel van onze samenleving. Door de MaS leren ze organiseren, samenwerken, plannen en worden hun sociale vaardigheden verder ontwikkeld.

In 2020 hadden we te maken met de Covid-19-pandemie en hebben vele leerlingen hun maatschappelijke stages niet kunnen doen. Om er toch voor te zorgen dat we maatschappelijk betrokken bleven, hebben leerlingen van het derde leerjaar kerstkaarten gemaakt met een persoonlijke boodschap. Deze kaarten zijn vervolgens naar de verzorgingstehuizen in de gemeente Veendam gestuurd.

Theoretisch kader actief burgerschap en sociale integratie

De notitie Burgerschap uit 2018 geeft een overzicht van de activiteiten die in het kader van Burgerschap binnen elk leerjaar plaatsvinden. Deze notitie vormt de basis waarbinnen de vakgebieden hun activiteiten aanbieden. Vanwege de Covid-19-pandemie kon slechts een beperkt aantal activiteiten worden uitgevoerd. Een aantal voorbeelden van activiteiten die wel konden doorgaan zijn:

- Religieproject voor de klassen havo 2 en vwo 2.
- Kerstkaartenactie voor de zorginstellingen (activiteit van de derde klassen schoolbreed).
- Het maken van kerststukjes voor ouderen van verzorgingstehuis Veenkade. Deze zijn persoonlijk langsgebracht door leerlingen van mavo 2, 3 en 4.
- Er is een voedselpakketactie gestart en er zijn voedselpakketten afgeleverd bij de voedselbank.
- Voorlichting 'Veilig uit, veilig thuis'.
- 'Goalkeeper' (zelfregulatie) bij het vak Lichamelijke opvoeding.
- Cursus 'Smart met geld' (bovenbouw)
- Voorbereiding en deelname aan de Paarse Vrijdag;
- Voorlichting pestgedrag (Anti Bullying korte film)
- Amnesty International: voor het vak Maatschappijwetenschappen is meegedaan met project 'Write for Rights' waarbij leerlingen in de Engelse taal een brief schrijven aan iemand in de gevangenis.

Internationalisering

Internationalisering is een belangrijk onderdeel van het lesprogramma. Door leerlingen kennis te laten maken met de internationale en interculturele samenleving, wordt hun horizon verbreed en worden de leerlingen beter voorbereid op het (samen)werken in een multiculturele samenleving. Vanwege de Covid-19-pandemie hebben in 2020 binnen Winkler Prins geen activiteiten en ontwikkelingen in het kader van internationalisering plaatsgevonden.

Thema: Innovatie: de toekomst integreren

Uit het strategisch beleidsplan 2018-2022

Door de mogelijkheden van ICT en internet verandert de manier waarop wij in de toekomst leven, leren en werken. We zullen deze ontwikkelingen en mogelijkheden integreren in ons onderwijs, dat zich aanpast aan datgene wat leerlingen nodig hebben om succesvol door te stromen naar vervolgonderwijs en maatschappij. Naast kennis neemt het belang van competenties van leerlingen om met die snel veranderende wereld om te kunnen gaan, toe.

Zo werkten we hieraan in 2020

Overstap naar digitaal onderwijs

Vanaf 16 maart 2020 moest de school sluiten en werden wij gedwongen het onderwijs digitaal te verzorgen. De docenten hebben op hun eigen wijze inhoud gegeven aan het digitale onderwijs. Er zijn vele mooie voorbeelden van digitale lessen, instructiefilmpjes en een-op-een begeleiding van leerlingen door docenten. Ook na de opening van de school vanaf 2 juni zijn we doorgegaan met het aanbieden van afstandsonderwijs. Dit in combinatie met activiteiten op school (mentorlessen, vakbegeleiding, toetsen en praktijklessen).

Na de zomervakantie zijn de fysieke lessen op school hervat maar is ondertussen volop gewerkt aan de doorontwikkeling van het afstandsonderwijs. Het doel hiervan was om flexibel te kunnen schakelen tussen fysiek onderwijs en thuisonderwijs op afstand. Wanneer een docent niet op school les kon geven, werd er per situatie gekeken naar mogelijkheden voor onderwijs op afstand. Wanneer een docent niet ziek was maar wel in afwachting was van een testuitslag konden in sommige gevallen lessen gestreamd worden. Docenten waren dan ook digitaal bereikbaar voor vragen van leerlingen. We hebben docenten gevraagd om het (huis)werk in Magister op zodanige wijze te noteren dat leerlingen die thuis zaten, op afstand toch bij konden blijven bij ons onderwijsprogramma. Een leerling die op medische indicatie vanwege risico op coronabesmetting niet fysiek naar school kon komen, moest daadwerkelijk met dit onderwijsprogramma aan de slag om aan de leerplicht te voldoen.

2.2 Strategisch doel 2. Gedegen vakmanschap: goede medewerkers maken het verschil

Thema: Professionele ruimte voor medewerkers

Uit het strategisch beleidsplan 2018-2022

Professionele ruimte is voor medewerkers de basis voor het uitoefenen van hun beroep. Het gaat over hoe zij, samen met het team en de school, onderwijs vormgeven. Deze ruimte gaat hand in hand met het geven van inzage in de keuzes die medewerkers maken en het afleggen van verantwoording over de behaalde resultaten of effecten van het handelen.

Zo werkten we hieraan in 2020

Professioneel statuut en docentenadviesraad (DAR)

In 2019 is het professioneel statuut opgeleverd met daarin afspraken over de wijze waarop binnen Winkler Prins de professionele ruimte voor docenten wordt geborgd. Dit krijgt vooral vorm via de professionele dialoog. Hiervoor is een Docenten Advies Raad (DAR) ingesteld. Deze DAR functioneert vooral op deelschoolniveau, omdat daar het gesprek over de onderwijskundige thema's het meest zichtbaar is. Daarnaast is er een schoolbrede DAR. Hierin worden gemeenschappelijke onderwerpen besproken, zoals onderwijskundige veranderingen, onderwerpen die boven het niveau van de deelschool uitstijgen. De DAR is in 2020 drie keer bijeen geweest. De besproken onderwerpen waren onder andere de vormgeving van het thuisonderwijs, toetsen op afstand en de rol en invloed van de DAR op het schoolbrede beleid.

Thema: Kwaliteit en continue ontwikkeling van medewerkers

Uit het strategisch beleidsplan 2018-2022

Uitstekend onderwijs is alleen mogelijk met goed gekwalificeerde medewerkers. Alle medewerkers zijn bekwaam. Medewerkers nemen zelf het initiatief en de verantwoording voor hun permanente ontwikkeling en scholing.

Zo werkten we hieraan in 2020

Medewerkers steeds breder inzetbaar

Nagenoeg al onze docenten (97,1%) waren in 2020 bevoegd. De nog onbevoegde docenten zitten vrijwel allemaal in de afrondende fase van hun studie. Onder de bevoegde docenten zijn ook meerdere tweedegraads bevoegde docenten die studeren voor een eerstegraads bevoegdheid of voor een andere tweede bevoegdheid. Binnen de school voor praktijkonderwijs zijn meerdere medewerkers die het opscholingstraject bevoegdheid groepsleerkracht vmbo-onderbouw kader/basis hebben afgerond. Al deze collega's maken zich met deze professionaliseringsslag breder inzetbaar binnen Winkler Prins.

Bekwaamheid, bevoegdheid en professionalisering

Onze medewerkers werken voortdurend aan hun bekwaamheid. We bereiken dit door concrete afspraken met docenten te maken, deze te monitoren en na te leven op grond van resultaten van de vlootinspectie, audits en lesbezoeken door deelschooldirecteuren. Er wordt samen gewerkt aan een voortdurende verbetering van de kwaliteit van het didactisch handelen hetgeen bijvoorbeeld goed wordt geïllustreerd door de opbrengsten van de deelname aan professionele leergemeenschappen door docenten van de diverse deelscholen. Docenten geven aan dat zij zich voldoende ondersteund voelen door deelschooldirecteuren en bestuur bij hun professionalisering. Nieuwe en beginnende docenten kunnen gebruik maken van een breed introductie- en begeleidingsprogramma.

Scholing

Op Winkler Prins heeft elke medewerker jaarlijks een scholingsbudget van € 600 om verder te werken aan de eigen bekwaamheid. We merken dat onze medewerkers daar steeds meer een beroep op doen. Deze gelden worden breed ingezet: bijdrage in behalen tweede bevoegdheid of masteropleidingen, externe studiedagen, congressen en seminars, workshops, trainingen, bijscholing, vakliteratuur, enzovoort. Buiten de persoonlijke scholingsbudgetten om zijn er ook medewerkers die vanuit de lerarenbeurs of andere scholingsbudgetten van Winkler Prins hun studie gefinancierd krijgen.

Het onderwerp professionalisering en scholing is een vast onderdeel in de functioneringsgesprekken met de leidinggevenden waarbij een directe koppeling wordt gelegd tussen de persoonlijke ontwikkeling van de medewerker en de bijdrage die daardoor kan worden geleverd aan het realiseren van de strategische doelen van Winkler Prins. Aan professionalisering en scholing van medewerkers is in 2020 ruim € 111.000 uitgegeven.

Schoolopleiders en vakcoaches

Als gevolg van de samenwerking binnen de opleidingsschool De Ommelanden zijn er nieuwe afspraken gemaakt over schoolopleiders en vakcoaches. Binnen de opleidingsschool is de afspraak dat iedere deelnemende school minimaal twee schoolopleiders heeft. In het kader van de naderende pensionering van de huidige schoolopleider zijn er het afgelopen jaar twee nieuwe schoolopleiders aangesteld die dit schooljaar worden ingewerkt. Een andere afspraak is dat alle docenten die een stagiair begeleiden de basistraining vakcoaches aan de NHL/Stenden hebben gevolgd. In de eerste maanden van het schooljaar 2020-2021 hebben tien medewerkers aan deze training deelgenomen. Meerdere collega's zullen in 2021 gaan deelnemen.

Online nascholing

Binnen de praktijkschool is gestart met E-WISE online nascholing voor leraren. E-WISE geeft leraren eigenaarschap over hun eigen leerlijn. Het aanbod beslaat alle facetten van het leraarschap, zodat iedere medewerker zelf kan kiezen op welk vlak en op welk tijdstip hij of zij zich wil ontwikkelen. Deze vorm van scholing gaat in de toekomst breder ingezet worden binnen Winkler Prins.

Thema: Medewerkers werken in professionele leernetwerken

Uit het strategisch beleidsplan 2018-2022

De komende jaren werken onze medewerkers in professionele leernetwerken, binnen of buiten de school. Leernetwerken vormen zich rondom leerlingengroepen, leergebieden, thema's, projecten, interviews of innovaties.

Zo werkten we hieraan in 2020

Leren in netwerken

Door elkaars werk te bekijken, bijvoorbeeld in de klas, en door het geven van directe feedback, komen docenten verder. Sinds 2018 wordt daarom in de deelscholen havo en vwo gewerkt met professionele leernetwerken (PLG) rondom het thema differentiëren. In 2020 zijn wij doorgegaan met collegiale visitatie gericht op activerende werkvormen. Door de tijdelijke lockdown zijn niet alle geplande activiteiten doorgegaan. Ook in de andere deelscholen wordt het werken in professionele leernetwerken verder doorgevoerd.

Samenwerking vo en mbo

Het eerdergenoemde project PIT is gestoeld op samenwerking tussen Winkler Prins, dr. Aletta Jacobs College en twee mbo-scholen in de provincie: het Alfa-college en het Noorderpoort. Voor het indienen van de aanvraag is een werkgroep geformeerd, met afvaardiging van alle scholen. Gezamenlijk hebben we ambities en activiteiten bedacht om het techniekonderwijs te verstevigen. Vo-en mbo-docenten gaan zich gezamenlijk buigen over de doorlopende leerlijn met als doel de curricula vmbo en mbo op elkaar te laten aansluiten. Tevens gaan we samen nieuwe keuzedelen ontwikkelen, zoals aardbevingsbestendig bouwen, energietransitie, enz. Hierdoor zijn onze leerlingen beter voorbereid op hun toekomst in de techniek. Docenten kunnen ook gebruik maken van de netwerken binnen het vo en het mbo. Zij kunnen gezamenlijk deelnemen aan masterclasses en bedrijfsbezoeken. Hierdoor ontstaat er meer uitwisseling over het technisch onderwijsaanbod, leren docenten van elkaars expertise en werken we vanuit professionele leernetwerken.

Samenwerking stafdiensten met collega-scholen

In 2019 hebben de besturen van VO Eemsdelta (ED), dr. Aletta Jacobs College (AJC) en Winkler Prins afgesproken om samenwerking te zoeken op het gebied van de ondersteunende diensten. Het verminderen van de kwetsbaarheid van een beperkte staf is daarbij een belangrijk doel. De drie schoolbesturen constateren dat er vraagstukken zijn op het gebied van personeel en organisatie. Die vraagstukken kunnen waarschijnlijk beter gezamenlijk worden opgelost dan door de scholen individueel.

In eerste instantie is de HR-adviseurs van de drie scholen gevraagd om personeelsvraagstukken die er leven in kaart te brengen en een traject voor de korte en een voor de lange termijn op te stellen. Op korte termijn

heeft dit geleid tot een zeswekelijks overleg, waarbij vraag en aanbod van medewerkers met elkaar gedeeld worden en bijeenkomsten op gebied van duurzame inzetbaarheid voor alle medewerkers van de drie scholen toegankelijk zijn. Daarnaast worden er veel informatie en voorbeelden van beleidsnotities uitgewisseld.

Thema: Winkler Prins als opleidingsschool biedt kansen aan alle medewerkers

Uit het strategisch beleidsplan 2018-2022

We zetten onze traditie als opleidingsschool voort. We zijn een school die beginnende medewerkers begeleidt en hen daardoor de kans geeft zich te ontwikkelen binnen het onderwijs. Ervaren medewerkers die hen coachen leren hierdoor ook.

Zo werkten we hieraan in 2020

Samen opleiden en professionaliseren

In september 2019 hebben de sectorraden, waaronder de VO-raad, aangegeven ernaar te streven 100% van de studenten aan een lerarenopleiding op te leiden volgens het concept 'Samen opleiden en professionaliseren' binnen de zogenaamde opleidingsscholen. In onze regio werken scholen samen binnen de aspirant opleidingsschool 'De Ommelanden'.

We vinden het belangrijk om als opleidingsschool kansen te bieden. De aanwezigheid van LIO'ers, minoren en stagiaires heeft een positieve invloed op de professionele cultuur binnen school. Winkler Prins heeft duidelijk kunnen maken dat wij veel ervaring hebben met het opleiden van medewerkers en een goed functionerend inductieprogramma hebben voor stagiaires, beginnende en nieuwe docenten. Zowel De Ommelanden als Winkler Prins waren positief over toetreding. In 2020 is Winkler Prins officieel toegetreden als aspirant-lid.

Regionale Aanpak Lerarentekort

In het kader van de problematiek met betrekking tot het lerarentekort heeft het ministerie van OCW in 2019 een subsidieregeling Regionale Aanpak Lerarentekort (RAL) opengesteld. Op basis van deze subsidieregeling worden aanvragers ondersteund om het lerarentekort gezamenlijk aan te pakken.

In de provincie Groningen hebben 25 bestuurders uit het (speciaal) voortgezet onderwijs (vo) en het mbo zich verenigd om grote thema's gezamenlijk aan te pakken. Eén van deze thema's is het terugdringen en voorkomen van personeelstekorten in het onderwijs. Dit gaat om zowel onderwijzend als niet-onderwijzend personeel. In 2020 is de problematiek grotendeels in kaart gebracht.

Binnen het Bestuurlijk Platform VO-MBO is hiervoor een bestuurscommissie Lerarentekort/ personeelsfricties ingesteld. Bij de uitvoering van het Plan van Aanpak wordt zowel een beroep gedaan op de HR-adviseurs als op docenten van de diverse scholen. Door de coronamaatregelen zijn een aantal geplande activiteiten vanuit de RAL doorgeschoven naar het voorjaar van 2021. Met ingang van 1 september 2020 is de RAL verdergegaan als RAP. Deelprojecten van de RAP betreffen professionalisering, instroom en behoud van personeel, herinrichting onderwijslandschap en communicatie. Activiteiten die hieruit voortvloeien zullen grotendeels plaatsvinden in 2021.

SchoolpleinNoord

Winkler Prins heeft zich in 2020 aangesloten bij SchoolpleinNoord, het regionale loket voor onderwijs arbeidsmarktvraagstukken, voor en door het onderwijs. In eerste instantie zal SchoolpleinNoord zich richten op vacatures voor leraren en ander onderwijspersoneel. Op termijn zal het loket worden doorontwikkeld tot een kennisplatform. Binnen de noordelijke RAP-projecten is de doorontwikkeling van SchoolpleinNoord als speerpunt opgenomen.

2.3 Strategisch doel 3. Gezonde organisatie: voorwaarde voor leren en werken

Thema: Kwaliteitszorg: weten hoe goed we zijn

Uit het strategisch beleidsplan 2018-2022

We willen zeker weten dat we een goede school zijn en blijven. Een gedegen kwaliteitscyclus is hiervoor noodzakelijk en moet ons in staat stellen onze kwaliteit verder te verhogen.

Zo werkten we hieraan in 2020

Kwaliteitszorg

In het kader van het verbeteren van de kwaliteitszorg zijn twee medewerkers gestart met de leergang kwaliteitszorg VO. Doel van deze leergang is het meten en weten van belangrijke kengetallen te gebruiken om de kwaliteit van het onderwijs daadwerkelijk te gaan beïnvloeden.

Thema: Strategisch personeelsbeleid: ondersteunt, begeleidt en daagt medewerkers uit

Uit het strategisch beleidsplan 2018-2022

Strategisch personeelsbeleid is onderdeel van het integrale schoolbeleid, vanuit de visie van de school op goed onderwijs en goed werkgeverschap. Goed personeelsbeleid start daarom vanuit de doelen die de school nastreeft en richt zich op het ondersteunen van het professionele gedrag van medewerkers dat nodig is om die doelen te bereiken.

Zo werkten we hieraan in 2020

Altijd ruimte voor een gesprek

Onze kracht is dat er altijd ruimte is voor een gesprek. In alle contacten werken we hard aan de onderlinge relatie. Tussen bestuur en medewerkers, tussen docenten en leerlingen en tussen school en ouders. Dat werpt vruchten af. De tevredenheidsscores van medewerkers (8,5) en ouders (8,0) waren ook in 2020 weer hoog. Bij leerlingen lag de tevredenheid iets lager: (6,8).

Het ziekteverzuim is in 2020 gedaald naar 2,9% (2019: 4,4%). Uiteraard laten deze cijfers zich als gevolg van de coronamaatregelen, het thuiswerken en afstandsonderwijs moeilijk vergelijken met voorgaande jaren. Het ziekteverzuim voor Winkler Prins is al jarenlang gunstig vergeleken met de landelijke benchmark (VOION 2019: OP 5,6% en OOP 5,9%). Sinds 2019 is er helaas een aantal medewerkers om medische redenen langer dan een jaar uit de roulatie. Het verzuim was nagenoeg in geen van de gevallen werk gerelateerd. 85% van het totale verzuim bestaat uit lang of extra lang verzuim. Een aantal van hen was eind december bezig met een re-integratieproces en wordt hierbij ondersteund door hun leidinggevende, de inzetbaarheidscoach, de bedrijfsarts en/of bedrijfsmaatschappelijke interventies. In samenwerking met de arbodienst Zorg van de Zaak blijven leidinggevendens zich inzetten om, daar waar mogelijk, de medewerkers te ondersteunen om hen duurzaam inzetbaar te houden. Daar waar medewerkers voor langere tijd niet aan het arbeidsproces kunnen deelnemen, wordt door de leidinggevendens contact met hen onderhouden om de betrokkenheid bij school in stand te houden. Helaas zijn er ook een tweetal medewerkers die definitief niet meer terug kunnen keren in het arbeidsproces omdat zij volledig arbeidsongeschikt zijn verklaard door het UWV.

Ziekteverzuim	2019	2019	2020	2020
	%	frequentie	%	frequentie
Winkler Prins	4,4	1,2	2,9	1,0
Landelijke Benchmark OP	5,6	1,8	5,6	1,7
Landelijke Benchmark OOP	6,0	1,3	5,9	1,2
Benchmarkcijfers uit	2018		2019	

Actieve sturing koppeling persoonlijke en organisatie-doelen

Evenals in 2019 is in 2020 verdere invulling gegeven aan ons strategisch HRM-beleid. We vragen onze docenten om in hun professionele ontwikkeling als onderdeel van het functioneringsgesprek een koppeling te maken met hun persoonlijke leerdoelen en de doelstellingen van Winkler Prins. We sturen hier actief op door bijvoorbeeld bij scholingsaanvragen aan de medewerker te vragen op welke wijze deze aansluiten op waar we binnen Winkler Prins naartoe werken. Tenminste jaarlijks bespreekt de medewerker met de leidinggevende hoe gedurende het schooljaar gewerkt gaat worden aan scholing en ontwikkeling.

Loopbaanperspectief voor onderwijsondersteunend personeel (OOP)

In tegenstelling tot het Onderwijzend Personeel (OP) waar middels functie- en taakdifferentiatie sinds 2010 mogelijkheden zijn medewerkers meer loopbaanperspectief te bieden met ruimte voor een hogere beloning, waren deze mogelijkheden voor het OOP beperkter. De rol van OOP-ers is de laatste jaren enorm veranderd en van hen wordt een flexibeler inzet gevraagd. De pedagogische invulling van het vakmanschap wordt vooral voor het OOP steeds belangrijker. Dit heeft ervoor gezorgd dat eind 2018 de notitie Loopbaanperspectief OOP is geschreven en met instemming van de PMR is vastgesteld. Dit biedt OOP'ers meer mogelijkheden voor carrière en taakdifferentiatie met mogelijk een hogere beloning. De laatste twee jaren is een groot aantal OOP'ers actief met hun scholing bezig geweest. In 2020 hebben twee medewerkers uit de facilitaire dienst succesvol hun basisopleiding voor onderwijsassistent afgerond. Eén medewerker facilitair heeft afgelopen jaar haar startkwalificatie behaald en volgt nu de basisopleiding onderwijsassistent. In totaal ontvangen tien medewerkers een maandelijkse toelage als gevolg van dit loopbaanperspectief.

Duurzame inzetbaarheid: samenwerking met inzetbaarheidscoach

Ook in 2020 is de afdeling HR/PSA actief bezig geweest om een positieve bijdrage te leveren aan de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Door het onderwijs op afstand en het thuiswerken blijkt dit in de praktijk wel wat lastiger nu direct fysiek contact ontbreekt. Eens in de drie weken houdt de inzetbaarheidscoach van arbodienst Zorg van de Zaak spreekuur voor inzetbaarheidsgesprekken. Tijdens de lockdowns vinden de gesprekken veelal met beeldbellen plaats. De inzetbaarheidscoach ondersteunt de leidinggevende (en de verzuimende medewerker) vroegtijdig in het verzuimproces. Het doel is om door preventie verzuim te voorkomen. De focus ligt op het filteren van niet-medische en medische oorzaken, bespreken van re-integratiemogelijkheden (wat kan wel) en, indien er behoefte is aan een medisch oordeel, verwijzen naar een spreekuur bij de bedrijfsarts en deze voorzien van een gerichte vraagstelling. Aandacht voor de medewerker blijkt ook van grote waarde. De bevinding van de inzetbaarheidscoach bij Winkler Prins is dat Winkler Prins als werkgever een attente betrokkenheid heeft naar de medewerkers, waardoor de inzetbaarheidscoach veel medewerkers ziet in de fase van @work en @risk. Meer preventief dan curatief dus. Dit draagt bij aan de betere inzetbaarheid van medewerkers. De inzetbaarheidscoach geeft aan dat de stimulerende en motiverende inzet en rol van de HR-adviseur naar leidinggevend en medewerkers ervoor zorgt dat men de coach goed weet te vinden. Op basis van een 2- of 3-gesprek met de inzetbaarheidscoach kan @home voorkomen worden en/of de re-integratie worden vormgegeven en/of vindt een gerichte verwijzing naar de bedrijfsarts plaats. De gesprekken met de inzetbaarheidscoach worden als positief en zinvol en ondersteunend ervaren (zowel 3-gesprekken als 2-gesprekken). Als gevolg van het thuiswerken en het lage ziekteverzuim is er in 2020 minder gebruik gemaakt van het spreekuur van de inzetbaarheidscoach.

Collectieve Arbeidsongeschiktheidsverzekering

Met ingang van 1 januari 2020 heeft Winkler Prins voor alle collega's die vanaf die datum in dienst zijn een gunstige collectieve verzekering voor arbeidsongeschiktheid kunnen afsluiten bij Loyalis. Dit betekent dat bij arbeidsongeschiktheid de inkomensrisico's beperkt zijn. Belangrijk voordeel van deze collectieve verzekering was dat er gebruik gemaakt kan worden van de ruime (onvoorwaardelijke) acceptatie. Dat dit een goede keuze was, blijkt uit de nieuwe CAO VO 2020. Hierin is vastgelegd dat de werkgever verplicht is een (semi) collectieve (raam)overeenkomst af te sluiten ten behoeve van een arbeidsongeschiktheidsverzekering. Voorwaarde voor een collectieve verzekering was dat minimaal 80% van de medewerkers aan de verzekering wilde deelnemen. In de praktijk heeft ruim 90% van de medewerkers gebruik gemaakt van het aanbod.

WP-academie in ontwikkeling

Om de strategische doelen uit het SBP te realiseren, is het belangrijk dat medewerkers zich blijven professionaliseren. Professionaliseren kan op veel verschillende manieren, zowel door formeel als informeel leren. Om vakbekwaamheid op peil te houden, blijven medewerkers zich scholen en ontwikkelen. Dit kan individueel, in teamverband en in netwerken binnen en buiten de school. Medewerkers nemen zelf het initiatief en de verantwoordelijkheid voor hun permanente ontwikkeling en scholing. Doel is om te komen tot een lerende organisatie. Winkler Prins stelt hiervoor faciliteiten en ondersteuning beschikbaar en de WP-academie is hier onderdeel van. Onder de WP-academie vallen o.a. interne en in-company georganiseerde trainingen en cursussen, WP-lezingen en thematische studiedagen. In 2020 heeft een werkgroep de verdere plannen voor de WP-Academie uitgewerkt en definitieve plannen voorgelegd aan het managementteam. In 2021 gaan concrete vervolgstappen plaatsvinden, waaronder het gebruik maken van twee kennismakelaars.

Thema: Financiën: te allen tijde in balans

Uit het strategisch beleidsplan 2018-2022

Financiën zijn geen doel op zich maar een middel om onze ambities - vandaag en morgen - vorm te geven. Tegelijkertijd moeten de financiën geen reden tot zorgen geven. Financiële robuustheid die voldoet aan de geldende ratio's is het uitgangspunt.

Zo werkten we hieraan in 2020

Financiën

Inzicht in Financiën is een voorwaarde om de juiste acties in gang te zetten ten behoeve van een goede financiële balans. Inzicht verkrijgen we door een goede opzet van de planning- en controlcyclus en een adequate (tussentijdse) financiële informatievoorziening. Daar waar nodig breiden we het aantal rapportages uit om het inzicht te vergroten. Een voorbeeld hiervan is de procedure en rapportage 'Reizen en excursies'. Op schoolniveau kennen we een cyclus van plannings- en verantwoordingsdocumenten volgens de PDCA-principes. Deze cyclus is als volgt:

- een 4-jarenplan (strategisch beleid en meerjarenbegroting);
- een jaarplan en een begroting (jaarplan per jaar en begroting per kalenderjaar);
- tussentijdse rapportages over de voortgang (eindejaarsverwachting);
- een bestuursverslag en een jaarrekening.

In het Inspectierapport van 2019 geeft de Inspectie aan: *Stichting Winkler Prins is financieel 'in control'*. Het financieel beheer wordt door de Inspectie als voldoende gekwalificeerd, omdat zowel de financiële continuïteit als de rechtmatigheid voldoende zijn.

Thema: Communicatie: in contact met elkaar en de omgeving

Uit het strategisch beleidsplan 2018-2022

We communiceren open en transparant met medewerkers, leerlingen, ouders, bedrijven en andere instellingen. We geven betrouwbare informatie en vragen feedback om onze dienstverlening te verbeteren.

Zo werkten we hieraan in 2020

Communicatie tijdens de lockdown

De Covid-19-pandemie heeft onze school vanaf het voorjaar 2020 voor ongekende uitdagingen gesteld. Gezien de snelle ontwikkelingen en de gevolgen hiervan voor de school, was communicatie belangrijker dan ooit. We hebben vanaf maart 2020 de ouders, leerlingen en medewerkers regelmatig van informatie voorzien. Hierbij hebben we telkens de adviezen en de richtlijnen van de overheid aangehouden.

Via ons communicatieplatform WIS Communicator zijn er ruim 25 updates naar ouders, leerlingen en medewerkers verstuurd. De informatie is tevens op de website en Facebookpagina van de school geplaatst. Om leerlingen, ouders en medewerkers zo goed mogelijk te ondersteunen hebben we een Whatsapp nummer ingesteld voor de ICT Helpdesk. Leerlingen, ouders en medewerkers konden bij vragen via Whatsapp contact opnemen (over bijv. vergeten wachtwoord).

Thema's die onder andere zijn gecommuniceerd:

- De scholensluiting
- Overgang naar thuisonderwijs/online lessen
- Diplomerings
- Inhalen achterstanden
- Mondkapjesplicht
- Bevordering
- Ziekmelding
- Richtlijnen RIVM

Uit de enquête die we hebben gehouden onder ouders, leerlingen en medewerkers is naar voren gekomen dat er veel waardering was voor onze wijze van communicatie.

AVG

Sinds 1 april 2020 is er een nieuwe Functionaris Gegevensbescherming (FG) aangesteld. Deze heeft samen met de interne functionaris IBP een privacy-analyse uitgevoerd. Hierbij is gekeken in welke mate Winkler Prins voldoet aan de AVG. In deze analyse is per organisatieonderdeel beschreven welke stappen moeten worden genomen om de zogenaamde privacymanagementorganisatie naar een hoger niveau te tillen. Dit leidt uiteindelijk tot een zorgvuldigere omgang met persoonsgegevens van leerlingen, ouders en collega's en daarnaast een efficiëntere bedrijfsvoering.

Na de zomervakantie is er naar aanleiding van deze privacy-analyse een plan van aanpak opgesteld. Een aantal actiepunten uit dit plan is inmiddels uitgevoerd: er zijn AVG-aanspreekfunctionarissen benoemd, veelal de coördinatoren van de deelscholen en een aantal medewerkers van de stafdiensten en het verwerkingsregister is verder ontwikkeld.

Thema: Stafdiensten: optimale leer- en werkomgeving voor gebruikers

Uit het strategisch beleidsplan 2018-2022

Een goed gefaciliteerde leer- en werkomgeving is cruciaal voor leerlingen en medewerkers. Gebruikers formuleren hun wensen en verwachtingen realistisch en tijdig. Medewerkers van de stafdiensten spannen zich in deze wensen en verwachtingen te realiseren.

Zo werkten we hieraan in 2020

Vlootschouw

De afdeling HR/PSA voert periodiek gesprekken met de staf- en deelschooldirecteuren waarin vragen en onderwerpen die bij deelscholen spelen, in beeld komen om te kunnen worden opgepakt. In het voorjaar is de jaarlijkse kwantitatieve en kwalitatieve vlootschouw afgenomen. Hierin bespreekt de afdeling HR/PSA met de directeuren de ontwikkelingen waarvoor de afdeling het komende jaar komt te staan en wat de personele consequenties zijn. Alle medewerkers worden individueel besproken om te kijken of er vanuit HR/PSA ondersteuning nodig is. Dit kan zijn met betrekking tot scholing, professionalisering, wijziging inzet en dergelijke. Naast overzichten per deelschool/afdeling zijn er overzichten per vaksectie gemaakt. Hierbij is ook een onderverdeling gemaakt naar leeftijdscategorie om inzicht te krijgen in toekomstige uitstroom, en een verdeling over de leeftijdscategorieën naar geslacht. Dit biedt de mogelijkheid om bij komende vacatures rekening te houden met het huidige medewerkersbestand en bij werving en selectie bij gelijke geschiktheid de voorkeur te geven aan ondervertegenwoordigde categorieën.

Voortgang ontwikkeling Leer- en Sportpark (LSP)

In 2020 is begonnen met de bouw en aanleg van het Leer- en Sportpark (LSP) voortgezet. Onderdeel van het LSP is de nieuwe onderwijshuisvesting voor onze school. Er komen twee nieuwe gebouwen: een voor het brugjaar en een ter uitbreiding van het vmbo-gebouw. De verwachting is dat de nieuwbouw bij aanvang van het schooljaar 2021-2022 in gebruik genomen kan worden. Na oplevering van de nieuwe gebouwen wordt de hoofdlocatie aan Raadsgildenaan 1 gerevitaliseerd en aangepast aan de eisen van modern onderwijs.

De gemeente treedt als bouwheer in het project en financiert de realisatie van de bouw voor een belangrijk deel. Winkler Prins draagt echter substantieel bij, omdat de bekostiging door de gemeente niet toereikend is voor het realiseren van huisvesting voor toekomstbestendig onderwijs. De investeringen van Winkler Prins zijn voornamelijk ten behoeve van het energieneutraal maken van de gebouwen, waardoor de investeringen in de toekomst een beter binnenklimaat en lagere exploitatielasten zullen opleveren.

Gedurende de gesprekken over de nieuwe huisvesting is de financiering van een gymzaal voor de lessen lichamelijke opvoeding (LO) onderwerp van gesprek geweest. Uiteindelijk bleek dat de gemeenteraad van Veendam hiervoor geen budget beschikbaar kon stellen. Tijdens de besprekingen over het raadsvoorstel werd gesuggereerd dat Winkler Prins voor deze lessen gebruik zou kunnen maken van gemeentelijke sportvoorzieningen elders in Veendam. In theoretische zin lijkt dit een oplossing. Binnen onze school wordt het pendelen van grote groepen leerlingen tussen de nieuwbouw op het LSP en de diverse sportzalen in Veendam echter als onwenselijk en niet uitvoerbaar beschouwd. Argumenten daarvoor zijn:

- het verlies aan onderwijstijd voor leerlingen en marginalisering van de overblijvende lestijd bij het vak LO (naar schatting 30% van de lestijd gaat op aan het heen en weer reizen);
- LO-docenten die op afstand van de school de lessen LO moeten geven en daardoor geen onderdeel van het team uitmaken met als gevolg dat de zorg en begeleiding van leerlingen die zij als teamlid en/of als mentor in teamverband moeten geven in het gedrang komen;

- mogelijk gedoe tussen en onveiligheid van leerlingen tijdens de verplaatsingen tussen school en gymzaal (wekelijks 900 x 2 leerlingbewegingen).

Bovengenoemde argumenten zijn reden om te onderzoeken of financiering door Winkler Prins van de ons gewenste gymzaal een haalbare optie is. Hierover is in 2020 nog geen definitief besluit genomen. De verwachting is dat dat in 2021 wel zal gebeuren.

Overige thema's:

Bestuurlijke provinciale samenwerking

Sinds 2012 zijn alle Groninger v(s)o en mbo-schoolbesturen verenigd in een provinciaal Platform. Het doel van deze samenwerking is te zorgen voor een dekkend netwerk van breed en kwalitatief goed onderwijs in de provincie Groningen. Met het oog op de dalende leerlingaantallen zal het niet mogelijk zijn dit overal te realiseren. Schoolbesturen hebben de ambitie uitgesproken dit toch te bereiken door minder te gaan concurreren en meer te gaan samenwerken. Dit onder de noemer Herontwerp. De afgelopen jaren zijn er in verschillende regio's bestuurlijke afspraken gemaakt over:

- het herontwerp van het onderwijslandschap, bijvoorbeeld in de regio's Winsum en het Hogeland en de regio's Winschoten en Stadskanaal;
- de subsidieaanvraag in het kader van de versterking van het techniekonderwijs;
- de verbetering van de overgang vo-entreeonderwijs mbo;
- de regionale aanpak lerarentekort;
- de verbetering aansluiting vo-hbo.

Binnen het Platform wordt nu gekeken naar de toekomst. Op de wat langere termijn is het voor een aantal scholen de vraag hoe de aangeboden profielen binnen de diverse schoolsoorten rendabel gehouden kunnen worden wanneer de leerlingdaling in de bovenbouw van het vmbo en de 2^e fase doorzet. Het Platform blijft het gremium waar schoolbesturen elkaar vinden om hierover te spreken. Het in de lucht houden van de ondersteunende diensten wordt voor veel scholen ook steeds lastiger en samenwerking op dit gebied is onderwerp van gesprek (shared services). Hiertoe hebben in 2019 de bestuurders van de stichtingen Eemsdelta College, dr. Aletta Jacobs College en Winkler Prins besloten een impuls te geven aan de samenwerking en uitwisseling van kennis tussen de ondersteunende diensten van de drie stichtingen. Hieraan is in 2020 verder gewerkt.

In 2020 is door de bestuurders van Winkler Prins en dr. Aletta Jacobs College een verkennend onderzoek gedaan naar de mogelijkheden van bestuurlijke samenwerking tussen beide besturen. Daaruit kwam naar voren dat er geen acute noodzaak voor bestuurlijke samenwerking is, maar om de toekomst goed voorbereid te kunnen toetreden achten beide schoolbesturen een verdere verkenning van de mogelijkheden noodzakelijk. Op basis van de uitgevoerde verkenning wordt geconcludeerd dat een goede vervolgstap op weg naar een mogelijke bestuurlijke samenwerking zou zijn om met gebruikmaking van de *Subsidieregeling incidentele middelen leerlingdaling vo 2020* een plan van aanpak op te stellen. Kern van dit plan van aanpak is het doen van nader onderzoek naar de wenselijkheid en haalbaarheid van twee constructen voor bestuurlijke samenwerking:

- het zogenoemde '0-scenario' in combinatie met bestuurlijke samenwerkingsovereenkomsten;
- een bestuurlijke fusie.

Het verkennende onderzoek 2020 is met de Raden van Toezicht van beide stichtingen besproken. Beide Raden hebben ingestemd met de genoemde vervolgstappen. In het najaar is een begin gemaakt met het opstellen van de stukken voor de subsidieaanvraag die uiterlijk 31 maart 2021 ingediend moet worden.

Schoolplan

Naar aanleiding van het vierjaarlijks onderzoek Bestuur en scholen (september 2019) heeft het bestuur een herstelopdracht ontvangen om voor 1 september 2020 een schoolplan op te stellen dat voldoet aan de wettelijke eisen en waarin het stelsel van kwaliteitszorg is uitgewerkt (art. 24 lid 1 WVO). Het schoolplan is een instrument om sturing te geven aan het onderwijs en planmatig te werken aan verbetering van de onderwijskwaliteit en leeropbrengsten. Het brengt de visie, de onderwijsaanpak en de ambities van de school samen. Een school moet ten minste één keer per vier jaar een schoolplan opstellen. Een school kan ervoor kiezen om vaker een schoolplan op te stellen, bijvoorbeeld elk schooljaar. In het schoolplan staat welke keuzes voor de komende periode worden gemaakt. De school bepaalt zelf hoe het schoolplan eruitziet, mits daarbij wordt voldaan aan de wettelijke eisen. In het schoolplan kan verwezen worden naar andere, reeds eerder uitgewerkte thema's. Het schoolplan is na instemming van de Medezeggenschapsraad vastgesteld door de bestuurder en toegezonden aan de Inspectie. De Inspectie heeft daarop aangegeven dat daarmee aan de herstelopdracht is voldaan.

Politiek en maatschappelijke thema's

De minister heeft een aantal politieke of maatschappelijke thema's aangewezen waarvan door het bestuur een beschrijving moet worden gegeven met daarbij aandacht voor de doelen waarvoor de middelen zijn ingezet en de behaalde resultaten in 2020. Het gaat om de volgende onderwerpen:

- Strategisch personeelsbeleid (SHRM);
- Passend onderwijs;
- Allocatie van middelen naar schoolniveau (niet van toepassing op éénpitters als Winkler Prins);
- Toetsing en examinering;
- Convenantsmiddelen;
- Covid-19-pandemie.

Onderstaand volgt een beschrijving van bovengenoemde thema's. Deels worden deze elders in dit document ook beschreven.

Strategisch personeelsbeleid (SHRM)

Uitgangspunt bij het personeelsbeleid op onze school is het Strategisch HRM. Bij strategisch HRM (of strategisch personeelsbeleid) gaan personeelontwikkeling en onderwijsontwikkeling hand in hand. Zo kan het strategisch personeelsbeleid effectief bijdragen aan de verschillende strategische doelen die onze school zich stelt.

De hedendaagse benaderingen van human resource management (HRM) bestaan sinds de jaren tachtig van de vorige eeuw. In deze benaderingen is HRM veel meer dan een serie instrumenten en een afdeling P&O. HRM omvat dan het geheel van instrumenten voor het management van personeel, de organisatie van het werk, de HR-functionarissen en de leidinggevendenden in de school.

Kenmerkend voor strategisch HRM is dat het is afgestemd op de strategische doelen van de organisatie en op de ontwikkelingen in de omgeving van de organisatie.

Strategisch HRM wordt gezien als het beleid en de concrete activiteiten ten aanzien van management van arbeid en personeel gericht op het behalen van:

1. doelstellingen van de organisatie,
2. doelstellingen van de medewerkers en
3. maatschappelijke doelstellingen.

Wezenlijk voor SHRM is dat de doelen die de school zich stelt, uitgangspunt zijn voor het personeelsbeleid en dat het personeelsbeleid zo wordt uitgewerkt dat het gericht is op het realiseren van die doelen. Daarbij is het van belang doelen en opbrengsten zodanig te formuleren dat ze leidend kunnen zijn voor strategisch HRM-beleid. Doelen moeten worden geconcretiseerd als ze handen en voeten willen geven aan SHRM. Alleen als de school haar doelen concreet maakt, kunnen medewerkers bespreken wat elk van die doelen voor hen betekent en hoe ze kunnen nagaan in welke mate ze deze doelen willen bereiken. De koppeling met het personeelsbeleid kan worden gemaakt door telkens de vraag te bespreken wat medewerkers nodig hebben om de geformuleerde opbrengsten te realiseren.

We vragen onze medewerkers actief invulling te geven aan hun professionele ruimte door zelf beslissingen te nemen over de wijze waarop men zijn expertise inzet ten gunste van het bereiken van onze doelstellingen. Voor docenten gaat het dan om de ruimte ten aanzien van onderwijsinhoud, onderwijsinrichting (didactisch, pedagogisch en organisatorisch) en professionele ontwikkeling. Professionele ruimte is voor medewerkers de basis voor het uitoefenen van hun beroep. Het gaat over hoe zij, samen met de collega's in het team en de school, het onderwijs vormgeven. Deze ruimte voor medewerkers gaat samen met het geven van inzage in de keuzen die medewerkers maken en het afleggen van verantwoording over de behaalde resultaten of effecten van het handelen. Iedereen is hier ook op aanspreekbaar.

Sinds 2019 is er een professioneel statuut, opgesteld door een werkgroep van docenten. In dit statuut staat beschreven hoe de professionele ruimte voor docenten binnen Winkler Prins wordt geborgd. Dit krijgt vooral vorm via de professionele dialoog. Hiervoor is een Docenten Advies Raad (DAR) ingesteld. Deze DAR functioneert vooral op deelschoolniveau, omdat daar het gesprek over de onderwijskundige thema's het meest zichtbaar is. Daarnaast is er een schoolbrede DAR. Hierin worden gemeenschappelijke onderwerpen besproken, zoals onderwijskundige veranderingen, onderwerpen die boven het niveau van de deelschool uitstijgen.

In 2020 is gewerkt aan het opstellen van een SHRM-beleidsplan. De verwachting is dat dit plan in 2021 binnen de school besproken en vastgesteld kan worden.

Passend onderwijs

Bij het thema passend onderwijs wordt een toelichting gegeven op de volgende drie onderwerpen:

1. De doelen in het kader van passend onderwijs waarvoor de middelen vanuit de lumpsum zijn uitgegeven. In 2020 ontvangt de school nagenoeg geen bekostiging passend onderwijs meer via de lumpsum: € 84.000. De vroegere lwoo-bekostiging en de pro-bekostiging lopen nu via het Samenwerkingsverband. Deze middelen in de lumpsum zijn in 2020 ingezet ten behoeve van:
 - de doelstellingen zoals beschreven in het schoolondersteuningsprofiel van onze school (www.winklerprins.nl)
 - de klassenverkleining binnen het vmbo en praktijkonderwijs.
2. De doelen in het kader van passend onderwijs waarvoor de middelen vanuit het Samenwerkingsverband zijn uitgegeven. In 2020 is ongeveer € 1.145.000 ontvangen vanuit het Samenwerkingsverband. Deze middelen zijn ingezet voor de volgende doelen:
 - de doelstellingen zoals beschreven in het schoolondersteuningsprofiel van onze school (www.winklerprins.nl);
 - de klassenverkleining in het vmbo en praktijkonderwijs;
 - preventieve verzuimgesprekken op locatie door leerplichtambtenaren;
 - maatwerktrajecten voor leerlingen die niet voldoende profiteren van het ondersteuningsaanbod van de school en door samenwerking tussen gemeente en onderwijs zicht houden op een VO-diploma.Winkler Prins heeft in eind 2020 van het Samenwerkingsverband een extra uitkering van € 124.842 ontvangen. Wij zijn verplicht om deze ontvangst in de jaarrekening 2020 op te nemen als baten. De uitgaven en kosten zullen in 2021 en later plaats gaan vinden. Deze eenmalige uitkering willen wij de komende schooljaren besteden voor uitbreiding van ons ondersteuningsaanbod en wel op een tweetal gebieden nl.:
 - ontwikkelen maatwerktrajecten binnen Winkler Prins voor leerlingen van Winkler Prins (bb, kb, mavo, havo en vwo) die nu richting VSO verwezen worden (zo thuis nabij mogelijk onderwijs);
 - ontwikkelen maatwerktrajecten VSO-Pro waarbij meer VSO-leerlingen dan voorheen niet meer worden geplaatst binnen het VSO, maar binnen het praktijkonderwijs met een intensiever ondersteuningsaanbod;
 - ontwikkelen maatwerktrajecten voor hoogbegaafdheid en talentontwikkeling.
3. De genoemde doelen worden niet alleen op school gerealiseerd maar ook in samenwerking met de onze stakeholders. De voornaamste stakeholders zijn:
 - Het Samenwerkingsverband Groningen Ommelanden (20.02) met daarbij de:
 - Algemene Ledenvergadering (ALV) met daarin de bestuurlijke afvaardiging van de deelnemende scholen;
 - het subregionale besturenoverleg zuidoost: hierin worden de hoofdlijnen vanuit de ALV uitgewerkt door de betreffende schoolbesturen;
 - het directeurenoverleg zuidoost waarin de beleidsvoornemens vanuit de ALV en het regionale besturenoverleg worden uitgewerkt door de betreffende schoolbesturen;
 - het Expertise- en Consultatieteam (ECT) dat ondersteuning verleent bij complexe ondersteuningsvraagstukken.
 - Het OOGO-overleg tussen gemeenten en schoolbesturen. In 2020 is dat via de subregio zuidoost georganiseerd.

Allocatie van middelen naar schoolniveau

Dit thema is niet van toepassing op éénpitters zoals Winkler Prins.

Toetsing en examinering

Het examenjaar 2020 is een bijzonder jaar waarin de centrale examens niet konden worden afgenomen als gevolg van de Covid-19-pandemie. Met het afschaffen van de centrale examens was een grotere rol weggelegd voor de schoolexamens.

Toen de lockdown in maart kwam, waren binnen de deelscholen havo en vwo veruit de meeste schoolexamens in de examenklassen al afgerond. De inhaaltoetsen en herkansingen van het schoolexamen die daarna nog zijn afgenomen vonden plaats onder gelijke omstandigheden en konden fysiek op school worden afgenomen. Er zijn geen inhoudelijke aanpassingen gedaan en de standaardnormeringen zijn gehandhaafd.

Voor het vmbo waren wel aanpassingen nodig en moesten de Programma's van Toetsing en Afsluiting (PTA) van het examenjaar worden aangepast. Deze aanpassingen zijn voorafgaande aan vaststelling door de bestuurder ter instemming voorgelegd aan de MR en daarna gedeeld met leerlingen, ouders en de Inspectie.

Bij deze aanpassingen bleven de eindtermen geborgd.

Vanwege het schrappen van de centrale examens werd aan de eindexamenkandidaten de mogelijkheid geboden resultaatverbeteringstoetsen te maken, als alternatief voor de herkansing zoals bij de centrale examens gebruikelijk is. Elke vaksectie heeft resultaatverbeteringstoetsen aangeleverd bij de examensecretarissen die passend waren bij en gebaseerd waren op het PTA. De resultaten van het schoolexamen voor het examenjaar 2020 zijn in lijn met de resultaten van het schoolexamen uit eerdere jaren. Het percentage geslaagde leerlingen is iets hoger dan andere jaren (99% vs. 95%).

Als gevolg van de lockdown moesten er ook aanpassingen doorgevoerd worden in de PTA's van de voorexamenklassen. Bij het verwerken van de aanpassingen is door de deelschooldirecteuren en de examensecretarissen nauwkeurig gekeken naar de borging van de domeinen en eindtermen van het eindexamen. Deze aanpassingen zijn voorafgaande aan vaststelling door de bestuurder ter instemming voorgelegd aan de MR en daarna gedeeld met leerlingen, ouders en de Inspectie.

Ook dit jaar is het examenreglement van de school weer beoordeeld door een externe jurist. Er zijn hierbij een aantal kleine actualisaties en veranderingen doorgevoerd, zoals verduidelijking van een beperkt aantal artikelen en het uitbreiden van de herkansingsregeling voor leerlingen. Leerlingen hebben meer keuzevrijheid door in elke periode en voor elk vak een onderdeel aan te wijzen, waarvoor de herkansing ingezet kan worden. Daarnaast is een (extra) herkansing toegevoegd aan het examenreglement, gekoppeld aan deelname aan de Lenteschool. Om de kwaliteit van het schoolexamen te borgen zijn de PTA's, net als in voorgaande jaren, gecontroleerd door de examensecretarissen en deelschooldirecteuren. De controle was gericht op volledigheid en op de relatie tussen het schoolexamen en de domeinen en eindtermen van het eindexamen.

Convenantsmiddelen

Via het afgesloten Convenant personeelstekorten en werkdrukverlichting (2019) is eenmalig € 150 miljoen extra vrij gemaakt voor de aanpak van werkdruk en de tekorten onderwijspersoneel in het voortgezet onderwijs. De toegezegde middelen zijn in 2019 beschikbaar gekomen in de vorm van een bedrag per leerling. Dit bedrag is bedoeld om in te zetten in de jaren 2020 en 2021. Voor Winkler Prins gaat het om ongeveer € 300.000, te verdelen over 2020 en 2021, dus € 150.000 per jaar. De middelen moesten in de jaarrekening 2019 worden verantwoord. Het resultaat over 2019 wordt daardoor hoger terwijl de lasten in de jaren daarna volgen. Verder bleek ook nog dat de inzet van deze middelen binnen onze school pas mogelijk was vanaf schooljaar 2020-2021. Hierdoor kunnen we deze middelen gedurende de schooljaren 2020-2021 en 2021-2022 inzetten. De inzet van deze middelen gedurende de genoemde schooljaren zal een negatief effect hebben op de jaarrekeningen 2020, 2021 en 2022.

In het convenant staat over de besteding dat dit door scholen kan worden uitgegeven aan bijvoorbeeld meer ontwikkeltijd, werkdrukverlichting, begeleiding van startende leerkrachten, begeleiding van zij-instromers, onderwijsinnovatie of maatregelen bij arbeidsmarktvraagstukken. In het voortgezet onderwijs wordt bij het gesprek over de besteding het onderwijzend personeel actief betrokken. De beschikbare middelen zijn via een verdeelsleutel aan de deelscholen beschikbaar gesteld. De deelschooldirecteur heeft over de inzet van dit budget vooraf met de medewerkers van de deelschool overleg gevoerd. Daarbij zijn twee scenario's naar voren gekomen: een aantal deelscholen heeft gekozen voor een hogere facilitering voor mentoren, een aantal andere deelscholen heeft gekozen voor externe ondersteuning tijdens toetsweken waardoor docenten tijdens die toetsweken meer tijd voor correctie krijgen.

Covid-19-pandemie

Sinds het voorjaar van 2020 is de wereld in de ban van de Covid-19-pandemie. De pandemie bracht beperkingen met zich mee maar bood ook kansen voor ontwikkelingen en innovaties die anders minder vanzelfsprekend van de grond zouden komen. Hierbij kan gedacht worden aan de flexibilisering van het onderwijs, het inrichten van het afstandsonderwijs, het verlenen van maatwerk aan leerlingen op afstand, het omgaan met achterstanden bij leerlingen. Tijdens de eerste lockdown in het voorjaar kwamen veel zaken moeilijk op gang en ontbrak het nog vaak nog aan expertise, structuur, hardware. Maar medewerkers en leerlingen hebben zich snel ontwikkeld, zich nieuwe methodieken en werkwijzen eigen gemaakt. Er is geïnvesteerd in deskundigheidsbevordering en ict-infrastructuur. Als gevolg hiervan merken we dat bij aanvang van de 2^e lockdown in december medewerkers en leerlingen veel beter voorbereid en toegerust zijn op het thuisonderwijs en daar nagenoeg naadloos in overstappen.

De beleidsagenda die bij aanvang van 2020 was opgesteld kon niet op alle onderdelen worden uitgevoerd. Hoofdoorzaak was dat iedereen meer dan de handen vol had aan het voortdurend schakelen binnen de moeilijke, steeds wijzigende omstandigheden. Daarnaast kwamen onderwerpen als internationalisering,

uitwisselingsprogramma's, schoolreizen allemaal stil te liggen vanwege de lockdown.

Verder werden veel van de aanpassingen van ons schoolbeleid gedictéerd door de rijksoverheid die voorwaarden en eisen stelde aan hoe om te gaan met onderwijs in coronatijd. De aanpassingen in het schoolexamen en centraal examen zijn daarvan voorbeelden, maar ook de wijze waarop het onderwijs voor de zomer weer werd opgestart.

Een opbrengst van dit alles is dat er binnen de school veel verbinding is ontstaan tussen medewerkers onderling. Iedereen heeft zich buitengewoon ingezet om er voor de leerlingen het beste van te maken. Het historisch lage ziekteverzuimpercentage van 2,9% is daarvan een illustratie, evenals de positieve feedback van ouders en leerlingen die we ontvingen naar aanleiding van de tevredenheidsonderzoeken.

Het financieel resultaat in 2020 is niet significant beïnvloed door de Covid-19-pandemie. Ter bescherming van de medewerkers en leerlingen zijn diverse beschermingsmiddelen aangeschaft zoals mondmaskers, desinfectiemiddelen en transparante schermen, in totaal voor € 39.000. Dit zijn dus meerkosten ten opzichte van de begroting. Aan de andere kant zijn op diverse posten ook minder kosten gemaakt, zoals reis- en verblijfkosten, activiteiten personeel, overige activiteiten en scholing. Per saldo kunnen we stellen dat de Covid-19-pandemie niet tot een nadelig financieel effect in 2020 heeft geleid. We gaan ervan uit dat vanaf begrotingsjaar 2022 er weer sprake zal zijn van een normale schoolgang en dus de normale baten en lasten die daar mee samenhangen. In de meerjarenbegroting is daar ook van uitgegaan. We zien hier dus geen effecten van de Covid-19-pandemie. In 2020 is het centraal eindexamen niet doorgedaan. Daardoor zijn in 2020 19 leerlingen meer dan verwacht geslaagd en uitgestroomd naar het vervolgonderwijs. Dit heeft het aantal leerlingen voor de komende jaren verlaagd. De effecten hiervan zijn verwerkt in de aangepaste leerlingprognose en de meerjarenbegroting.

3. Kwaliteit

Winkler Prins krijgt vanuit verschillende invalshoeken een beeld van de kwaliteit van de school zoals deze door anderen wordt ervaren.

3.1 Kwaliteitsprofiel 2015-2020

Het kwaliteitsprofiel 2015-2020 bevat een historisch overzicht van een groot aantal indicatoren waaruit de kwaliteit van de school over meerdere jaren valt af te lezen. Dit kwaliteitsprofiel staat op pagina 65.

3.2 Kwaliteitsoordeel Inspectie: Toezichtskaderarrangement

Een belangrijke graadmeter is het oordeel van de Inspectie van het Onderwijs. Als een school of opleiding bij een onderzoek aan de wettelijke eisen voor basiskwaliteit voldoet, krijgt de school het oordeel 'voldoende'. Scholen die niet aan de basiskwaliteit voldoen, krijgen het oordeel 'onvoldoende'. Deze scholen kunnen zelfs het oordeel 'zeer zwak' krijgen als ze beneden de wettelijke norm presteren. Naast deze oordelen kan de Inspectie de waardering 'goed' geven. 'Goed' is dus geen oordeel maar een waardering, want oordelen worden uitsluitend gegeven op basis van wettelijke vereisten. Een waardering wordt gegeven door analyse van de eigen ambities van een school en de realisatie daarvan en heeft tot doel om de scholen en besturen te stimuleren tot verdere kwaliteitsverbetering.

Mogelijke oordelen voor scholen/opleidingen:

- *zeer zwak*
- *onvoldoende*
- *voldoende*
- *waardering 'goed'.*

Aan alle scholen van Winkler Prins is in 2020 het oordeel 'voldoende' gegeven. Voor de deelschool praktijkonderwijs geldt daarnaast de waardering 'goed'.

Kwaliteitsoordeel Inspectie VO Toezichtskader arrangement	Beoordeling	Waardering
Vwo	Voldoende	
Havo	Voldoende	
Mavo	Voldoende	
Kader	Voldoende	
Basis	Voldoende	
Praktijkonderwijs	Voldoende	Goed

3.3 Kwaliteitsoordeel Inspectie: Opbrengstenoordeel

Het oordeel over de opbrengsten van een schoolsoort binnen een school wordt gegeven door de Inspectie van het Onderwijs en is gebaseerd op de opbrengsten van de afgelopen drie jaren.

Het onderwijsresultatenmodel bestaat uit de volgende vier indicatoren:

- onderwijspositie ten opzichte van het advies Primair Onderwijs (PO): de positie in het derde leerjaar ten opzichte van het advies van de basisschool;
- onderbouwsnelheid: percentage onvertraagde studievoortgang in het eerste en tweede leerjaar;
- bevenbouwsucces: percentage onvertraagde studievoortgang vanaf het derde leerjaar per afdeling;
- Examencijfers: gemiddeld cijfer centraal examen van alle vakken per afdeling.

Voor elk van deze indicatoren bepaalt de Inspectie een minimale norm. Deze norm wordt voor een aantal jaren vastgelegd, zodat scholen voor een langere periode precies weten waar ze aan moeten voldoen om de kwalificatie 'boven de norm' te halen. Het onderwijsresultatenmodel 2019 is beschikbaar via:

<http://www.onderwijsinspectie.nl>.

Alle onderwijsniveaus van Winkler Prins krijgen op de genoemde indicatoren de beoordeling 'voldoende' van de Onderwijsinspectie.

Kwaliteitsoordeel Inspectie VO Opbrengstenoordeel	Beoordeling
Vwo	Voldoende
Havo	Voldoende
Mavo	Voldoende
Kader	Voldoende
Basis	Voldoende
Praktijkonderwijs	n.v.t.

3.4 Examenresultaten 2020

Traditiegetrouw kent Winkler Prins goede examenresultaten. De percentages verhouden zich goed tot het landelijk gemiddelde. Het schoolgemiddelde bedraagt 99,3% geslaagde leerlingen. Dit hogere resultaat is o.a. het gevolg van het niet doorgaan van het centraal examen. Hieronder volgt de tabel met de examenresultaten per deelschool.

Slagingspercentage		
	% Winkler Prins	% Landelijk
Basis	100%	99,4%
Kader	98,6%	99,5%
Mavo	99,2%	99,2%
Havo	99,2%	97,5%
Vwo	100%	98,9%
Totaal	99,3%	98,9%

3.5 Opbrengsten school voor praktijkonderwijs 2020

23 leerlingen verlieten de school voor praktijkonderwijs waarbij:

- 5 leerlingen een baan hebben gekregen;
- 2 leerlingen nog geen baan hebben gevonden vanwege de coronacrisis. Zij zijn door de gemeente ondersteund;
- 7 leerlingen een mbo entree-opleiding zijn gaan volgen;
- 9 leerlingen een mbo-2 opleiding zijn gestart.

Van deze 23 leerlingen behaalden:

- 9 de entree-opleiding;
- 12 een schoonmaakcertificaat;
- 12 een VCA-certificaat;
- 5 MAG lassen niveau 1;
- 2 MAG lassen niveau 2;
- 1 TIG lassen;
- 5 een certificaat bosmaaier;
- 8 een certificaat kettingzaag;
- 10 een certificaat heftruck;
- 2 een certificaat reachtruck;
- 6 een certificaat shovel;
- 6 een certificaat minikraan;
- 5 een certificaat midikraan.

3.6 Excellente leerlingen

Voor leerlingen die meer vakken aankunnen, bestaat de mogelijkheid om meerdere vakken en/of profielen te volgen. Daarnaast kunnen leerlingen cum laude afstuderen. Zie onderstaand schema per deelschool:

Deelschool	Extra vak(ken)				Extra profielen	Cum laude
	1	2	3	6	2	
Vwo	19	8	4	1	31	4
Havo	-	-	-		17	-
Mavo	24	-	-		69	3
Kader/basis	-	-	-		-	-

3.7 Onderwijstijd

Zoals al vaker opgemerkt: de Covid-19-pandemie heeft grote gevolgen gehad in 2020. Een daarvan was natuurlijk de scholensluiting en de overstap op thuisonderwijs gedurende een belangrijk deel van het jaar. Eind december werden we opnieuw geconfronteerd met de sluiting van de school voor een groot deel van de leerlingen. Als gevolg van dit alles was het dit jaar niet mogelijk de vereiste en de geprognoseerde onderwijstijd te halen. Gegeven de bijzondere omstandigheden is ervoor gekozen hierop dit jaar niet te rapporteren.

3.8 Voortijdig schoolverlaters (VSV)

Het voorkomen en bestrijden van schooluitval behoort vanzelfsprekend tot onze ambities. Minder schooluitval betekent meer goed opgeleide mensen die hun plek vinden in de maatschappij en op de arbeidsmarkt. De meest recente VSV-cijfers voor 2020 zijn afkomstig uit het VSV-Atlas convenantjaar 2018-2019.

Voortijdig schoolverlaters (VSV)		
	2017-2018	2018-2019
Aantal leerlingen (<i>excl. Praktijkonderwijs</i>)	1.837	1.898
Aantal VSV'ers	6	5
% VSV'ers	0,3	0,3

Het percentage VSV'ers lag in het startjaar 2005 – 2006 op 1,3%. Met het percentage van 0,3% voldoen we aan de streef- en prestatienormen van het ministerie van OC&W. Zie het document: <https://www.onderwijsincijfers.nl/kengetallen/onderwijs-algemeen/leerlingen-en-studenten/prestaties-voortijdig-schoolverlaten>. Het aantal voortijdig schoolverlaters is buitengewoon beperkt. Hierdoor dragen we significant bij aan het terugdringen van voortijdig schoolverlaten in de RMC-regio Oost- Groningen.

3.9 Klachten en bezwaren

Onze school heeft een klachtenregeling waarin wordt beschreven hoe leerlingen, ouders en medewerkers hun klacht het beste kenbaar kunnen maken. Wanneer een klacht niet in goed overleg met de direct betrokkene kan worden opgelost, wordt de klacht behandeld volgens deze regeling.

Een klacht wordt meestal ingediend bij de deelschooldirectie. In bijna alle gevallen wordt een klacht in goed overleg opgelost. Men kan ook contact opnemen met de vertrouwenspersonen waarvan er op onze school twee werkzaam zijn. Als dat niet lukt, dan kunnen meer formele wegen bewandeld worden door het indienen van een klacht bij het bevoegd gezag. Wanneer deze interne klachtenafhandeling niet tot een goede oplossing leidt, kan een klacht buiten de school worden ingediend bij de Landelijke Klachten Commissie (LKC) waarbij Winkler Prins is aangesloten. In 2020 zijn geen klachten ingediend bij de LKC.

De klachtenregeling geldt niet voor klachten over personele aangelegenheden en arbeidsrechtelijke beslissingen. Hiervoor kunnen medewerkers kiezen voor de Bezwarenprocedure Winkler Prins 2014. Deze procedure biedt medewerkers de mogelijkheid bezwaar te maken bij de Bezwarencommissie wanneer men het niet eens is met een besluit dat is genomen namens of door het bevoegd gezag. Er is in 2020 geen bezwaar binnengekomen bij de Bezwarencommissie.

3.10 Jaarverslag vertrouwenspersonen

De vertrouwenspersonen hebben een jaarverslag over het schooljaar 2019-2020 aangeleverd. Hieronder een samenvatting uit dit jaarverslag:

Overzicht aantal klachten bij vertrouwenspersonen			
Soorten klachten:	2019-2020	2018-2019	2017-2018
Communicatie	11	10	9
Maatregelen tegen leerling	1	1	3
Schoolorganisatie	2	-	2
Klachtbehandeling door school	-	-	
Onderwijskundig handelen	2	4	4
Onveiligheid	4	8	1
Seksuele intimidatie (hands off)	2		
Seksuele intimidatie (hands on)	-		1
Cyberintimidatie (a-sociale media)	1	1	
Pesten	1	1	
LHTB-intimidatie	-		
Agressie/geweld	2	1	
Discriminatie	-		
Overig	1	5	4
Totaal aantal klachten	27	31	24

Het aantal bij de vertrouwenspersonen ingediende klachten in schooljaar 2019-2020 is lager ten opzichte van schooljaar 2018-2019: van 31 naar 27. De oorzaak van deze afname is niet duidelijk. Opvallend was wel dat vanaf het moment van de scholensluiting in het voorjaar van 2020 er weinig tot geen nieuwe klachten zijn binnengekomen.

Gezien de toename van het aantal klachten over veiligheid in schooljaar 2018-2019, hebben de vertrouwenspersonen in 2020 het aantal klachten met betrekking tot veiligheid gemonitord. Het schooljaar 2019-2020 laat een daling zien in deze klachten (van 26% naar 15%). Er lijkt dus geen sprake te zijn van een tendens.

Opvallend is dat 'pesten' betrekkelijk weinig gemeld wordt: een keer in 2019-2020. De indruk bestaat dat veel zaken met betrekking tot pesten al in een voorstadium van een eventuele klacht worden opgepakt, bijvoorbeeld door de mentoren, sociale veiligheidscoördinatoren, leerlingbegeleiders en deelschooldirecteuren.

De vertrouwenspersonen zijn eind 2020 gestart met een voorlichtingstraject om daarmee hun bekendheid, bereikbaarheid en rol binnen de school voor leerlingen te verbeteren. Dit bleek nodig met name op de locatie Pinksterstraat.

3.11 Sociale veiligheid

Naar aanleiding van een aantal landelijke incidenten met ernstige afloop heeft de rijksoverheid in 2013 aan schoolbesturen de verplichting opgelegd meer aandacht te schenken aan de sociale veiligheid van leerlingen en medewerkers op school. Het bestuur moet ervoor zorgen dat een of meer personen verantwoordelijk zijn voor de coördinatie van deze sociale veiligheid. Binnen onze school is het sociale veiligheidsteam hiervoor verantwoordelijk. Het team bestaat uit een schoolbrede sociale veiligheidscoördinator (tevens aandachtsfunctionaris) en een sociale veiligheidscoördinator van elke deelschool. Dit team werkt aan de hand van een jaaragenda aan diverse thema's ter bevordering van de sociale veiligheid.

In de loop van het jaar zijn er binnen de deelscholen diverse workshops voor leerlingen aangeboden, zoals: 'Veilig uit, veilig thuis', 'Respect en wat doe jij?', 'Mediawijsheid', 'Veilig online'.

Nieuw in 2020 was de campagne 'Geldezels', in samenwerking met de schoolcontactpersoon van de politie. Dit jaar heeft ook weer de interactieve voorlichting "Gewoonte of verslaving" van Be Aware plaatsgevonden en is er ruim aandacht besteed aan (gender)diversiteit tijdens Paarse Vrijdag.

3.12 Klokkenluidersregeling

De school heeft een klokkenluidersregeling. In 2020 zijn geen meldingen van een misstand gedaan.

3.13 Tevredenheidsonderzoeken

Het systematisch evalueren van onze kwaliteit heeft onze voortdurende aandacht. Scholen zijn verplicht om elk jaar een tevredenheidsonderzoek af te nemen onder alle leerlingen en ouders. De tevredenheidsonderzoeken worden uitgevoerd op specifieke thema's zoals leerlingtevredenheid, schoolklimaat en veiligheid. De resultaten geven een impuls tot verdere verbetering van onze kwaliteit en onze schoolcultuur.

Ouder- en leerlingtevredenheid

In het voorjaar van 2020 is de ouder- en leerlingtevredenheid gemeten. De behaalde scores voor ouder- en leerlingtevredenheid staan in bijlage 3 waarbij per locatie/deelschool de hoogste en laagste scores in beeld zijn gebracht.

Aan het einde van het schooljaar 2019-2020 is tevens een enquête afgenomen onder alle ouders, leerlingen en medewerkers met als onderwerp 'Leren op afstand'. Hierbij is gevraagd naar ieders ervaringen over het afstandsonderwijs. In totaal zijn er ruim 1.000 reacties ontvangen. Leerlingen en ouders reageerden beiden ongeveer even veel. Uit de reacties werd duidelijk dat er veel waardering was voor onze aanpak. De feedback die we hebben ontvangen, hebben we meegenomen voor de aanpak in het schooljaar 2020-2021.

Medewerkertevredenheid

Om inzicht in de tevredenheid, de betrokkenheid en motivatie van de medewerkers te krijgen, worden onder het personeel tweejaarlijks tevredenheidsonderzoeken uitgevoerd. In het najaar van 2020 is de medewerkertevredenheid gemeten en vastgesteld. Het onderzoek is gehouden onder alle medewerkers van Winkler Prins. Het deelnamepercentage was 70%. De behaalde scores worden vergeleken met een landelijke benchmark. De algemene resultaten laten scores zien die ten opzichte van 2018 iets hoger zijn. Ten opzichte van de landelijke benchmark scoort Winkler Prins op alle punten boven het gemiddelde. De medewerkers van Winkler Prins zijn zeer tevreden met hun werk en voelen zich zeer betrokken bij de school als geheel en bij hun deelschool/ dienst. Zij zijn er zeer trots op om voor Winkler Prins te werken, zijn in hoge mate loyaal aan Winkler Prins en voelen zich zeer zeker van hun baan. Over de sfeer, de direct leidinggevende, bestuurder, de inhoud van het werk, de werkomstandigheden, de identiteit en de samenwerking zijn de medewerkers zeer tevreden. Een aantal onderdelen verdient aandacht. Het gaat dan met name om de gesprekscyclus, communicatie, persoonlijke ontwikkeling, arbeidsvoorwaarden en werkdruk. De behaalde scores op een aantal hoofdaspecten zijn in bijlage 3 te vinden waarbij ook de benchmark in beeld is gebracht.

3.14 Scholen op de Kaart

Op onze website kunnen via Scholen op de Kaart de resultaten per locatie worden bekeken. Tevens is het een ideaal instrument waarmee scholen op velerlei punten kunnen worden vergeleken. Het 'rapport' van Scholen op de Kaart bevat 20 onderdelen (indicatoren) die aangeven hoe de school presteert. Scholen op de Kaart werkt met gegevens van de Onderwijsinspectie, die ook gebruikt worden voor het Onderwijsresultatenmodel. Scholen op de Kaart voegt daar extra indicatoren aan toe, zoals tevredenheid, veiligheid, personeel en financiën. Zo kan een genuanceerder en eerlijk beeld worden gegeven van wat een school daadwerkelijk presteert. Zie ook www.scholenopdekaart.nl voor een vergelijking met andere scholen.

4. Toezicht en bestuur

4.1 Code Goed Onderwijsbestuur VO 2020: verslag van de bestuurder

In 2019 heeft de VO-raad ingestemd met de actualisatie van de Code Goed Onderwijsbestuur VO. Deze geactualiseerde code is niet langer opgebouwd vanuit (voorschrijvende) richtlijnen, maar gebaseerd op vier principes: verantwoordelijkheid, professionaliteit, integriteit en openheid. Deze principes vormen de basis voor de wijze waarop bestuur en intern toezicht belangen afwegen en hun koers bepalen. De code is zo bedoeld om verdere bewustwording van de genoemde principes, kritische reflectie op de toepassing hiervan en het waardengedreven handelen van bestuur én intern toezicht te stimuleren. Door te kiezen voor een principle-based code wordt er een groter beroep gedaan op de verantwoordelijkheid van schoolbesturen en intern toezichthouders en wordt de code een meer inspirerend document dat aanzet tot gesprek.

Daarnaast staan in de code 20 good practices, voor toepassing binnen de eigen onderwijsorganisatie en zijn regionale context. Deze good practices zijn behulpzaam bij het toepassen van de vier principes. Sommige practices zijn direct toepasbaar in de onderwijsinstelling, anderen zijn vooral bedoeld als input voor het onderlinge gesprek. De in de code genoemde practices zijn binnen Winkler Prins allen uitgewerkt, toegepast, dan wel onderwerp van gesprek.

De code bevat zo basisvoorwaarden voor goed bestuur en intern toezicht en is voor het overige en belangrijkste deel een ondersteunend, richtinggevend en ter inspiratie bedoeld instrument om de governance van onderwijsorganisaties te helpen vormgeven en de maatschappelijke opgave van het onderwijs te realiseren.

De Raad van Toezicht en de bestuurder hebben de geactualiseerde Code Goed Onderwijsbestuur VO in 2019 vastgesteld als leidraad voor het handelen van bestuur en toezicht van Winkler Prins. De bestuurder legt in dit hoofdstuk de wijze waarop hij invulling heeft gegeven aan de code uit. In het volgende hoofdstuk doet de Raad van Toezicht hetzelfde in zijn eigen verslag.

De code kent ook vier 'pas toe-bepalingen', die gelden als lidmaatschapseis en waaraan vanzelfsprekend moet worden voldaan. De lidmaatschapseisen zijn hiermee teruggebracht van zes naar vier overzichtelijke, meetbare en 'harde' eisen. Hieronder volgt een uitwerking van deze lidmaatschapseisen.

Lidmaatschapseis 1

Het bestuur publiceert:

- het jaarverslag, conform de Regeling Jaarverslaglegging Onderwijs
- de statuten
- het bestuursreglement
- de samenstelling, nevenfuncties (zowel bezoldigd als onbezoldigd) en honorering van bestuur en toezichthouders
- de klachtenregeling
- de klokkenluidersregeling;
- de integriteitscode.

Verantwoording

Alle in lidmaatschapseis 1 genoemde onderwerpen staan beschreven in het jaarverslag, dan wel in het handboek Governance Winkler Prins. Beide documenten staan op www.winklerprins.nl.

Lidmaatschapseis 2

Het bestuur rapporteert in het jaarverslag over de wijze waarop de evaluatie van het bestuur door het interne toezicht heeft plaatsgevonden.

Verantwoording

De Raad van Toezicht heeft begin 2017 een *Toezicht- en toetsingskader Raad van Toezicht en een beoordelingskader bestuurder* opgesteld (www.winklerprins.nl). Hierin zijn de volgende beoordelingsdomeinen opgenomen:

1. Functioneren bestuurder;
2. Instandhouding + strategische en operationele risico's;
3. Kwaliteit;
4. Financieel beheer en treasurybeleid.

Aan de hand van het *Toezicht- en toetsingskader Raad van Toezicht en een beoordelingskader bestuurder* hebben de Raad van Toezicht en de bestuurder jaardoelen voor de bestuurder voor 2020 afgesproken. Deze jaardoelen zijn begin 2021 geëvalueerd. Gedurende het schooljaar zoekt de Raad van Toezicht het contact met de Medezeggenschapsraad en het Managementteam om zich te laten informeren en een beeld te krijgen van hoe de beleving binnen de school is met betrekking tot het functioneren van de bestuurder. De remuneratiecommissie van de Raad van Toezicht heeft het jaarlijkse functioneringsgesprek met de bestuurder gevoerd. Hierbij is gesproken over de voortgang van het voorgaande jaar aan de hand van de afgesproken doelen, waaronder handhaving van het kwaliteitsprofiel, de voortgang van de digitalisering en huisvesting. Voor het komende jaar zijn doelen afgesproken als handhaving van het kwaliteitsprofiel, verkenning regionale samenwerking en de professionalisering van de bestuurder.

Lidmaatschapseis 3

Een bestuurder in het voortgezet onderwijs kan niet tegelijkertijd de functie van intern toezichthouder vervullen bij een onderwijsorganisatie binnen de sector voortgezet onderwijs, niet zijnde een samenwerkingsverband voor passend onderwijs.

Verantwoording

In het Handboek Governance Winkler Prins is een *Reglement Criteria nevenfuncties bestuurder Winkler Prins* opgenomen die voldoet aan de uitgangspunten van lidmaatschapseis 3. In 2020 heeft de bestuurder conform dit Reglement gehandeld. Het Handboek Governance Winkler Prins staat op www.winklerprins.nl

Lidmaatschapseis 4

Een (oud-)toezichthouder in het voortgezet onderwijs kan niet binnen vier jaar na aftreden worden benoemd tot (dagelijks) bestuurder bij dezelfde onderwijsorganisatie als waar hij toezichthouder is of is geweest.

Verantwoording

In het Handboek Governance Winkler Prins is een regeling *Integriteit, nevenfuncties en tegenstrijdige belangen RvT* opgenomen die voldoet aan de uitgangspunten van lidmaatschapseis 4. In 2020 voldoen alle toezichthouders aan deze lidmaatschapseis. Het Handboek Governance Winkler Prins staat op www.winklerprins.nl

Handboek Governance Stichting Winkler Prins

In 2017 is het Handboek Governance Stichting Winkler Prins opgesteld. Het handboek heeft tot doel om het bestuurlijk en toezichthoudend proces binnen de organisatie op een transparante wijze vast te leggen ten behoeve van de interne en externe belanghebbenden. In het Handboek zijn de regels met betrekking tot het bestuurlijk en toezichthoudend proces opgenomen. Het kader waarbinnen het bestuurlijk en toezichthoudend proces vorm krijgt bestaat op hoofdlijnen uit de toepasselijke wetgeving, de Stichtingsstatuten en de Sectorcode VO. Het Handboek beschrijft volgens welke regels en procedures binnen het geschetste kader (de voorbereiding van) de besluitvorming en het toezicht daarop verlopen. Ook de formele structuur van de organisatie met een beschrijving van de functionarissen, hun rol en hun profiel maakt deel uit van het Handboek.

4.2 Code Goed Bestuur: verslag van de Raad van Toezicht

Positie Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht van Winkler Prins houdt toezicht op het beleid en het functioneren van het bestuur. De taken, bevoegdheden en werkwijze van de Raad zijn vastgelegd in de statuten en nader uitgewerkt in een *Toezichtkader- en toetsingskader Raad van Toezicht* en een *Reglement intern toezicht*. Deze documenten zijn onderdeel van het Handboek Governance Winkler Prins.

Samenstelling en rooster van aftreden Raad van Toezicht Winkler Prins

In 2020 hebben de leden van de Raad van Toezicht na zelfevaluatie en beoordeling van hun individueel functioneren en na overleg hierover met de Medezeggenschapsraad besloten om ieder afzonderlijk lid voor te dragen voor herbenoeming voor wederom een termijn van 4 jaren met ingang van 1 januari 2021. De gemeenteraad heeft dit voorstel in december 2020 bekrachtigd. Het komende jaar zal de Raad van Toezicht het rooster van aan- en aftreden evalueren en waar nodig bijstellen om de continuïteit van de samenstelling van de Raad van Toezicht op langere termijn te waarborgen.

Op 31 december 2020 bestond de Raad van Toezicht uit de volgende leden:

Naam	Aftredend									
	Benoemd	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Dhr. J. Cooijmans	2015									
Dhr. F. Disch	2015									
Dhr. J.B. Rijpkema	2015									
Dhr. R. Schilt	2015									
Dhr. F. Thomassen	2015									

	Eerste benoeming
	Aftredend, nog éénmaal herbenoembaar
	Aftredend, niet herbenoembaar

De leden van de Raad van Toezicht maakten allen een korte periode deel uit van de Bestuurscommissie Winkler Prins, het bevoegd gezag van Winkler Prins voordat in 2017 de Stichting Winkler Prins werd opgericht. De leden van deze bestuurscommissie werden destijds benoemd met de intentie dat allen vanaf de oprichting van de Stichting Winkler Prins zitting zouden nemen in de nieuwe Raad van Toezicht. Het rooster van aftreden is daarna opgesteld conform de Statuten Stichting Winkler Prins, artikel 10, lid 6.

Activiteiten van de Raad van Toezicht

De Raad heeft het afgelopen jaar vijf keer vergaderd. De RvT heeft de meeste vergaderingen als gevolg van de coronamaatregelen via digitale weg gevoerd.

De belangrijkste besluiten van de Raad waren:

- goedkeuring jaarverslag en jaarrekening 2020;
- goedkeuring begroting 2020;
- goedkeuring Beleidsplan en begroting 2021;
- de dienstverlening met de accountant is in 2020 gecontinueerd.

Naast voornoemde besluiten heeft de Raad veelvuldig overleg gevoerd met de bestuurder over met name de gevolgen van de Covid-19-pandemie en de in verband daarmee getroffen overheidsmaatregelen. Ook is gesproken over onder meer de nieuwbouw van Winkler Prins en diverse beleidsvraagstukken, zoals het beleid rond digitalisering van het onderwijs.

De Raad heeft in 2020 twee keer gesprekken gevoerd met de MR en het MT, in alle gevallen in afwezigheid van de bestuurder. De Raad stelt deze gesprekken, die in openheid worden gevoerd, op prijs en zal dit uiteraard ook in 2021 weer gaan doen. Ook in deze gesprekken is met name aandacht geweest voor de gevolgen van de Covid-19-pandemie voor Winkler Prins.

De Raad heeft zijn functioneren geëvalueerd. De uitkomsten daarvan worden in actielijsten opgenomen. Van de zelfevaluatie wordt een kort verslag opgemaakt.

Commissies

De Raad van Toezicht kent drie vaste commissies: een Auditcommissie, een Remuneratiecommissie en een commissie Kwaliteit, Onderwijs & Personeel.

De Auditcommissie ondersteunt bij het uitvoeren van de verantwoordelijkheden van de Raad als intern toezicht-houdend orgaan, specifiek bij het uitoefenen van het toezicht op de financiële sturing door het bestuur. De Auditcommissie bestond in 2020 uit dhr. J. Cooijmans en dhr. F. Disch. De Auditcommissie heeft overleg gevoerd over de jaarrekening 2020 en de begroting 2021. De jaarrekening is door de Raad goedgekeurd na ook de accountant ter vergadering daarover te hebben gesproken.

De Remuneratiecommissie ondersteunt de Raad bij het uitvoeren van de verantwoordelijkheden als intern toezichthoudend orgaan, specifiek bij het uitoefenen van de werkgeversrol richting het college van bestuur. De commissie bestond in 2020 uit dhr. J.B. Rijpkema en dhr. R. Schilt. De commissie heeft de Raad geadviseerd over beloning van de bestuurder, en heeft het jaarlijkse functioneringsgesprek gevoerd met de bestuurder.

De commissie Kwaliteit, Onderwijs & Personeel bestond in 2020 uit dhr. Schilt en dhr. F. Thomassen.

Code Goed Bestuur

In 2019 is er een nieuwe Code Goed Bestuur verschenen. De Raad heeft besloten ook deze Code over te nemen en deze wordt door de Raad van Toezicht wederom onderschreven en hanteert deze als uitgangspunt voor zijn handelen. De Raad houdt zich aan de lidmaatschapseisen uit de Code en ziet erop toe dat ook Winkler Prins dat doet. De Raad volgt de richtlijnen uit de Code in beginsel ook op; het daarvan afwijken behoort een uitzondering te zijn, waarbij de Raad zich houdt aan het beginsel 'pas toe of leg uit'. De Raad zal de in de nieuwe Code opgenomen wijzigingen doorvoeren in haar Toezichtskader en zal in dat kader ook zorgen voor de opstelling van een opleidingsplan voor de Raad ter bevordering van de deskundigheid van zijn leden. Voor het overige wordt de Code integraal toegepast.

Algemene beschouwing op het beleid van Winkler Prins

De Raad constateert dat Winkler Prins de op basis van het vastgestelde en goedgekeurde beleidsplan 2020 al ingezette lijn om de kwaliteit van onderwijs, met oog voor de eigen talenten, capaciteiten en eigenschappen van de individuele leerlingen, nog verder weet te verbeteren. Daarbij behoort uiteraard ook aandacht te zijn voor professionele ruimte voor medewerkers en hun continue ontwikkelingen bij werken in professionele leer-netwerken. Dit alles in een gezonde organisatie.

De organisatie is op orde. Er is sprake van professioneel HR beleid, een goede staforganisatie en adequate communicatie met alle stakeholders. Ook financieel is de organisatie in balans en is er goed zicht op de verplichtingen op toekomstige inkomsten en uitgaven.

De in 2020 gestelde jaardoelen zijn alle bereikt. Dat is bijzonder te noemen in een jaar waarin er zoveel aan de hand is geweest als gevolg van de Covid-19-pandemie. De Raad heeft zich met de nodige regelmaat op de hoogte laten stellen door de bestuurder over alle relevante ontwikkelingen rond de maatregelen en de impact van die maatregelen op leerlingen en medewerkers. Ook ontving de Raad alle communicatie-uitingen die de bestuurder aan personeel en ouders het afgelopen jaar gedaan heeft om hen op de hoogte te houden van alle maatregelen rond de Covid-19-pandemie.

Het jaarlijkse Beleidsplan & begroting, het Jaarverslag & jaarrekening met daarin de continuïteitsparagraaf laten zien dat de bedrijfsvoering ook in 2021 gericht is op het besteden van onderwijsgeld op een doelmatige en rechtmatige manier, gericht op goed onderwijs voor leerlingen. De vereiste doelmatigheid uit zich in de samenkomst van de zorg voor de onderwijskwaliteit, een verantwoorde en op onderwijskwaliteit gerichte inzet van middelen.

De financiële huishouding van Winkler Prins is op orde en de continuïteit op lange termijn is eveneens gewaarborgd. Het relatief omvangrijke eigen vermogen wordt gelegitimeerd door de op korte termijn voorziene investeringen. Verder wordt de doelmatigheid en rechtmatigheid door de Raad van Toezicht getoetst aan de hand van de rapportages van en in de gesprekken met de accountant en de controller van Winkler Prins, veelal in vooroverleg door de Auditcommissie van de Raad van Toezicht. De Raad van Toezicht maakt hierbij ook gebruik van bestuurs- en benchmarkrapportages bijvoorbeeld vanuit Vensters (het informatiesysteem van de sectororganisatie VO-raad) en VOION (arbeidsmarkt- en opleidingsfonds voor het onderwijs). Daarin wordt het beeld van een doelmatige en rechtmatige besteding van de beschikbaar gestelde middelen bevestigd. De doelmatigheid van de ingezette middelen wordt ook onderstreept door de resultaten die door de leerlingen van de school zijn bereikt.

Specificatie bezoldiging bestuur

Voor de bezoldiging verwijzen wij naar de jaarrekening. Voor de bestuurder geldt dat de Bestuurders cao vo op hem van toepassing is en dat zijn beloning passend is binnen deze cao en de nu geldende WNT-normen.

Tenslotte

De Raad van Toezicht heeft gezien en vastgesteld dat er het afgelopen jaar een ongelooflijke inspanning is geleverd door al het personeel om ondanks de Covid-19-pandemie toch zoveel en zo goed mogelijk onderwijs te geven aan de leerlingen van Winkler Prins. De Raad heeft ook geconstateerd dat dat soms niet meeviel en dat een ieder zijn dan wel haar schouders eronder heeft gezet om onderwijs toch mogelijk te maken. De Raad wil een ieder complimenteren met hun buitengewone inzet voor Winkler Prins.

4.3 Beloningsbeleid Raad van Toezicht

De leden van de Raad van Toezicht ontvingen voor hun werkzaamheden een vaste jaarlijkse bruto vacatie- en onkostenvergoeding. Voor de aan de leden van de Raad van Toezicht uitgekeerde bedragen verwijzen wij u naar de jaarrekening in de bijlage.

Beroep en nevenfuncties toezichthouders

Naam	Commissie(s)	Benoemd	Herbenoemd	Termijn	Aftredend/ herbenoembaar
Dhr. R. Schilt	Remuneratie	01-06-2015	-	Eerste	2021
Te vermelden (neven)functies 2020: - Voorzitter Aequor Services BV, Ede - Voorzitter Aequor Fonds					
Dhr. J.B. Rijpkema	Remuneratie	01-06-2015	-	Eerste	2021
Te vermelden (neven)functies 2020: - Advocaat - Voorzitter RvC woningcorporatie Stichting De Huismeesters te Groningen - Voorzitter RvT woningcorporatie stichting Woongroep Marenland te Appingedam - Lid College van Deskundigen WatersportVerbond - Lid RvT Stichting Talent Westerveld					
Dhr. J. Cooijmans, plv. voorzitter	Audit	01-06-2015	-	Eerste	2021
Te vermelden (neven)functies 2020: - Adviespraktijk J. Cooijmans Consulting, advisering, interim management en boardroom counseling in de publieke en private sector - Vicevoorzitter Raad van Commissarissen Elken Wooncorporatie - Vicevoorzitter Raad van Commissarissen Rabobank Stad en Midden Groningen (t/m 12-09-2020) - Voorzitter Stichting st. Joriskerk Westerlee - Lid bestuur en penningmeester Stichting Revolverend Fonds Groningen - Lid Raad van Toezicht Ambion (Openbaar primair onderwijs in Joure en Heerenveen) - Lid Raad van Toezicht Mee Noord (vanaf 01-04-2020 in de rol van voorzitter) - Lid Raad van Toezicht Amaryllis (vanaf 01-01-2020) - Voorzitter Raad van Toezicht Centrum voor Beeldende kunst Groningen (vanaf 01-03-2020)					
Dhr. F. Disch	Audit	01-06-2015	-	Eerste	2021
Te vermelden (neven)functies 2020: Voorzitter Raad van Toezicht Stichting PrimAH					

Dhr. F. Thomassen	Kwaliteit, Onderwijs & Personeel	01-06-2015	-	Tweede	2021
-------------------	----------------------------------	------------	---	--------	------

Te vermelden (neven)functies 2020:

- Partner BMC, senior adviseur

Beroep en Nevenfunctie Bestuurder

Naam	Functie	Leeftijd	Datum in dienst	Start in functie	Uit dienst
Dhr. F. Vinke	Bestuurder	62	01-06-2005	Sectordirecteur vmbo	N.v.t.

Te vermelden (neven)functies 2020:

- Lid Raad van Toezicht Stichting Openbaar Onderwijs Marenland

5. Medezeggenschap

De geledingen van de MR zijn in 2020 vier keer bijeen geweest. Naast de bijzondere onderwerpen, zoals de ontwikkeltijd, het Leer- en Sportpark en het Regionaal Plan Onderwijsvoorzieningen, is de MR in 2020 betrokken geweest bij jaarlijks terugkerende onderwerpen. Dit zijn onder andere de lessentabellen, bevorderingsnormen, doorstroomeisen, de vakantieregeling en de schoolgids. Vanuit de MR waren enkele leden afgevaardigd in werkgroepen en (benoemingsadvies)commissies.

In overleg met elk van de drie geledingen zijn beleidsvoorstellen door de bestuurder steeds uitgebreid toegelicht. Ook werden regelmatig deelschool- of stafdirecteuren uitgenodigd voor een extra toelichting. De verschillende geledingen hebben in onderling overleg uitgebreid over de voorstellen gesproken. Uiteindelijk is, na zorgvuldig beraad, geadviseerd of instemming verleend.

In 2020 was er voor de MR ook een rol weggelegd met betrekking tot de gevolgen van de coronamaatregelen. Staand beleid en afspraken moesten soms herzien worden. De MR is daarvan voortdurend op de hoogte gehouden en heeft haar formele bevoegdheid pragmatisch ingezet opdat er slagvaardig op veel ontwikkelingen gereageerd kon worden. Zo is de beoordeling van wijzigingen in het PTA bijvoorbeeld door de MR gemandateerd aan haar dagelijks bestuur.

De MR heeft tevens twee keer een positief gesprek gehad met de leden van de Raad van Toezicht over een aantal lopende onderwerpen.

De MR ziet ernaar uit om ook het komende jaar als proactieve en kritische gesprekspartner actief betrokken te zijn bij beleidsontwikkelingen binnen Winkler Prins.

6. Toekomst

Sinds het voorjaar van 2020 is de wereld in de ban van de Covid-19-pandemie. Deze pandemie maakt dat we te maken hebben met onzekerheden over zaken die anders vanzelfsprekend waren. De verwachting is dat we gedurende het hele jaar 2021 te maken zullen hebben met het virus en alles wat daarmee samenhangt. De onzekerheden en beperkingen van 2020 gelden dus ook in 2021.

Het virus brengt beperkingen met zich mee maar biedt ook kansen voor ontwikkelingen en innovaties die anders minder vanzelfsprekend van de grond zouden komen. Hierbij kan gedacht worden aan de flexibilisering van het onderwijs, het inrichten van het afstandsonderwijs, het verlenen van maatwerk aan leerlingen op afstand, het omgaan met achterstanden bij leerlingen. Deze thema's zijn allen onderdeel van onze strategische ambitie. We maken zo als het ware van de nood een deugd.

Zo werken we in 2021 verder aan de vormgeving van ons SBP waarbij we ons moeten realiseren dat de uitdagende omstandigheden veel vragen van iedereen. Meer dan andere jaren moeten we waken voor overbelasting bij medewerkers en leerlingen en overladenheid van het programma voorkomen. Dat kan betekenen dat we in 2021 minder doelstellingen kunnen realiseren dan in de jaren daarvoor. De primaire inzet blijft erop gericht dat leerlingen goed onderwijs en begeleiding krijgen en dat iedereen gezond aan het werk kan blijven.

In het coronajaar 2020 is andermaal duidelijk geworden dat de ware kracht van onze school zit in de bereidheid van onze medewerkers om elke dag het beste in zichzelf naar boven te halen zodat onze leerlingen een succesvolle en plezierige schooltijd hebben. Met hun inzet en betrokkenheid kunnen we 2021 en daarna met vertrouwen tegemoet zien, ook onder moeilijke omstandigheden zoals deze er waren in 2020.

7. Financiële situatie op balansdatum

	Exploitatie 2020	Begroting 2020	Exploitatie 2019
Baten			
Rijksbijdragen	19.725.566	19.099.000	19.374.870
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	14.743	17.000	22.043
Overige baten	382.214	515.000	656.625
Totaal baten	20.122.523	19.631.000	20.053.537
Lasten			
Personele lasten	16.130.168	16.034.000	16.278.720
Afschrijvingen	862.501	642.000	760.054
Huisvestingslasten	877.178	936.000	764.028
Overige instellingslasten	1.884.930	2.115.000	2.138.660
Totaal lasten	19.754.777	19.727.000	19.941.462
Saldo baten en lasten	367.746	96.000-	112.076
Financiële baten en lasten			
Financiële baten	-	-	47.061
Financiële lasten	16.238	-	-
Saldo financiële baten en lasten	16.238-	-	47.061
Ten laste van bestemmingsreserve			
- Bestemmingsreserve aanvullende bekostiging		150.000	
- Bestemmingsreserve uitkering loon 2019		105.000	
Nettoresultaat	351.508	159.000	159.137
Rentabiliteit	1,75%	0,81%	0,79%

Saldo exploitatie

2020 is afgesloten met een positief resultaat van € 351.598, een rentabiliteit van 1,75%. Het resultaat is in 2020 gevormd door uitzonderlijke éénmalige zaken en vormingen van en onttrekkingen uit diverse bestemmingsreserves.

Eenmalige zaken

- Halverwege 2021 wordt een start gemaakt met de revitalisering van de Raadsgildenlaan 1 als onderdeel van het Leer- en Sportpark. Dat betekent dat we alle activa hebben beoordeeld of deze na revitalisering nog aanwezig zijn. Indien dit niet geval is, is een schattingswijziging op de boekwaarde berekend. Dit betekent een extra afschrijvingslast in 2020 ad € 207.768.
- In de Personele voorzieningen is een vrijval ad € 263.000 opgenomen. Dit betreft de voorziening pensioenverplichtingen in relatie tot de wachtgeldvoorziening. In 2020 is definitief gebleken dat deze niet meer voor rekening van Winkler Prins zal komen.
- In de jaarrekening is een bedrag opgenomen voor een verplichting voor niet genoten vakantiedagen bij zwangerschappen ad € 68.018.
- In de jaarrekening is per saldo (saldo vrijval en dotatie) een extra last ad € 65.886 opgenomen met betrekking tot de verplichting langdurig ziek.
- Een correctie betreffende voorgaande jaren op de egalisatierekening betekent een extra bate ad € 28.093.

Bestemmingsreserves.

- Er is voor € 171.738 uit reeds gevormde bestemmingsreserves onttrokken. Dit betreft de kosten met betrekking tot de eenmalige uitkering, werkdrukverlagingsmiddelen en uitgestelde BAPO.
- Eind 2020 hebben we een aanvullende uitkering ontvangen voor een totaal bedrag ad € 124.842 van het Samenwerkingsverband Groningen Ommelanden. Wij zijn verplicht om deze ontvangst in de jaarrekening 2020 op te nemen als baten. De uitgaven en kosten zullen in 2021 en later plaats gaan vinden op het gebied van het ontwikkelen van maatwerktrajecten. Er is een bestemmingsreserve gevormd voor dit bedrag.

Het resultaat inclusief alle hierboven genoemde eenmalige zaken en boekingen vanuit de bestemmingsreserves wordt dan € 448.983, een rentabiliteit van 2.25%.

Hieronder worden de verschillen tussen de realisatie 2020, de begroting 2020 en de realisatie 2019 nader beschreven. De beschreven verschillen betreffen de meest significante verschillen.

Baten: analyse t.o.v. de begroting 2020

De totale baten zijn € 492.000 meer dan begroot. De *Rijksbijdrage sector VO personeel* bedraagt € 472.000 meer dan begroot. Er is meer geld ontvangen dan verwacht in verband met de bekostiging van de loonruimte en de ontwikkeling sociale lasten en van de pensioenpremies. De *Rijksbijdrage sector VO materieel* is € 41.000 meer dan begroot door verhoging van de bedragen per leerling.

De baten van de *Geoormerkte OCW-subsidies* zijn € 317.000. Dit zijn baten vanuit “Sterk Techniek Onderwijs” ad € 317.000.

De *Niet-geoormerkte OCW-subsidies* bedragen € 99.000 meer dan begroot. Er zijn € 30.000 meer baten van de Prestatiebox door een hoger tarief per leerling dan verwacht en de baten VSV-gelden zijn € 14.000 meer dan begroot. In 2020 is voor € 11.000 baten ontvangen van Visio en € 15.000 subsidie voor het traject “Doorstroom vmbo-havo”. Deze waren niet begroot. De bekostiging voor Nieuwkomers was € 14.000 minder dan begroot. De baten vanuit de subsidie “Inhaal- en ondersteuningsprogramma’s” bedroegen € 44.000

De ontvangsten van het Samenwerkingsverband zijn € 130.000 meer dan begroot. Eind 2020 hebben we extra gelden ad € 125.000 ontvangen van het Samenwerkingsverband. We hebben een bestemmingsreserve voor dit bedrag gevormd voor het ontwikkelen en implementeren van maatwerktrajecten de komende jaren.

De rubriek *Overige baten* bedraagt € 133.000 minder dan begroot. Door de Covid-19-pandemie zijn de excursies en reizen niet doorgegaan. Dit betreft € 238.000 minder baten. Naast overige vele plussen zijn er meer baten betreffende diverse detacheringen ad € 36.000. Ook is er meer vrijval vanuit de egalisatie subsidies. Dit betreft voor € 28.000 een correctie van voorgaande jaren.

Personele lasten: analyse t.o.v. de begroting 2020

De totale *Personele lasten* bedragen € 96.000 meer dan begroot. Er waren (exclusief vervanging) gemiddeld 192,03 fte's werkzaam in 2020 (begroot 196,97). De gemiddelde last per fte is gestegen met 3,1%. Voor vervanging zijn € 80.000 meer kosten besteed dan begroot. In maart 2020 is er een loonsverhoging doorgevoerd ad 2,75%, is er een eenmalige uitkering verstrekt in juni ad € 750 per fte en is de eindejaarsuitkering in december verhoogd met 0,6%-punt.

In de loonkosten is per saldo een dotatie van € 66.000 verantwoord uit de voorziening langdurig zieken. Ook is er een verplichting opgenomen ad € 68.000 ter compensatie aan medewerkers die nog recht hebben op niet genoten vakantie tijdens zwangerschapsverloven.

In de *Personele voorzieningen* is een vrijval ad € 263.000 verantwoord. Dit betreft de voorziening pensioenverplichtingen in relatie tot de wachtgeldvoorziening. In 2020 is definitief gebleken dat deze niet meer voor rekening van Winkler Prins zal komen. Winkler Prins heeft het beleid om de uitkeringen na ontslag op een minimaal niveau te houden en daardoor de afdracht uitkeringskosten te minimaliseren.

Er is circa € 21.000 meer kosten aan *Personeel niet in loondienst*.

De Overige kosten zijn € 70.000 lager dan begroot. Door de lockdown als gevolg van Covid-19 pandemie zijn er minder reis-en verblijfskosten geweest (€ 36.000) en is er minder scholing genoten (€ 13.000).

Er is € 41.000 meer ontvangen voor uitkeringen voor onder andere zwangerschapsgelden.

Afschrijvingen: analyse t.o.v. de begroting 2020

De *Afschrijvingslasten* zijn € 221.000 meer dan begroot. In 2020 is de gehele activa onder de loop genomen omdat de Raadsgildenlaan 1 in het schooljaar 2021/2022 wordt gerevitaliseerd. Iedere investering is beoordeeld op de aanwezigheid en in hoeverre deze onderhavig is aan een schattingswijziging van de nog lopende afschrijvingstermijn. De extra lasten van deze actie bedragen € 208.000. Dit betekent dat genormaliseerd de afschrijvingen € 13.000 hoger zijn dan begroot. Om het thuisonderwijs voor medewerkers goed mogelijk te maken is er in 2020 een uitrol van circa 150 laptops geweest. Deze investering was niet begroot.

Huisvestingslasten: analyse t.o.v. de begroting 2020

De totale *Huisvestingskosten* zijn € 59.000 minder dan begroot. Behalve voor energie en water geldt voor alle posten een lagere besteding dan begroot.

Overige lasten: analyse t.o.v. de begroting 2020

De totale *Overige lasten* bedragen € 230.000 minder dan begroot. De *Administratie- en beheerslasten* zijn € 124.000 meer dan begroot. Mede doordat er een nieuw Wifi netwerk is aangelegd, zijn de kosten van automatisering € 144.000 meer dan begroot. Door het aflopen van het contract zijn de reprocosten € 38.000 minder dan begroot. De advieskosten zijn € 37.000 (waaronder € 18.000 nieuwbouw gerelateerde kosten) meer dan begroot. Het overige is een saldo van vele plussen en minnen.

De kosten voor *Inventaris, apparatuur en leermiddelen* zijn per saldo € 108.000 minder dan begroot. De kosten voor de leermiddelen zijn € 54.000 minder dan begroot op deze post. De vakgroepkosten zijn € 61.000 minder dan begroot. Op deze post waren alle uitgaven voor Sterk Techniek onderwijs ad € 46.000 begroot, daar waar de werkelijke uitgaven (€ 6.300) op diverse posten zijn verantwoord.

De kosten van de post *Overige* bedragen per saldo € 246.000 minder dan begroot. Er is voor € 214.000 minder kosten gemaakt voor de reizen en excursies. Deze zijn als gevolg van de Covid-19-pandemie niet doorgegaan.

Financiële baten en lasten: analyse t.o.v. de begroting 2020

In 2020 is de wereld qua rente veranderd. In dit jaar moest worden betaald voor het geld op deposito's. De lasten zijn € 16.000. Om rentelasten in de komende jaren te voorkomen, zijn we over gestapt op schatkist-bankieren.

Baten: analyse t.o.v. de exploitatie 2019

De totale baten van 2020 zijn € 69.000 meer dan vorig jaar. De *Rijksbijdrage sector VO personeel* en de *Rijksbijdrage sector VO leermiddelen* stijgen respectievelijk € 306.000 en € 21.000 ten opzichte van vorig jaar. De *Rijksbijdrage sector VO materieel* stijgt met € 8.000.

In 2019 waren er geen *Geoormerkte OCW-subsidies*; in 2020 zijn deze baten € 317.000.

De *Niet-geoormerkte OCW-subsidies* dalen ten opzichte van het voorgaande jaar met € 652.000. In 2019 waren er een tweetal baten die in 2020 niet meer zijn verstrekt. Het gaat om de aanvullende bekostiging ad € 311.000 en de vernieuwing vmbo techniek ad € 377.000. De ontvangsten van het Samenwerkingsverband bedragen € 307.000 meer, dit is inclusief de éénmalige uitkering ad € 125.000.

De rubriek *Overige baten* bedraagt € 274.000 minder dan het voorgaande jaar. Naast vele plussen en minnen wordt deze daling met name veroorzaakt door het niet doorgaan van reizen en excursies door de Covid-19-pandemie; dit voor een bedrag ad € 229.000 lagere inkomsten.

Personele lasten: analyse t.o.v. de exploitatie 2019

De totale *Personele lasten* bedragen € 149.000 minder dan in 2019. De totale loonkosten per fte zijn 1,8 % gestegen ten opzichte van het voorgaande jaar.

De dotatie aan de *Personele voorzieningen* is € 161.000 minder dan in 2019 (onder andere door de vrijval

pensioenverplichting) en de kosten voor *Personeel niet in loondienst* zijn € 37.000 minder dan het voorgaand jaar. De post *Overige* is € 208.000 lager dan in 2019, door de Covid-19-pandemie zijn meerdere kosten lager dan het voorgaand jaar, zoals scholing (€ 86.000), reis- en verblijfkosten (€ 29.000) en activiteiten personeel (€ 25.000).

Afschrijvingen: analyse t.o.v. de exploitatie 2019

De Afschrijvingslast is € 102.000 hoger dan het voorgaand jaar. In 2020 zijn door een schattingswijziging de afschrijvingslasten met € 208.000 verhoogd.

Huisvestingslasten: analyse t.o.v. de exploitatie 2019

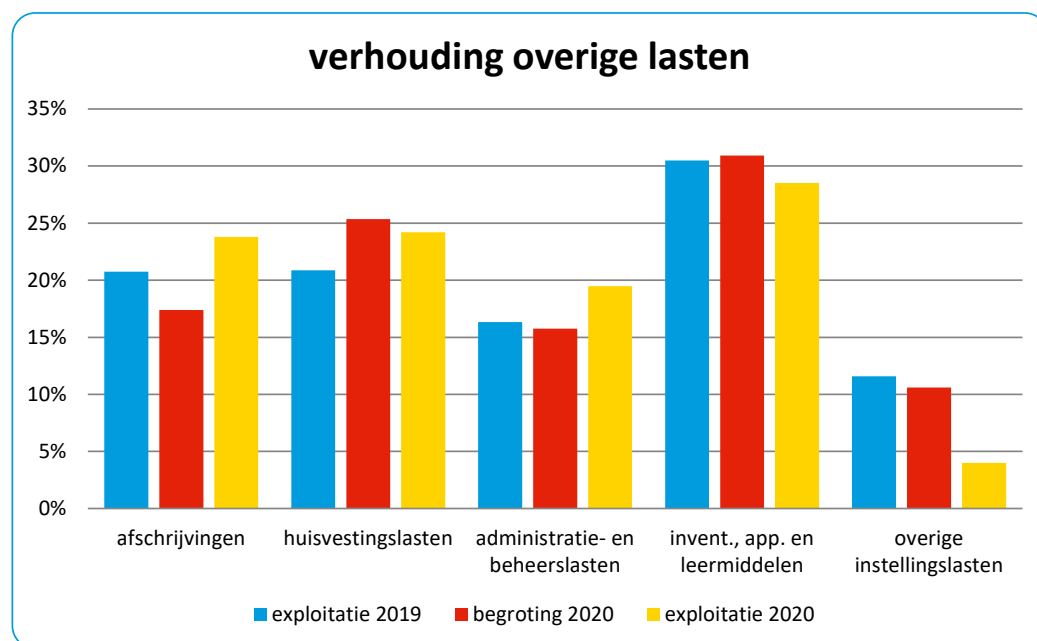
De totale *Huisvestingslasten* zijn € 113.000 meer dan in 2019. Naast dat de kosten voor Gas € 29.000 hoger zijn, is in 2019 is het laatste deel van de verplichting in verband met de condensschade aan het vmbo-gebouw ad € 107.000 vrijgevallen.

Overige lasten: analyse t.o.v. de exploitatie 2019

De totale *Overige lasten* bedragen € 254.000 minder dan in 2019. Dit wordt met name veroorzaakt door lagere kosten in verband met het niet doorgaan van reizen en excursies (€ 216.000). Ook de kosten van leermiddelen zijn lager (€ 43.000), alsmede de reprovkosten (€ 40.000). Kosten die zijn gestegen zijn de algemene automatiseringskosten (€ 90.000) en de advieskosten (€ 35.000).

Personele lasten t.o.v. de totale lasten

Het aandeel personele lasten t.o.v. de totale lasten bedraagt in 2020 81,65% (genormaliseerd (82,79 %)). In 2019 was dit 81,63% van de totale lasten. Genormaliseerd voor de verplichting langdurig ziek in 2019 is dit 81,4%.



Verhouding overige lasten

De verhoudingen van de overige lasten verschuiven. De afschrijvingslasten stijgen relatief, de overige instellingslasten dalen.

Financiële baten en lasten: analyse t.o.v. de exploitatie 2019

De financiële baten en lasten zijn € 63.000 minder dan het voorgaande jaar. Daar waar vorig jaar nog rente werd ontvangen over depositogelden, moest er in 2020 voor worden betaald. Door het geld te verdelen over meerdere rekeningen zijn deze lasten wel tot het minimum beperkt.

Bestemmingsreserves gevormd in 2019

In 2019 is een aanvullende éénmalige subsidie ontvangen ad € 311.000. Deze subsidie wordt besteed in de schooljaren 2020/2021 en 2021/2022, waarmee activiteiten worden bekostigd in het kader van de werkdrukvermindering. Door extra aanvullende formatie toe te kennen en inzet van externen zijn de kosten in 2020 € 54.170 en is dit bedrag onttrokken uit de bestemmingsreserve.

Op de tweede plaats zijn extra gelden ontvangen om diverse loonstijgingen in 2019 te compenseren. Er is echter voor circa € 104.000 meer geld ontvangen dan er loonstijgingen zijn. Het lag in de verwachting dat bij een cao-akkoord in 2020 er een éénmalige uitkering zou plaatsvinden en dit is ook geëffectueerd. De bruto kosten van deze eenmalige uitkering in juni 2020 bedragen € 143.000. Alle gelden uit bestemmingsreserve zijn dan ook onttrokken en het saldo ultimo 2020 is € 0.

Vorming bestemmingsreserves 2020

Op basis van de tussentijdse rapportage van het Samenwerkingsverband GO 20.02 werd in de forecast 2020 een significante toename van de liquide middelen verwacht door een hoger resultaat dan het begrote resultaat. Daardoor was de verwachting, dat ook een hoger eigen vermogen zou ontstaan dan gewenst volgens de meerjarenbegroting en in relatie tot de gewenste opbouw van het weerstandsvermogen. De minister had eerder al aangekondigd dat de middelen boven de signaleringswaarde mogelijk teruggehaald zouden worden. De Algemene Ledenvergadering heeft dan ook besloten om eind 2020 nog een extra eenmalige uitkering te verstrekken aan de scholen.

Winkler Prins heeft in november 2020 € 124.842 ontvangen. Wij zijn verplicht om deze ontvangst in de jaarrekening 2020 op te nemen als baten. De uitgaven en kosten zullen in 2021 en later plaats gaan vinden.

Deze eenmalige uitkering willen wij de komende schooljaren besteden voor uitbreiding van ons ondersteuningsaanbod en wel op een drietal gebieden nl.:

- Ontwikkelen maatwerktrajecten binnen Winkler Prins voor leerlingen van Winkler Prins (bb, kb, mavo, havo en vwo) die nu richting VSO verwezen worden (zo thuis nabij mogelijk onderwijs)
- Ontwikkelen maatwerktrajecten VSO-Pro waarbij meer VSO leerlingen dan voorheen niet meer worden geplaatst binnen het VSO, maar binnen het praktijkonderwijs met een intensiever ondersteuningsaanbod;
- Ontwikkelen maatwerktrajecten voor hoogbegaafdheid en talentontwikkeling

In 2020 is voor bovenstaande een bestemmingsreserve gevormd ad € 124.842.

Stelselwijziging 2010 uitgestelde BAPO-voorziening

Vanaf het boekjaar 2010 is het niet meer toegestaan om een voorziening voor de uitgestelde BAPO op te nemen. De lasten voor het opnemen van deze uitgestelde BAPO worden vanaf 2010 gezien als periodelasten en komen ten laste van de exploitatierekening. Dit was een stelselwijziging ten opzichte van voorgaande jaren. De voorziening was daarom ten gunste van het Eigen Vermogen gebracht. Omdat we deze verplichting per medewerker op detailniveau kunnen berekenen en toewijzen, is hiervoor een bestemmingsreserve opgenomen. In 2020 is € 12.400 vrijgevallen en € 1.600 onttrokken aan de bestemmingsreserve, waardoor het saldo bestemmingsreserve ultimo 2020 € 16.000 bedraagt.

Schattingswijziging verbouwingen & inventaris gebouwen Pinksterstraat en Raadsgildenlaan

In 2016 is het raadsbesluit genomen tot nieuwbouw voor het brugjaar en uitbreiding van het vmbo-huis en de revitalisering van de Raadsgildenlaan 1. Op termijn zal het pand aan de Pinksterstraat worden verlaten. De boekwaarde van de activa wordt daarom versneld afgeschreven.

In het schooljaar 2020/2021 wordt het gebouw aan de Raadsgildenlaan gerevatiliseerd. In 2020 is een complete inventarisatie geweest van de activa in bovenstaande panden. Dit heeft geresulteerd in een schattingswijziging van de afschrijvingen voor de jaren 2020 en 2021.

Prestatiebox

In 2020 is het geld van de prestatiebox ingezet ten behoeve van het realiseren van de doelen van het strategisch beleidsplan 2018-2022. Het sectorakkoord vo is verwerkt in de doelstellingen van ons strategisch beleidsplan. Er zijn daarnaast middelen ingezet op de kwaliteitsverbetering van het onderwijs door middel van een audittraject voor alle deelscholen, de verdere invoering van de PLG's in de deelscholen havo en vwo en extra budget voor professionaliseringsvragen van medewerkers. De afgelopen jaren hebben de leden van het MT en de HR-adviseur deelgenomen aan de leergang SHRM van de VO-academie, hoogbegaafdheidsbeleid voor het talentbeleid. Een lid van het managementteam studeerde in 2020 voor schoolleider en zal in 2021 afstuderen. De overige leden van het managementteam scholen zich met regelmaat en zorgen voor professionalisering via netwerken en visitaties. Medewerkers volgen verschillende bachelor- en masteropleidingen waaronder HRM, kwaliteitsbeleid en schoolopleider. Professionalisering is een vast onderwerp in functioneringsgesprekken en beoordelingsgesprekken.

Liquiditeitspositie

	2020	2019
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Saldo baten en lasten	367.746	112.076
Aanpassingen voor:		
- Afschrijvingen	862.501	760.054
- Mutaties Voorzieningen	65.000-	162.700
	797.501	922.754
Veranderingen in vlottende middelen:		
- Vorderingen	41.395	222.266
- Schulden	259.233	328.111-
	300.628	105.846-
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	1.465.875	928.984
- Ontvangen interest	-	47.061
- Betaalde interest	16.238	-
	16.238-	47.061
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	1.449.637	976.045
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
- Investerings in materiële activa	468.240-	581.659-
- Desinvesteringen		135.485
	468.240-	446.175-
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	468.240-	446.175-
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
- Nieuw opgenomen leningen	-	-
- Aflossing langlopende schulden	30.000-	30.000-
	30.000-	30.000-
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten	30.000-	30.000-
Mutaties liquide middelen	951.397	499.871
Beginstand liquide middelen	7.686.433	7.186.562
Mutatie liquide middelen	951.397	499.871
Eindstand liquide middelen	8.637.830	7.686.433
Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Bij deze methode wordt het nettoresultaat aangepast voor posten van de Staat van Baten en Lasten die geen invloed hebben op ontvangsten en uitgaven in het verslagjaar, mutaties in de balansposten en posten van de Staat van Baten en Lasten waarvan de ontvangsten en uitgaven niet worden beschouwd als behorende tot de operationele activiteiten. In het kasstroomoverzicht wordt onderscheid gemaakt tussen operationele, investerings- en financieringsactiviteiten.		

De liquiditeit is met € 951.000 gestegen ten opzichte van het voorgaande jaar. De liquiditeitspositie is als aandeel van de totale activa ten opzichte van 2019 gestegen van 64,6% naar 69,6%.

Voor de volledigheid moet worden vermeld dat in het eindsaldo gelden zitten voor toekomstige uitgaven die nu nog in de bestemmingsreserves en geoormerkte subsidies ad € 857.000 zijn verantwoord.

In 2020 heeft Winkler Prins als penvoerder van het Sterk Techniekonderwijs € 846.000 ontvangen. Het betaalritme van de overheid is niet gelijk aan de verwachte besteding tot en met 2023. Uit de subsidie is € 524.000 onttrokken (saldo nog te besteden € 323.000). Ook zijn er nog gelden aanwezig voor activiteiten in het kader van *subsidie Inhaal- en ondersteuningsprogramma's* ad € 141.000. De nog niet bestede gelden zullen in de komende jaren worden besteed. De toekomstige uitgaven betreffende bestemmingsreserves bedragen € 393.000. In totaal is dus voor € 856.000 aan liquide middelen gereserveerd voor activiteiten die nog uitgevoerd moeten worden.

In 2010 heeft het Noorderpoort aan Winkler Prins een 20-jarige renteloze lening ad € 600.000 verstrekt ten behoeve van de financiering van het vmbo-huis. De aflossing bedraagt € 30.000 per jaar. De eerste aflossing heeft in 2011 plaatsgevonden. Bij deze lening zijn geen garanties afgegeven.

Financiële kengetallen

Vermogensbeheer

Bij de beoordeling van het vermogensbeheer gaat het om de vraag of de instelling het beschikbare kapitaal optimaal inzet voor het onderwijs. Voor de beoordeling van het vermogensbeheer wordt een kengetal gehanteerd: solvabiliteit. Het kengetal solvabiliteit brengt tot uitdrukking in welke mate tegenover alle bezittingen geen schulden staan. Met andere woorden: de mate waarin een organisatie in staat is om op langere termijn aan haar verplichtingen te voldoen. Solvabiliteit wordt bepaald volgens de volgende formule: $(\text{Eigen vermogen} + \text{Voorzieningen}) / \text{Balanstotaal}$.

Door het positieve resultaat van 2020, is het Eigen Vermogen met 5,1% gestegen. De personeelsvoorziening is met 4,1% gedaald, de kortlopende passiva zijn met 8,6% gestegen. Het totale balanstotaal is daarentegen slechts met 4,3% gestegen. Als gevolg hiervan is de solvabiliteit licht gedaald. De waarde is ruim boven de signaleringswaarde.

Ontwikkeling van de kengetallen

Kengetal	Signaleringswaarde Inspectie	2020	2019
Solvabiliteit	<30%	71,1%	71,8%

Budgetbeheer

Bij de beoordeling van het budgetbeheer gaat het om de vraag wat de capaciteit van de instelling is om tegenvallers op korte of middellange termijn op te vangen. Bij de beoordeling van het budgetbeheer worden twee kengetallen gehanteerd. Deze zijn de current ratio en de rentabiliteit.

Met het eerste kengetal current ratio wordt de liquiditeitspositie beoordeeld. De ratio brengt eventuele overliquiditeit in beeld. De formule van de current ratio is: $\text{Vlottende Activa} / \text{Vlottende Passiva}$. De current ratio is gedaald. De vlottende activa zijn meer gestegen (€ 910.000) dan de kortlopende schulden (€ 259.000). Hierdoor verbetert de verhouding.

Met het tweede kengetal rentabiliteit wordt beoordeeld in welke mate de baten en lasten van de instelling met elkaar in evenwicht zijn. De rentabiliteit wordt bepaald door de formule: $\text{Exploitatieresultaat} / \text{Totale Baten}$. De rentabiliteit is in 2020 op 1,75% uitgekomen. Het positieve resultaat in 2020 is hiervan de oorzaak.

Kengetal	Signaleringswaarde Inspectie	2020	2019
Current ratio	< 0.75	2,66	2,59
Rentabiliteit (cumulatief laatste drie jaar)	< 0%	1,57%	0,82%
Rentabiliteit (cumulatief laatste twee jaar)	< -5%	2,54%	-0,18%
Rentabiliteit (laatste jaar)	< -10%	1,75%	0,79%

Weerstandsvermogen

Het weerstandsvermogen is het Eigen Vermogen uitgedrukt in een percentage van alle baten in een jaar, inclusief de financiële baten en exclusief de buitengewone baten. Het Eigen Vermogen van onze school bestaat uit Algemene Reserves. Deze Algemene Reserve is vooral bedoeld voor het afdekken van (toekomstige) risico's in de financiële bedrijfsvoering en als financieringsbron voor nieuwe activiteiten en investeringen. Het Ministerie van OCW hanteert de volgende vuistregels ter beoordeling van het weerstandsvermogen:

- < 10% - mogelijk te weinig eigen vermogen, kan duiden op een risicovolle situatie;
- > 10% en < 40% - waarschijnlijk voldoende eigen vermogen, maar hoeft niet zo te zijn;
- > 40% - de kans is groot dat de financiële reserves te hoog zijn.

Het weerstandsvermogen is in 2020 gestegen en bevindt zich op een acceptabel niveau. Het Eigen Vermogen is met 5,1% gestegen als gevolg van het positieve resultaat; de baten zijn met 0,3% gestegen.

Ontwikkeling van het weerstandsvermogen

Jaar	Signaleringswaarde Inspectie	2020	2019
Weerstandsvermogen	<5%	36,3%	34,6%

Normatief Eigen Vermogen

Vanaf verslagjaar 2020 moeten besturen zich over de hoogte van de reserves (eigen vermogen) verantwoorden in het jaarverslag. Dit gebeurt aan de hand van de signaleringswaarde. Alleen indien de reserves hoger zijn dan de signaleringswaarde moet dit toegelicht worden. Het betreft overigens alleen de publieke reserves, de private reserves kunnen buiten beschouwing laten. Winkler Prins heeft alleen publieke reserves. De berekening is als volgt:

$$\begin{aligned} &+ 0,5 \times \text{aanschafwaarde gebouwen} \times 1,27 \\ &+ \text{boekwaarde resterende materiele vaste activa} \\ &+ 0,05 \times \text{totale baten} \\ &= \text{Normatief publiek Eigen Vermogen} \end{aligned}$$

Uit bovenstaande blijkt dat het Normatief Eigen Vermogen € 7.313.345 bedraagt. Het Eigen Vermogen eind 2020 bedraagt werkelijk € 7.298.354. We hebben dus niet een bovenmatig Eigen Vermogen. Voor de volledigheid voor wat betreft het vermogen het volgende:

- In het Eigen Vermogen is voor € 408.731 aan bestemmingsreserves opgenomen. De baten moesten in voorgaande jaarrekeningen worden opgenomen, waardoor het Eigen Vermogen is verhoogd. De uitgaven en kosten worden verantwoord in latere jaren, hetgeen het Eigen Vermogen weer verlaagd.
- In 2021 en 2020 vindt de oplevering van een tweetal nieuwe panden en de revitalisering van het hoofgebouw plaats. Hiervoor is in het verleden gespaard. Door bijvoorbeeld een stringent investeringsbeleid en begrotingsdiscipline te voeren, is geld en vermogen gespaard om dit te kunnen bekostigen. In de meerjarenbegroting is het verloop van de liquide middelen na diverse aankopen en investeringen opgenomen.

Toelichting op berekening van de kengetallen

Solvabiliteit	$\frac{\text{Eigen Vermogen} + \text{Voorzieningen}}{\text{Balanstotaal}} \times 100\%$	$\frac{7.298.354 + 1.535.000}{12.419.507} \times 100\% = 71,1\%$
Current ratio	$\frac{\text{Vlottende Activa}}{\text{Vlottende Passiva}}$	$\frac{8.751.867}{3.286.152} = 2,66$
Rentabiliteit	$\frac{\text{Exploitatieresultaat}}{\text{Totale baten}} \times 100\%$	$\frac{351.508}{20.122.523} \times 100\% = 1,75\%$
Weerstandsvermogen	$\frac{\text{Eigen Vermogen}}{\text{Totale baten} + \text{Financiële baten}} \times 100\%$	$\frac{7.298.354}{20.122.523 + 0} \times 100\% = 36,3\%$
Normatief Eigen Vermogen	$0,5 \times \text{aanschafwaarde gebouwen} \times 1,27$ $+ \text{boekwaarde resterende materiele vaste activa}$ $+ 0,05 \times \text{totale baten}$	$+ 4.920.297$ $+ 1.386.922$ $+ 1.006.126$ $= 7.313.345$

Egalisatierekening

Met ingang van 2008 is de egalisatierekening in verband met nieuwe regelgeving voor investeringssubsidies niet langer toegestaan. Twee opties waren vanaf dat jaar mogelijk:

1. investeringssubsidies te salderen met de investeringen, of
2. investeringssubsidies te rubriceren onder de kortlopende schulden

Winkler Prins heeft destijds voor optie twee gekozen. Deze keuze heeft met name invloed op de current ratio (Vlottende Activa / Vlottende Passiva) en op de aanschaf- en boekwaarde van de activa.

Treasury

Vanaf juni 2016 is de Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016 van toepassing. Eind 2016 is het treasurystatuut aangepast aan de nieuwe regeling en begin 2017 goedgekeurd en vastgesteld.

In 2018 en 2019 is de regeling aangevuld met de wijzigingen die vanuit het ministerie zijn aangegeven. De regeling is vervolgens goedgekeurd en vastgesteld.

Uitgangspunten van het treasurybeleid zijn:

- Beschikbaarheid: het zorgdragen voor de tijdige beschikbaarheid van de benodigde geldmiddelen tegen acceptabele condities;
- Kostenminimalisatie: het minimaliseren van de kosten van leningen;
- Rentemaximalisatie: het optimaliseren van het rendement van de overtollige liquide middelen binnen het kader van het treasurystatuut en
- Risicominimalisatie: het beheersen en bewaken van de financiële risico's die aan de financiële posities en geldstromen van de instelling zijn verbonden.

In 2020 had Winkler Prins alleen gelden op bankrekeningen en deposito's staan en werd er niet belegd. Winkler Prins maximaliseert de rente door automatische afroaming. Hierbij wordt renteverlies voorkomen door iedere maand het overschot op de rekening-courant af te romen en over te maken naar de spaarrekening. Op deze wijze wordt geen renteverlies geleden betreffende gelden op de rekening-courant.

In 2020 is de wereld van de liquiditeit veranderd. In plaats van rente te ontvangen over spaartegoeden, is hierover in 2020 rente betaald. In 2020 hebben we € 16.000 betaald. Om de kosten te minimaliseren is onderzoek gedaan naar schatkistbankieren. Dit is een systeem waarbij overtollige middelen worden aangehouden in de schatkist bij het ministerie van Financiën, waarbij we de bankrekeningen van onze huisbankier wel gebruiken voor onze financiële processen (betalingen en ontvangsten). De overgang naar het schatkistbankieren is in december 2020 gerealiseerd en daarmee verwachten we geen rente meer te hoeven betalen. Om verder overbodige kosten te voorkomen, houden we alleen de noodzakelijke bankrekeningen aan.

Het Noorderpoort heeft Winkler Prins een 20-jarige renteloze lening verstrekt ten behoeve van de financiering van het vmbo-huis. In 2011 heeft de eerste aflossing ad € 30.000 plaatsgevonden. Bij deze lening zijn geen garanties door de Winkler Prins afgegeven.

Maandelijks wordt het verloop van de bankstanden gerapporteerd en gemonitord ten opzichte van de begroting. In deze rapportage worden grote en/of opmerkelijke ontvangsten en uitgaven vermeld.

Belasting over de toegevoegde waarde (btw)

Het geven van onderwijs is in beginsel vrijgesteld van btw. De exploitatie van de kantines, het verhuren van kluisjes (via de ouderbijdragen) en gymzalen zijn btw-belast. Deze activiteiten worden ook door Winkler Prins verricht. In 2012 is de btw-positie van Winkler Prins besproken met de Belastingdienst. Winkler Prins kon met terugwerkende kracht gebruik maken van de oude (Pro Rata) systematiek, waarbij de overheidsbijdragen niet worden meegenomen in de berekening van het Pro Rata percentage, waardoor de teruggave aanzienlijk was. Vanaf 2012 wordt een nieuwe btw-berekeningsmethodiek voor de btw-aangifte gehanteerd voor deze belaste prestaties. Naast de reguliere kwartaalteruggave is in 2020 de Pro Rata teruggave over 2019 € 7.986.

Aanbestedingen

In 2020 zijn diverse aanbestedingen uitgevoerd. In onderstaande tabel staan de relevante gegevens. Alle leveringen en werken hebben in 2020 plaatsgevonden en zijn afgerond.

Onderwerp	Gegund aan	Verwachte jaarbesteding	Einddatum	Optie- jaren	Dienst/werk/ levering
Vervangen vloer Jan Salwaplein	Van der Ploeg	€ 37.000	n.v.t.	-	Werken
Inrichting lokalen	Heutink	€ 18.000	n.v.t.	-	Levering
Inrichting lokalen	Interoffice	€ 30.000	n.v.t.	-	Levering
Herstofferen stoelen en banken	Birza	€ 14.000	n.v.t.	-	Werken
Koop tafelbladen	Rodenburg	€ 15.000	n.v.t.	-	Levering
Wlan netwerk	Brite	€ 149.000	n.v.t.	-	Levering
Koop 50 laptops	Paradigit	€ 37.000	n.v.t.	-	Levering
Koop 150 laptops (1 aanbesteding maar is in delen geleverd)	KBV Paradigit	€ 143.000	n.v.t.	-	Levering

8. Continuïteitsparagraaf (incl. risicoparagraaf)

In deze paragraaf worden verwachte ontwikkelingen van de financiële positie, de werking van het intern risicobeheersingssysteem en de bestaande risico's en onzekerheden beschreven. Deze paragraaf beoogt inzicht te geven in de te nemen stappen voor de komende jaren.

Sinds 2010 wordt jaarlijks een meerjarenbegroting opgesteld. In deze meerjarenbegroting wordt een meerjarig financieel perspectief (ontwikkeling van het exploitatieresultaat en de vermogenspositie) gegeven op basis van de op dat moment bekende feiten, verwachtingen, ongewijzigd beleid en diverse overige aannames. Winkler Prins hanteert intern een meerjarenbegroting die één jaar verder gaat dan in de continuïteitsparagraaf wordt gevraagd.

De meerjarenbegroting 2021-2024 (versie oktober 2020) is goedgekeurd door de Raad van Toezicht en vastgesteld door de bestuurder in het najaar 2020. In de continuïteitsparagraaf zijn de modellen gevuld met de cijfers voor de jaren 2020-2023.

In de in oktober 2020 goedgekeurde Meerjarenbegroting is nog geen rekening gehouden met de nieuwe systematiek van bekostiging: de vereenvoudigde bekostiging. Rond april van 2021 komt nieuwe en up-to-date informatie beschikbaar. Op basis van de rekentool van 2019, was de uitkomst, dat Winkler Prins geen negatieve gevolgen zou ondervinden van de bekostigingswijziging. Derhalve zijn we ervan uitgegaan dat we geen rekening hoeven houden met negatieve effecten.

In het schooljaar 2020-2021 wordt het gebouw aan de Raadsgildenlaan gerevitaliseerd. Aan het eind van het schooljaar 2021-2022 wordt het pand aan de Pinksterstraat verlaten. Vanaf het schooljaar 2022-2023 is het Leer- en Sportpark volledig in gebruik. Daarom is eind 2020 een complete inventarisatie geweest van de activa in bovenstaande panden. Dit heeft geresulteerd in een schattingswijziging van de afschrijvingen van de activa voor de jaren 2020 en 2021. Dat houdt in dat door deze schattingswijziging de afschrijvingslasten in 2020 en 2021 hoger zullen uitvallen dan in bijgaande Meerjarenbegroting is opgenomen. Daarna zullen de afschrijvingslasten ceterus paribus lager uitvallen.

Het is de bedoeling dat een deel van de prestatiebox wordt geïntegreerd in de Lumpsum en dat het resterend bedrag via aanvullende bekostiging beschikbaar wordt gesteld. Gezien op dit moment niet duidelijk is welk deel via de LumpSum wordt bekostigd, is uitgegaan van de huidige systematiek van een bedrag per leerling.

Gegevensset continuïteitsparagraaf

Kengetal	2020	2021	2022	2023
Personele bezetting in FTE				
- Bestuur / Management	9,8	10	9	9
- Personeel primair proces	140,5	137	136	137
- Ondersteunend Personeel	41,8	41	41	41
Totaal	192,0	187	186	187
Leerling aantallen per 1-10	2.044	1.969	1.980	2.001

De formatie voor het schooljaar 2019-2020 is opgesteld met behulp van het intern formatietoedelingsmodel. Met dit model wordt - met behulp van transparante parameters - het aantal leerlingen en aantal klassen de benodigde formatie toebedeeld. Hier wordt dan wel rekening gehouden met de financiële (on)mogelijkheden en een veiligheidsmarge. De uitkomsten hiervan vormen de basis voor de begroting 2021.

Het aantal leerlingen is de basis voor het aantal in te zetten fte's. In de prognose wordt rekening gehouden met een verwachte instroom van de basisscholen. Deze scholen geven het aantal kinderen door die in de groepen 1 tot en met 8 zitten. Dit, vermenigvuldigd met de te verwachten instroompercentage, geeft de instroom weer per jaar. Op basis van historische in-, door- en uitstroomcijfers wordt het aantal leerlingen per leerjaar bepaald.

Balans 2020-2023

Balans	2020	2021	2021	2023
Vaste Activa				
Materiele VA	3.667.640	7.015.000	8.249.000	7.744.000
Totaal Vaste Activa	3.667.640	7.015.000	8.249.000	7.744.000
Vlottende activa				
Vorderingen	114.037	114.000	114.000	114.000
Liquide middelen	8.637.830	4.892.000	3.332.000	3.720.000
Totaal Vlottende activa	8.751.867	5.006.000	3.446.000	3.834.000
Totaal Activa	12.419.507	12.021.000	11.695.000	11.578.000
Passiva				
Eigen Vermogen				
Algemene Reserve	6.889.623	6.680.000	6.527.000	6.643.000
Bestemmingsreserve publiek	408.731	195.000	140.000	-
Voorzieningen	1.535.000	1.535.000	1.535.000	1.535.000
Langlopende schulden	300.000	270.000	240.000	210.000
Kortlopende schulden	3.286.152	3.341.000	3.253.000	3.190.000
Totaal Passiva	12.419.507	12.021.000	11.695.000	11.578.000

Ratio's	2020	2021	2022	2023
Weerstandsvermogen	36,3%	35,2%	34,1%	33,8%
Solvabiliteit	71,1%	69,9%	70,1%	70,6%
Current Ratio	2,66	1,50	1,06	1,20
Rentabiliteit	1,75%	-2,16%	-1,07%	-0,12%

Winkler Prins is een financieel gezonde school. De ratio's liggen binnen de bandbreedtes of boven de signaleringswaarde. Vanaf 2010 is het financieel beleid gericht geweest op een sluitende begroting of waarbij een klein tekort wordt geaccepteerd. Het tekort verwacht in de komende jaren past ook bij het maatschappelijk en politiek debat over de vermogenspositie van schoolbesturen dat over het algemeen als te groot wordt ervaren.

Winkler Prins zal aanvullend investeren in de nieuwbouw en revitalisering, met name op het gebied van duurzaamheid. De bedragen voor te verwachten investeringen en overname zijn opgenomen in de Meerjarenbegroting.

De voorzieningen betreffen een voorziening ter dekking van de verwachte uitgaven voor gratificaties van personeel dat 25 en/of 40 jaar in overheidsdienst is, en een voorziening in het kader van het levensfasebewust personeelsbeleid. Het betreft het saldo van de niet-opgenomen toegekende flexibel in te zetten verlofuren. De derde voorziening heeft betrekking op het risico dat de school loopt ten aanzien van ex-werknemers die op de balansdatum een uitkering genieten.

De langlopende lening betreft een lening ten behoeve van de financiering van in het vmbo-huis. De rentevoet is 0%. Hierop wordt jaarlijks € 30.000 afgelost. De kortlopende schulden zullen dalen als gevolg van een dalend saldo 'Vooruit ontvangen investeringssubsidies'.

Staat van baten en lasten 2020-2023

Staat van baten & lasten	2020	2021	2022	2023
Baten				
Rijksbijdragen	19.725.566	19.026.000	19.058.019	19.137.123
Overige overheidsbijdragen en subsidies	14.743	9.000	2.000	2.000
Overige baten	382.214	511.000	466.981	523.877
Totaal baten	20.122.523	19.546.000	19.527.000	19.663.000
Lasten				
Personeelslasten	16.130.168	16.104.000	15.960.000	15.880.000
Afschrijvingslasten	862.501	696.000	811.000	845.000
Huisvestingslasten	877.178	1.078.000	836.000	836.000
Overige lasten	1.884.930	2.091.000	2.128.000	2.126.000
Totaal Lasten	19.754.777	19.969.000	19.735.000	19.687.000
Saldo baten en lasten	367.746	-423.000	-208.000	-24.000
Saldo financiële bedrijfsvoering	-16.238	-	-	-
Totaal resultaat	351.508	-423.000	-208.000	-24.000

Het aantal leerlingen is ook de basis voor de baten. In de prognose wordt rekening gehouden met een verwachte instroom van de basisscholen. Deze scholen geven het aantal kinderen door die in de groepen 1 tot en met 8 zitten. Dit vermenigvuldigd met de te verwachten instroompercentage, geeft de instroom weer per jaar. Op basis van historische in-, door- en uitstroomcijfers wordt het aantal leerlingen per leerjaar bepaald.

Het aantal fte's is de basis voor de loonkosten, waarbij we rekening houden met een autonome loonstijging. De verwachte afschrijvingslast is de resultante van de vaste afschrijvingslasten tezamen met de afschrijvingslasten van toekomstige investeringen

Rapportage aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controle-systeem

Ieder jaar wordt een begroting voor het kalenderjaar en een meerjarenbegroting opgesteld. Op basis van zowel interne als externe gegevens worden de baten en lasten ingeschat. Externe gegevens komen onder andere vanuit de overheid, VO-raad en basisscholen. Interne gegevens zijn de verwachte marktaandelen (instroom) van de basisscholen, door- en uitstroompercentages en overige aspecten die significante mutaties tot gevolg kunnen hebben.

Vanuit centrale registraties, genereren we maandelijks formatiebewakingsoverzichten, waarin we begrote en werkelijke formatie en loonkosten met elkaar vergelijken en verschillen analyseren. Periodiek worden uitputtingsrapportages opgesteld en naar de diverse budgethouders gezonden. Zo behouden zij het overzicht over de bestedingen en afwijkingen ten opzichte van het budget. Deze rapportages worden periodiek besproken in de diverse werkoverleggen.

Twee keer per jaar wordt een Eindejaarsverwachting opgesteld, in mei en in oktober. Deze rapportages geven inzicht in de te verwachten baten en kosten van het betreffende begrotingsjaar. Ook worden in deze rapportages de verschillen tussen de begroting en verwachting nader verklaard. Deze rapportages worden besproken met het MT, de MR en de Raad van Toezicht.

Strategische risicoanalyse en meerjarenbegroting

Strategische risicoanalyse

De strategische risicoanalyse (risicomanagement) is bedoeld om de buitenwereld te laten zien dat we onze organisatie *in control* hebben en dat wij goed zicht hebben op toekomstige ontwikkelingen en mogelijke risico's die deze ontwikkelingen met zich meebrengen.

Risicomanagement is geen doel op zich maar een middel dat ons helpt in het verwezenlijken van de doelstellingen uit ons meerjarenbeleid. Risicomanagement is daarom ook niet een louter financiële exercitie, maar een schoolbreed aandachtspunt dat betrokkenheid vereist vanuit alle onderdelen van de school.

Daarnaast biedt risicomanagement de mogelijkheid een onderbouwing van het weerstandsvermogen te geven. Het weerstandsvermogen dient te worden aangehouden om potentiële risico's te kunnen afdekken en om toekomstige activiteiten te financieren.

Risicomanagement helpt de organisatie om succesvol haar doelen te realiseren door de belangrijkste risico's te beheersen die doelstellingen of processen kunnen bedreigen. In september 2020 is een nieuwe risicoanalyse uitgevoerd waarbij aan een divers aantal medewerkers binnen de school is gevraagd om de 40 belangrijkste risico's, zoals deze kunnen gelden voor een school voor voortgezet onderwijs onafhankelijk van elkaar te beoordelen.

Deze risicoanalyse heeft geleid tot een rangschikking van de belangrijkste risico's voor onze school en een herberekening van het weerstandsvermogen. Het weerstandsvermogen geeft inzicht in hoeveel risico's de school kan hebben in relatie tot haar vermogenspositie.

In onderstaand schema zijn de belangrijkste risico's weergegeven en geclusterd naar gebied.

1. Passend onderwijs VO-scholen hebben de zorgplicht voor alle aangemelde leerlingen. Binnen het samenwerkingsverband zijn scholen verplicht te zorgen voor een dekkend netwerk van passend onderwijs. De hulpvragen waarmee leerlingen de school binnen komen, nemen toe in intensiteit en complexiteit. Daarnaast is de financiering door de rijksoverheid aan het samenwerkingsverband en daarmee aan de school onzeker.	
Wat kunnen de gevolgen zijn? • Meer leerlingen met specifieke ondersteuningsbehoeften verhogen de werkdruk voor medewerkers • Onzekere financiering passend onderwijs • Toename uitstroom leerlingen naar het VSO • Onvoldoende aandacht voor leerlingen • Medewerkers zijn onvoldoende geëquipeerd om passende leertrajecten waar te maken waardoor leerlingen niet goed geholpen kunnen worden	Beheersingsmaatregelen • Opzetten en continueren diverse arrangementen voor leerlingen • Maatwerktrajecten continueren t.b.v. ondersteuning leerlingen en medewerkers • Continueren landelijke lobby t.b.v. de verevening LWOO/PRO middelen • Blijven investeren in professionalisering medewerkers middels leergang Passend Onderwijs
2. Krimp Winkler Prins bevindt zich in een regio die te maken heeft met krimp van de bevolking. Deze krimp is de komende jaren van grote invloed op het leerlingaantal van Winkler Prins. De verwachte afname van het leerlingaantal tussen 2020-2030 ligt rond de 20%.	

Wat kunnen de gevolgen zijn? • Minder leerlingen betekent minder bekostiging • Minder leerlingen betekent dat de huidige stafondersteuning niet houdbaar is • Het flexibele deel van de personeelsformatie is te klein om het dalend leerlingaantal op te vangen • Verschraving onderwijsaanbod: een lager leerlingaantal kan betekenen dat het huidige pallet van het onderwijsaanbod niet houdbaar is	Beheersingsmaatregelen • Bestuurlijke samenwerking binnen de provincie onderzoeken • Bestuurlijke samenwerking Platform schoolbesturen V(S)O-MBO provincie Groningen • Strategische personeelsplanning continueren • Flexibilisering deel personeelsformatie • Optie shared services voor OOP open houden om kosten te delen
3. ICT Het grootste risico van ICT is dat derden zich toegang verschaffen tot de systemen van de organisatie. Dit kunnen criminelen zijn die bijvoorbeeld ransomware installeren, dan wel leerlingen die data in systemen manipuleren. Het platleggen van de ICT structuur heeft grote consequenties voor de continuïteit en kan veel geld kosten.	
Wat kunnen de gevolgen zijn? • Afhankelijkheid van digitale systemen en internet kunnen ervoor zorgen dat het onderwijs en het secundaire proces stil komen te liggen door criminele manipulaties	Beheersingsmaatregelen • Investeren in kennis van medewerkers ICT • Verbinding zoeken met andere professionele netwerken ICT • Continue monitoring op beveiliging netwerk • Inzet ethical hacking
4. Huisvesting Naar verwachting zal de huisvestingstransitie medio 2022 zijn afgerond. Het grootste deel hiervan wordt betaald door de gemeente Veendam. Winkler Prins draagt zelf ook bij in de kosten van nieuwbouw/verbouw en door investeringen t.b.v. duurzaamheid, gebouwgebonden inrichting en inventaris, mogelijkerwijs een sportvoorziening op het Leer- en Sportpark. De ervaring leert dat vernieuwde onderwijskundige inzichten kunnen leiden tot nieuwe interne huisvestingsbehoeften. Daarnaast brengt de coronacrisis ook extra kosten met zich mee om te voldoen aan de voorwaarden op het gebied van bijvoorbeeld ventilatie. Ook kunnen bodemdalingen zorgen voor extra kosten aan gebouwen.	
Wat kunnen de gevolgen zijn? • Overschrijding kosten nieuwbouw/verbouw • Extra kosten in verband met de coronacrisis, waaronder kosten vervanging medewerkers, verbetering ventilatie, extra energiekosten i.v.m. ventileren in de winter, beschermingsmiddelen • Door bodemdaling kan beschadiging aan gebouwen optreden	Beheersingsmaatregelen • Monitoren projectvoortgang en kostenontwikkeling • Investeren Winkler Prins t.b.v. huisvesting moeten proportioneel zijn en bijdragen aan lagere exploitatielast • Afstemming met de gemeente Veendam over ieders rol en verantwoordelijkheid bij het oplossen van het ventilatievraagstuk • Onderzoek naar subsidiemogelijkheden
5. Personeel en organisatie Het grootste risico met betrekking tot personeel is een lagere inzetbaarheid dan gepland door ziekteverzuim en burnout. Daarnaast speelt de moeilijkheid van het aantrekken van medewerkers.	

Wat kunnen de gevolgen zijn? • Prestaties van medewerkers lijden onder hoge werkdruk • Ongelukkige medewerkers • Een hoog ziekteverzuim • Door toegenomen werkdruk is er onvoldoende tijd voor scholing van medewerkers en ontwikkeling van het onderwijs • Hogere kosten aan bijdragen school aan kosten WIA of WW • Door een verslechterende arbeidsmarkt kan de school onvoldoende bevoegde en/of bekwame medewerkers aantrekken • Wisselingen in het personeelsbestand hebben een negatief effect op de kwaliteit van de school • Wetgeving staat in de weg bij het vasthouden van bevoegde en bekwame medewerkers waardoor deze moeten vertrekken	Beheersingsmaatregelen • Strategische personeelsplanning • Inzetten op tijd voor ontwikkeling en werkdrukvermindering voor medewerkers • Medewerkertevredenheid blijven monitoren en a.d.h.v. rapport oplossingen afspreken • Inzetten op ondersteuning van het primaire proces • Actieve ondersteuning van medewerkers voordat de werkdruk te hoog wordt • Inzetten op vitaliteit medewerkers • Deelname aan de Opleidingsschool Ommelanden • Deelname aan Regionale aanpak lerarentekort • Bij- en omscholing zittende medewerkers • Profileren Winkler Prins als goede werkgever • Samenwerking met regionale schoolbesturen bij het opnemen van elkaars medewerkers die vanwege wetgeving geen vaste aanstelling kunnen krijgen
6. Financiën De bekostiging van het voorgezet onderwijs door de rijksoverheid is grillig. De afgelopen jaren is de materiële bekostiging onvoldoende geïndexeerd, worden structurele middelen vervangen door incidentele middelen waarmee structurele verplichtingen moeten worden aangegaan. Er is een risico op terugvordering van (te) ontvangen subsidiegelden.	
Wat kunnen de gevolgen zijn? • Grillige financiering van het onderwijs door de overheid kan impact hebben op de exploitatie en het vermogen van Winkler Prins • Winkler Prins investeert te veel in de huisvesting dat ten koste gaat van het eigen vermogen	Beheersingsmaatregelen • Invloed uitoefenen op landelijk beleid via regionale en landelijke gremia • Actualisatie jaarlijkse meerjarenbegroting en huidig financieel beheer continueren

WEERSTANDSVERMOGEN

Het weerstandsvermogen is de relatie tussen de benodigde weerstandscapaciteit (o.b.v. het risicoprofiel) en de beschikbare weerstandscapaciteit (vermogenspositie). Inzicht in het weerstandsvermogen helpt om verantwoorde keuzes te maken met betrekking tot het aangaan van nieuwe risico's in de toekomst. Uitgangspunt is dat de benodigde weerstandscapaciteit niet groter mag zijn dan de beschikbare weerstandscapaciteit.

In voorgaande begrotingen en jaarrekeningen rapporteerden we de ratio weerstandsvermogen, zoals deze door de overheid wordt aangegeven. Het weerstandsvermogen is dan het eigen vermogen uitgedrukt in een percentage van alle baten in een jaar, inclusief de financiële baten en exclusief de buitengewone baten. Het eigen vermogen van onze school bestaat uit een algemene reserve en een bestemmingsreserve. Deze reserves zijn vooral bedoeld voor het afdekken van (toekomstige) risico's in de financiële bedrijfsvoering en als financieringsbron voor nieuwe activiteiten en investeringen.

Door het ministerie wordt een bandbreedte voor het weerstandsvermogen voorgeschreven van ten minste 5%. Het weerstandsvermogen van Winkler Prins eind 2020 bedraagt 36,5%. Uit de meerjarenbegroting 2021-2024 blijkt dat het weerstandsvermogen voor de jaren daarna licht daalt. Dit na de verwachte aanschaf en investeringen de komende jaren in de ver-/nieuwbouw. Uit het bovenstaande zou de conclusie kunnen worden getrokken dat het minimale weerstandsvermogen ruimschoots wordt overschreden en Winkler Prins (te) veel geld in kas zou laten liggen. In deze benadering worden de begrippen *eigen vermogen* en *liquide middelen* met elkaar verward. Het eigen vermogen bestaat zowel uit een deel liquide middelen, maar ook een groot deel van het eigen vermogen is vastgelegd in materiële vaste activa, zoals de nieuwe huisvesting die dagelijks wordt gebruikt in het primair proces.

In 2020 is opnieuw onderzoek gedaan naar de relatie is tussen de benodigde weerstandscapaciteit o.b.v. het risicoprofiel en de beschikbare weerstandscapaciteit. Op basis van een groot aantal voor het voortgezet onderwijs bekende risico's is een Monte Carlo simulatie (een model dat gebruikt kan worden bij de bepaling van waarschijnlijkheden van uitkomsten) uitgevoerd waarmee de benodigde weerstandscapaciteit is bepaald. De uitkomst van deze simulatie is dat Winkler Prins met 90% zekerheid voldoende heeft aan € 3,2 miljoen benodigde weerstandscapaciteit.

Een ratio > 2 is financieel uitstekend maar maatschappelijk ongewenst omdat er teveel kapitaal onbenut blijft. De normtabel is ontwikkeld in samenwerking met de Universiteit Twente. De tabel geeft een waardering bij de berekende ratio.

Waardering	Ratio	Betekenis
A	> 2,0	Uitstekend
B	1,4 – 2,0	Ruim voldoende
C	1,0 – 1,4	Voldoende
D	0,8 – 1,0	Matig
E	0,6 – 0,8	Onvoldoende
F	< 0,6	Ruim onvoldoende

De afgelopen jaren was het weerstandsvermogen van Winkler Prins te hoog. In de landelijke politiek is daar jaarlijks veel discussie over. Een te hoog weerstandsvermogen mag wel als er maar een motivatie en een plan onder liggen. In 2021 en 2022 wordt fors geïnvesteerd in de nieuwbouw/verbouw van onze huisvesting. Daarbij worden ook didactisch/pedagogische wensen van de gebruikers vormgegeven. De uitkomst van de simulatie laat zien dat het weerstandsvermogen zich dan binnen acceptabele grenzen bevindt, zowel vanuit maatschappelijk perspectief als ook vanuit het risicoprofiel van onze school. Na de grote investeringen van de komende twee jaar zal op basis van de meerjarenbegroting gekeken kunnen worden welke mogelijkheden er dan zijn om een deel van de weerstandscapaciteit in te zetten binnen de school.

Op basis van de meerjarenbegroting zijn de verwachte ratio's en bijbehorende waardering als volgt:

Waardering weerstandsvermogen	2020	2021	2022	2023
Beschikbare weerstandscapaciteit	8.637.830	4.892.000	3.332.000	3.720.000
Benodigde weerstandscapaciteit	3.200.000	3.200.000	3.200.000	3.200.000
Ratio Weerstandsvermogen	2,70	1,53	1,04	1,16
Waardering ratio	Uitstekend	Ruim voldoende	Voldoende	Voldoende

Meerjarenbegroting

Meerjaren begroting		Meerjaren Begroting			
Winkler Prins februari 2021		2021	2022	2023	2024
Baten	Rijksbijdragen	19.026.000	19.058.000	19.137.000	18.494.000
	Overige overheidsbijdragen en subsidies	9.000	2.000	2.000	2.000
	Overige baten	511.000	467.000	524.000	524.000
Totaal baten		19.546.000	19.527.000	19.663.000	19.020.000
Lasten	Personele lasten	16.104.000	15.960.000	15.880.000	15.403.000
	Afschrijvingen	696.000	811.000	845.000	825.000
	Huisvestingslasten	1.078.000	836.000	836.000	836.000
	Overige instellingslasten	2.091.000	2.128.000	2.126.000	2.022.000
Totaal lasten		19.969.000	19.735.000	19.687.000	19.086.000
Saldo baten en lasten		-423.000	-208.000	-24.000	-66.000
Financiële baten en lasten	Rente baten & lasten	-	-	-	-
Exploitatieresultaat		-423.000	-208.000	-24.000	-66.000
Ten laste van bestemmingsreserve	Kosten werkdrukvermindering	150.000	87.500		
Resultaat na bestemmingsreserve		-273.000	-120.500		
Investerings		3.869.000	2.060.000	355.000	445.000
Liquide middelen (ultimo jaar)		4.892.000	3.332.000	3.720.000	3.956.000
Balans ratio's	signaleringswaarde Inspectie				
Weerstandsvermogen	< 5%	35,2%	34,1%	33,8%	34,6%
Solvabiliteit	< 30%	70,0%	70,1%	70,6%	71,0%
Current ratio	< 0,75	1,50	1,06	1,20	1,30
Rentabiliteit (cumulatief laatste drie jaar)	< 0%	-0,6%	-1,5%	-3,4%	-1,5%
Rentabiliteit (cumulatief laatste twee jaar)	< -5%	-0,4%	-3,2%	-1,2%	-0,5%
Rentabiliteit (cumulatief laatste jaar)	< -10%	-2,2%	-1,1%	-0,1%	-0,3%
Rentabiliteit na bestemmingsreserve (cumulatief laatste jaar)		-1,4%	-0,6%	0,0%	0,0%
Leerlingaantallen		1.969	1.980	2.001	1.994

Bijlage 1: Kwaliteitsprofiel Winkler Prins 2015-2020

Kwaliteitsoordeel Inspectie VO Toezichtskader arrangement	2016	2017	2018	2019	2020 Beoordeling	2020 Waardering
Vwo	Basis	Basis	Voldoende	Voldoende	Voldoende	
Havo	Basis	Basis	Voldoende	Voldoende	Voldoende	
Mavo	Basis	Basis	Voldoende	Voldoende	Voldoende	
Kader	Basis	Basis	Voldoende	Voldoende	Voldoende	
Basis	Basis	Basis	Voldoende	Voldoende	Voldoende	
Praktijkonderwijs	Basis	Basis	Voldoende	Voldoende	Voldoende	Goed

Kwaliteitsoordeel Inspectie VO Opbrengstenoordeel	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Vwo	Voldoende	Voldoende	Voldoende	Voldoende	Voldoende	Voldoende
Havo	Voldoende	Voldoende	Voldoende	Voldoende	Voldoende	Voldoende
Mavo	Voldoende	Voldoende	Voldoende	Voldoende	Voldoende	Voldoende
Kader	Voldoende	Voldoende	Voldoende	Voldoende	Voldoende	Voldoende
Basis	Voldoende	Voldoende	Voldoende	Voldoende	Voldoende	Voldoende
Praktijkonderwijs	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.

Slagingspercentages	2016	2017	2018	2019	2020	Gemiddeld
Vwo	91,7%	93,7%	92,5%	96,9%	100%	95,0%
Havo	94,8%	89,4%	92,9%	94,6%	99,2%	94,2%
Mavo	96,8%	98,9%	97,1%	97,2%	99,2%	97,8%
Kader	99,0%	96,3%	98,7%	92,4%	98,6%	97,0%
Basis	100%	100%	100%	95,6%	100%	99,1%

Aantal leerlingen	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Stand per 1/10	2.138	2.061	1.975	2.018	2.053	1.969

Aantal FTE	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Totaal; onderverdeeld in	201,6	200,0	195,0	197,3	194,4	187,0
Directie	8,0	8,3	9,2	10,0	10,0	10,0
Onderwijzend personeel	151,5	149,2	144,4	144,0	142,3	136,9
Onderwijs-ondersteunend personeel	42,1	42,5	41,4	43,3	42,1	40,1

Ratio leerling/ medewerker	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Totaal Winkler Prins	14,1	14,0	13,6	14,0	14,4	14,4
Totaal landelijke benchmark	15,6	15,7	15,6	15,3	15,2	n.n.b.

Ziekteverzuim- percentage	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Totaal Winkler Prins	3,1%	4,3%	3,0%	3,0%	4,4%	2,9%
Totaal landelijke bench- mark	5,0%	5,0%	5,3%	6,0%	5,9%	-

Tevredenheids- onderzoeken	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Medewerkers	-	8,4	-	8,4	-	8,5
Leerlingen	6,6	6,5	6,7	6,9	6,7	6,8
Ouders	6,9	7,3	7,8	8,0	7,8	8,0

Landelijke klachten commissie	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Aantal behandelde klach- ten	0	1	0	1	0	0

Onderwijstijd (schoolbreed)	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
T.o.v. minimale onderwijs- tijd	+1,8%	+3,1%	+7,0%	+11,2%	+6,6%	-

Voortijdig school- verlaters	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019
Percentage VSV	0,5%	0,3%	0,3%	0,2%	0,3%	0,3%

Financiële resultaten (bedrag x 1.000)	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Begrote totale baten	18.155	18.738	18.589	18.199	19.149	19.931
Begroot resultaat	180	183	166	177	-97	-81
Werkelijk resultaat	216	932	191	-182	159	351

Ratio's	Signalerings- waarde Inspectie	2016	2017	2018	2019	2020
Solvabiliteit	<30%	68,5%	69,9%	68,9%	71,8%	71,1%
Weerstandsvermogen	<5%	34,6%	36,5%	36,1%	34,6%	36,3%
Current ratio	<0,75	1,88	2,30	2,25	2,59	2,66
Rentabiliteit (cumulatief laat- ste drie jaar)	< 0%	7,0%	7,0%	4,8%	0,82%	1,57%
Rentabiliteit (cumulatief laat- ste twee jaar)	< -5%	6,0%	5,8%	0%	-0,18%	2,54%
Rentabiliteit (cumulatief laat- ste jaar)	< -10%	4,77%	1,0%	-0,97%	0,79%	1,75%

Bijlage 2: Overzicht medewerkergegevens (peildatum 31/12)

Aantallen medewerkers	2018	2019	2020	2018	2019	2020
0 t/m 24 jaar	6	8	4	2,3%	3,3%	1,7%
25 t/m 34 jaar	48	36	37	18,3%	14,8%	15,5%
35 t/m 44 jaar	54	50	52	20,5%	20,6%	21,8%
45 t/m 54 jaar	70	67	67	26,6%	27,6%	28,2%
55 t/m 59 jaar	42	34	32	16,0%	14,0%	13,4%
60 t/m 99 jaar	43	48	46	16,3%	19,8%	19,3%
Bepaalde tijd	31	18	23	11,8%	7,4%	9,7%
Onbepaalde tijd	232	225	215	88,2%	92,6%	90,3%
<i>in fte</i>						
Directie						
- vast	10,00	10,00	10	100,0%	100,0%	99,0%
- tijdelijk	0	0	0,10	0,0%	0,0%	1,0%
OP						
- vast	132,54	127,01	123,31	88,5%	88,2%	85,6%
- tijdelijk	17,16	17,00	20,74	11,5%	11,8%	14,4%
OOP						
- vast	42,36	43,83	38,96	91,9%	96,0%	94,9%
- tijdelijk	3,75	1,85	2,08	8,1%	4,0%	5,1%
Directie	10,00	10,00	10,10	4,9%	5,0%	5,2%
OP	149,70	144,01	144,05	72,7%	72,1%	73,8%
OOP	46,11	45,68	41,04	22,4%	22,9%	21,0%
Totaal	205,81	199,69	195,19	100,0%	100,0%	100%
<i>in fte</i>						
Man	100,88	102,40	97,36	49,0%	51,3%	49,9%
Vrouw	104,93	97,29	97,82	51,0%	48,7%	50,1%
gemiddelde leeftijd	46,95	47,54	47,39			

Vervolg bijlage 2: Medewerkergegevens

Levensfasebewust Personeelsbeleid	
Keuzemogelijkheden	Schooljaar 2020-2021
170 uur seniorenverlof	9%
340 uur seniorenverlof	6%
Beginnend docent n.v.t.*	1%
Uitbetalen (schaal 1 t/m 8)	6%
Uitbetalen t.b.v. kinderopvang	1%
Verlof (sparen en/of opnemen)	68%
Vermindering weektaak	9%
Totaal	100%

* dit betreft startende docenten, vervangers en stagiair(e)s; zij hebben geen LBP-rechten

Ziekteverzuim				
	2019		2020	
	Ziekteverzuim- percentage	Meldings- frequentie	Ziekteverzuim- percentage	Meldings- frequentie
Winkler Prins	4,4%	1,2	2,9%	1,0
Landelijke benchmark OP	5,6%	1,8	5,6%	1,7
Landelijke benchmark OOP*	6,0%	1,3	5,9%	1,2

* i.v.m. de vertraging in de publicatie van de landelijke benchmarkcijfers, is ervoor gekozen om de cijfers van de voorgaande jaren te hanteren (2018 resp. 2019).

In- en uitstroom medewerkers 2020				
Functie	Instroom	Uitstroom	Reden uitstroom	Aantal
Docent	15	18	(Vervroegd) pensioen	3
LIO	1	1	Afloop tijdelijk contract	6
OOP	4	4	Eigen verzoek (b.v. andere baan)	10
Management	-	-	Overig	4
Totaal	20	23		23

Bevoegdheden personeel 2020 (per 21-12-2020)		
	Aantal fte	Percentage
Bevoegd	169	97,1%
Studerend	4	2,3%
Onbevoegd	1	0,6%
Totaal	174	100%

Bijlage 3: Resultaten ouder- en leerlingtevredenheidsonderzoeken: voorjaar 2020

Raadsgildenlaan 1			
Ouders: 8,0		Leerlingen: 7,1	
Top 3: tevredenheid			
1. Voldoende ICT-middelen	8,9	1. Ik ben tevreden over mijn mentor	8,6
2. Tevreden over mentor	8,9	2. Docenten behandelen mij met respect	8,3
3. Makkelijk contact krijgen met school	8,7	3. Docenten vertellen duidelijk wat hoe de resultaten zijn	7,5
Top 3: verbeterpunten			
1. School zorgt dat mijn kind geïnteresseerd is in de lesstof	6,9	1. Aansluiting lessen op de gebeurtenissen in het nieuws	5,3
2. Pesten wordt op school goed aangepakt	7,1	2. Hoeveelheid ICT tijdens de lessen	6,2
3. School bereidt mijn kind goed voor op wat hij/zij later in de samenleving tegenkomt	7,2	3. De buitenschoolse activiteiten	6,6

J.G. Pinksterstraat			
Ouders: 8,0		Leerlingen: 6,5	
Top 3: tevredenheid			
1. Makkelijk contact krijgen met school	8,7	1. Docenten behandelen mij met respect	8,0
2. Aansluiting onderwijs op niveau kind	8,5	2. Ik ben tevreden over mijn mentor	7,9
3. Tevreden over de mentor	8,5	3. Docenten vertellen duidelijk hoe de resultaten zijn	7,4
Top 3: verbeterpunten			
1. School zorgt dat mijn kind geïnteresseerd is in de lesstof	6,8	1. Gebruik hoeveelheid ICT	5,3
2. Mogelijkheid tot talentontwikkeling	7,5	2. Aansluiting lessen op gebeurtenissen nieuws	5,4
3. Goede voorbereiding op deelname aan maatschappij	7,5	3. Afwisseling verschillende activiteiten	6,0

Raadsgildenlaan 11			
Ouders: 7,7		Leerlingen: 6,6	
Top 3: tevredenheid			
1. Makkelijk contact krijgen met school	8,8	1. Tevreden over de mentor	8,0
2. Voldoende ICT-middelen	8,5	2. Docenten behandelen mij met respect	7,7
3. Tevreden over de mentor	8,4	3. Docenten vertellen duidelijk hoe de resultaten zijn	7,3
Top 3: verbeterpunten			
1. School zorgt dat mijn kind geïnteresseerd is in de lesstof	6,5	1. Aansluiting lessen op de gebeurtenissen in het nieuws	4,7
2. School stimuleert kind om zijn/haar best te doen	7,3	2. Gebruik hoeveelheid ICT tijdens de lessen	5,7
3. Pesten wordt op school goed aangepakt	7,3	3. De mening van leerlingen telt mee op school	6,0

J. Salwaplein			
Ouders: 8,3		Leerlingen: 7,6	
Top 3: tevredenheid			
1. Voldoende ICT-middelen	8,9	1. De school helpt bij het zoeken naar een stage	8,7
2. Makkelijk contact met school	8,8	2. Docenten behandelen mij met respect	8,7
3. Tevreden over de mentor	8,7	3. Tevreden over de mentor	8,6
Top 3: verbeterpunten			
1. Communicatie belangrijke gebeurtenissen	7,8	1. Buitenschoolse activiteiten	6,6
2. Ontwikkeling talenten	7,9	2. De werking van ICT op school	6,8
3. -	-	3. Afwisseling van activiteiten	6,9

Vervolg bijlage 3: Resultaten leerlingen: Schoolklimaat & Veiligheid

Resultaten leerlingen: Schoolklimaat				
	Raadsgilden- laan 1	J.G. Pinkster- straat	Raadsgilden- laan 11	J. Salwaplein
Tevredenheid op school	7,3	7,6	6,7	7,6
Tevredenheid over omgang met andere leerlingen op school	7,4	7,8	7,0	7,6
Ga je met plezier naar school	6,9	6,6	6,3	7,6
Tevredenheid over veiligheid op school	7,6	8,0	7,4	8,1
Duidelijkheid over de regels op school	7,3	7,3	7,0	7,9
Tevredenheid over hulp bij persoonlijke problemen	7,2	6,9	6,7	7,4
Tevredenheid over wat school doet tegen pesten	6,6	6,6	6,4	7,1

Resultaten leerlingen: Veiligheid				
	Raadsgilden- laan 1	J.G. Pinkster- straat	Raadsgilden- laan 11	J. Salwaplein
Ben je de afgelopen 3 maanden gepest door leerlingen van school?	9,4	9,6	9,3	9,4
Ben je de afgelopen 3 maanden online gepest door leerlingen van school?	9,7	9,7	9,6	9,7
Hebben leerlingen van school jou de afgelopen 3 maanden express lichamelijk pijn gedaan?	9,3	9,6	9,2	9,4
Ben je de afgelopen 3 maanden gediscrimineerd door leerlingen van school?	9,4	9,4	9,2	9,6

Vervolg bijlage 3: Resultaten Medewerkertevredenheid 2020

Resultaten: Medewerkertevredenheid 2020		
	Gemiddelde	Benchmark VO
Algemene tevredenheid	8,5	8,0
Sfeer	8,4	7,9
Direct leidinggevende	8,4	7,8
Inhoud van het werk	8,1	8,0
Identiteit	7,9	6,9
Onderwijs	7,9	7,2
Bestuurder	7,9	6,9
Werkomstandigheden	7,8	7,4
Samenwerking	7,7	7,3
Arbeidsvoorwaarden	7,4	7,1
Persoonlijke ontwikkeling	7,2	6,8
Communicatie	7,1	6,1
Gesprekscyclus	7,0	6,4
Werkdruk	6,7	6,1

Bijlage 4: overzicht realisatie doelstellingen in 2020
Strategisch doel 1: Uitstekend onderwijs: de kern

1. Verhoging kwaliteit: van goed naar beter	
Prestatie-indicator 2020	Realisatie 2020
Alle onderwijstypen behouden het basisarrangement	Voor alle scholen van Winkler Prins is in 2020 door de Inspectie het oordeel 'voldoende' gegeven. Voor de deelschool praktijkonderwijs is de waardering 'goed' gecontinueerd.
Examenresultaten ten minste gelijk aan de landelijke benchmark	- Het slagingspercentage van Winkler Prins in 2020 ligt op 99,3%. Het percentage verhoudt zich goed tot het landelijke gemiddelde van 98,9%. In verband met het vervallen van het centraal examen (CE) zijn de cijfers van het schoolexamen (SE) bepalend geweest voor het zakken dan wel slagen. - In 2020 is de kwaliteit van het examenreglement en PTA onderzocht. Er is een aantal kleine actualisaties en veranderingen doorgevoerd. De controle was gericht op volledigheid en op de relatie tussen het schoolexamen en de domeinen en eindtermen van het eindexamen. Daarnaast zijn vanwege de Covid-19-pandemie aanpassingen doorgevoerd in de PTA's van de voorexamenklassen en het examenjaar kader/basis. Bij deze aanpassingen bleven de eindtermen geborgd.
Elke deelschool heeft uiterlijk 2022 de waardering goed (Onderzoekskader Inspectie VO)	- De Inspectie heeft in september 2019 aangegeven dat uit het ingezette kwaliteitsverbeteringstraject naar voren is gekomen dat alle deelscholen belangrijke stappen hebben gezet op weg naar verdere verbetering van het onderwijs, ook ten aanzien van het didactisch handelen. En hiermee is dus ook een belangrijke stap richting de waardering 'goed' gezet. - De deelschool kader/basis heeft in 2020 stappen gezet richting de aanvraag voor de waardering goed. Zo is er een plan van aanpak opgesteld en is gestart met de zelfevaluatie. Deze evaluatie is vanwege de Covid-19-pandemie nog niet afgerond. - De deelschool brugjaar heeft leergemeenschappen gevormd die aan de slag zijn gegaan met hun eigen leervraag. Vanwege de Covid-19-pandemie heeft dit vertraging opgelopen. - De deelschool mavo is gestart met planvorming. - In 2020 is voor de deelschool praktijkonderwijs de waardering <i>goed</i> gecontinueerd.
Elke deelschool streeft naar het predicaat Excellente School (uiterlijk 2022)	De deelschool praktijkonderwijs heeft in 2017 reeds het predicaat Excellente school ontvangen (geldigheidsduur is 3 jaar). Het traject om te komen tot het behalen van het nieuwe predicaat is in 2020 uitgevoerd middels de aanmelding bij de Inspectie voor het traject Excellente Scholen 2021-2023. Afronding vindt plaats in 2021.

2. Omgaan met verschillen: we nemen iedereen mee

Prestatie-indicator 2020	Realisatie 2020
Bestaande ondersteuningsstructuur o.b.v. schoolondersteuningsprofiel	• Uitbouwen van de leer-/werktrajecten naar leerjaren 1 en 2 via de Tussenvoorziening: leerlingen gaan leren op locatie (buiten de school) en daar worden vak-en leerinhoud praktisch zichtbaar en beter in context geplaatst. • Er is een pilot gestart met maatwerkprogramma's voor leerlingen van havo en vwo ter voorkoming van uitstroom naar speciaal onderwijs. Leerlingen volgen diplomagerichte programma's met perspectief op een vo-diploma met daaraan gekoppeld het leren leren, ondersteuning bij motivatie, inzet en presentie ter voorbereiding op handhaving in de school, stage en werksituatie. • Bij de Tussenvoorziening Time Out is een implementatieproces van twee jaar opgestart met betrekking tot het invoeren van Positive Behavior Support (PBS): Het team maakt zich een methodiek eigen waarin wordt uitgegaan van gedragsverwachtingen van leerlingen. Op basis van de gedragsverwachtingen en het positieve gedrag dat leerlingen daardoor eerder laten zien, kan er positief bekrachtigd worden met gebruikmaking van de kernwaarden van onze school. Vanwege de Covid-19-pandemie heeft de implementatie in 2020 nog niet kunnen plaatsvinden. • De Lenteschool kon vanwege de Covid-19-pandemie niet doorgaan. Als alternatief zijn de Zomer- en Winterschool ingezet om leerlingen de kans te geven achterstanden weg te werken.
Leren op locatie als onderdeel van Leerwerktrajecten	• Vanaf schooljaar 2020-2021 is een LWT-klas geformeerd van vmbo-basis leerlingen en pro-leerlingen. Er is een aantal vaste docenten en begeleiders (intern en extern) voor deze klas ingezet.
Uitbreiding maatwerktrajecten	• Start samenwerking praktijkonderwijs-vmbo kader/basis: Leerlingen volgen lessen op beide locaties: pro-leerlingen volgen leerwerktraject lessen BWI bij vmbo kader/basis, vmbo-basis leerlingen volgen een lasopleiding die gegeven wordt aan een samengestelde groep pro-vmbo. • Samenwerking docenten: onderling vindt uitwisseling van expertise plaats, er vindt gezamenlijke scholing en lessen plaats: er is een workshop metselen gegeven aan leerlingen pro door docenten pro en vmbo kader/basis. • Ontwikkelen van een gezamenlijk praktijkonderwijs-vmbo kader/basis stage- en netwerkbureau • Ontwikkeling van doorgaande leerlijn LWT voor leerlingen praktijkonderwijs en vmbo-basis.

Differentiatie/activerende werkvormen in alle lessen	• Gedurende de lockdown is veel maatwerk geboden aan leerlingen met individuele hulpvragen. • Aanpassing lessentabel in deelschool kader/basis. Dit heeft geresulteerd in flexibilisering van het lesrooster d.m.v. aanbieden KWT-uren (keuzewerktijd). • Daarnaast worden activerende en interactieve werkvormen toegepast binnen: ○ Praktijkonderwijs: activerende en interactieve werkvormen worden toegepast tijdens de lessen. Er is een plan van aanpak opgesteld (opstellen eigen kijkwijzer voor differentiatie in de lessen). ○ Kader/basis: bij de praktijkvakken worden 100% activerende werkvormen toegepast. De iPad wordt ingezet bij 90% van de praktijklessen. Bij de algemeen vormende vakken wordt bij tenminste 40% de iPad gebruikt om activerende werkvormen aan te bieden. ○ In havo is 1 scrumexperiment uitgevoerd. Vanwege de Covid-19-pandemie kon dit experiment niet breder worden uitgevoerd. • Diverse scholingsactiviteiten voor medewerkers zijn uitgevoerd in 2020 onder andere: ○ Activerende werkvormen, feedback, feed forward, expliciete instructie ○ Uitwisseling van best practices differentiatie en activerende didactiek
--	---

3. Leren in samenhang: wat we leren heeft betekenis

Prestatie-indicator 2020	Realisatie 2020
Bestaande structuur van projectonderwijs en stages binnen deelscholen	• Vanwege de Covid-19-pandemie heeft een aantal activiteiten slechts deels of in aangepaste vorm plaats kunnen vinden. Meeloopdagen en informatiemarkt zijn niet uitgevoerd vanwege de Covid-19-pandemie.
Leerinhoud meer verbinden met andere leerinhouden, de maatschappij, de actualiteit, het werkveld	• Uitbouwen van de leer-werktrajecten naar leerjaren 1 en 2. • Overige activiteiten: ○ Skypesessies met partnerscholen in Europa; ○ Religieproject (havo/vwo) ○ Project Roaring Twenties(havo/vwo) is in aangepaste vorm in de secties uitgevoerd vanwege het Covid-19-pandemie; ○ Verdere ontwikkeling LOB- en burgerschapsdossier; ○ Taaldorp voor kader/basis 3: is uitgebreid naar techniekleerlingen; ○ Meer projecten bij avo- en praktijkvakken. Opname pluslessen in Magister (kader/basis); ○ Excursie kader/basis E&O leerlingen naar Den Haag (koppeling van vak economie met maatschappijleer); ○ Realisatie buitenkeuken voor kinderdagverblijf (kader/basis 3/ BWI).

4. Ouderbetrokkenheid: samen verantwoordelijk

Prestatie-indicator 2020	Realisatie 2020
Bestaande structuur van contactmomenten ouders-school	• De bestaande structuur van drie contactmomenten wordt gehanteerd (informatieavonden en MOL-gesprekken mentor-ouder-leerling); • Binnen de Tussenvoorziening Time Out worden 1 x per 6 weken coachingsgesprekken gevoerd met leerling, ouders, mentor. De leerling geeft nadere toelichting op stand van zaken m.b.t. zijn traject.
Ouders meer betrekken bij en medeverantwoordelijk maken voor het onderwijsleerproces van hun kind	• Er zijn diverse activiteiten uitgevoerd om de ouderbetrokkenheid te vergroten, o.a.: ○ Extra contactmomenten (brugjaar, vmbo kader/basis); ○ Brugjaar: een aantal mentoren heeft de kennismakingsavond (aan het begin van het nieuwe schooljaar) op een interactieve manier ingevuld: aan de hand van een aantal stellingen gingen ouders met elkaar in gesprek over de 'overgang van basisschool naar voortgezet onderwijs'. Ze maakten hierbij gebruik van digitale hulpmiddelen; ○ Nieuwsbrieven naar ouders; ○ Diverse updates tijdens Covid-19-pandemie; ○ Coachingsgesprekken voor mentoren (praktijkonderwijs) waarbij de relatie met ouders een belangrijk onderdeel vormt; ○ Het voeren van loopbaangesprekken tussen ouders/leerlingen en decanen. • Binnen de Tussenvoorziening Time Out is in het kader van Positive Behavior Support (PBS) een wekelijks contactmoment ingevoerd met ouders over de ontwikkeling van hun kind. Ouders ontvangen via de mentoren mail/kaartjes van de mentoren over de positieve ontwikkeling van hun kind.

5. Verbonden met de wereld: burgerschap en internationalisering

Prestatie-indicator 2020	Realisatie 2020
Bestaand programma burgerschap en internationalisering	• De notitie Burgerschap uit 2018 geeft een overzicht van de activiteiten die in het kader van actief burgerschap en sociale integratie per leerjaar/deelschool plaatsvinden. Deze notitie vormt de basis waarbinnen de vakgebieden hun activiteiten aanbieden. Per deelschool (en leerjaar) zijn er in 2020 verschillende activiteiten ondernomen: ○ Religieproject (havo 2 en vwo 2); ○ Inzet van vertegenwoordigers van politieke partijen als gastspreker in de lessen maatschappijleer (havo/ vwo); is deels uitgevoerd. De sprekers konden niet worden uitgenodigd i.v.m. Covid-19-pandemie. Wel hebben leerlingen van Winkler Prins via een liveverbinding op 18 september gesproken met de gedeputeerden van Provinciale Staten; ○ Kerstkaartenactie voor de zorginstellingen; ○ Er is een voedselpakketactie gestart en er zijn voedselpakketten afgeleverd bij de voedselbank; ○ Voorlichting 'Veilig uit, veilig thuis'; ○ 'Goalkeeper' (zelfregulatie) bij het vak Lichamelijke opvoeding; ○ Cursus 'Smart met geld' (bovenbouw); ○ Voorbereiding en deelname aan de Paarse Vrijdag; ○ Voorlichting pestgedrag (Anti Bullying korte film) (mavo) ○ Amnesty International: voor het vak Maatschappijwetenschappen is meegedaan met het project 'Write for Rights' waarbij leerlingen in de Engelse taal een brief schrijven aan iemand in de gevangenis. • De (internationaliserings)activiteiten zijn in 2020 grotendeels geannuleerd.

Leerlingen en medewerkers meer bewust maken van de diversiteit in onze school en maatschappij	• Schoolbrede deelname aan thema Paarse vrijdag. • De schoolbrede werkgroep Gay Straight Alliance. • Het bespreken en bediscussiëren van actuele onderwerpen tijdens de lessen burgerschap.
Leerlingen laten kijken over de grenzen van hun omgeving	• Vanwege de Covid-19-pandemie zijn zeer beperkt activiteiten in het kader van internationalisering uitgevoerd.

6. Innovatie: de toekomst integreren

Prestatie-indicator 2020	Realisatie 2020
Technische infrastructuur ICT en didactische initiatieven digitalisering	• In 2020 zijn de volgende activiteiten uitgezet voor handhaven van de technische infrastructuur ICT: ○ Vervangen van het schoolbrede draadloze netwerk en firewalls ○ Ondersteuning leveren aan de inrichting van het digitale onderwijs (vanaf maart 2020) ○ Faciliteren van inrichting Teams tijdens lockdown ○ Meer aandacht voor tijd- en plaatsafhankelijk werken: transitie is ingezet van iPad naar Microsoft laptop voor docenten ○ Verbeteren cloudproductiviteit van de medewerker.
De onderwijskundige principes die zijn vertaald in de visie op ICT (2019) binnen de deelscholen uitwerken en toepassen binnen het onderwijsleerproces	• Als gevolg van de scholensluiting in het voorjaar van 2020 is de manier waarop ons onderwijs wordt vormgegeven enorm veranderd. Veel van de uitgangspunten van de visie op ICT zijn werkend onderwijs vormgegeven vanuit de noodzaak tot het geven van thuisonderwijs. In 2020 is dan ook onderzoek gedaan naar de mogelijkheid voor meer experimenteerruimte, bijvoorbeeld op het gebied van digitaal toetsen. Ook is er behoefte aan meer en verdiepende scholing bijvoorbeeld voor het gebruik van applicaties, nieuwe digitale methoden en methodieken, didactische mogelijkheden. In 2021 wordt hiervoor aanvullend budget beschikbaar gesteld.

Strategisch doel 2: Gedegen vakmanschap: goede medewerkers maken het verschil

1. Professionele ruimte voor medewerkers

Prestatie-indicator 2020	Realisatie 2020
Bestaande professionele ruimte	• Per deelschool/dienst worden diverse activiteiten in het kader van de professionele ruimte ontwikkeld: ○ Het didactisch, organisatorisch en pedagogisch vormgeven van de lessen ○ Het vormgeven van de eigen ontwikkeling ○ Feedback geven en vragen op elkaars resultaten en handelen.
Schoolbreed professioneel statuut/doorontwikkeling professioneel statuut binnen alle deelscholen	• De DAR is in 2020 drie keer bijeengewees. De besproken onderwerpen waren o.a. de vormgeving van het thuisonderwijs, toetsen op afstand, de rol en invloed van de DAR op het schoolbrede beleid.

2. Kwaliteit en continue verbetering van medewerkers

Prestatie-indicator 2020	Realisatie 2020
Alle medewerkers zijn bevoegd en bekwaam	• Percentage bevoegde docenten 31/12 • Bevoegd: 97,1% • Studerend voor bevoegdheid: 2,3% • Onbevoegd: 0,6%

Medewerkers nemen het initiatief en zijn verantwoordelijk voor hun scholing en ontwikkeling passend bij de doelstellingen van de school	• Alle medewerkers nemen deel aan de schoolbrede studiedagen. In 2019 zijn twee studiedagen gehouden met als thema sociale veiligheid en taalbeleid. Daarnaast worden individuele en/of teamscholingswensen van medewerkers gerealiseerd: ○ Externe scholingen ○ Deelname teamcursussen ○ Activiteiten vak- en beroepsverenigingen ○ Deelname collegiale visitatie ○ Deelname aan cursussen t.b.v. verdere professionalisering. • Binnen de deelschool mavo is in elk startgesprek tussen medewerker en deelschooldirecteur de scholingsbehoefte besproken. • De nieuwe schoolopleider volgt de opleiding schoolopleider aan de RUG. • Tien docenten volgden de basistraining vakcoaches. • Binnen de ondersteunende diensten is tijdens de gesprekken extra aandacht voor professionalisering in relatie tot taakdifferentiatie en carrièreperspectief. • Binnen het praktijkonderwijs scholen medewerkers zich na via E-WISE. • Twee medewerkers zijn gestart met de leergang kwaliteitszorg VO. • Aantal OOP'ers dat actief met scholing bezig is groeit. • Twee medewerkers uit de facilitaire dienst hebben de basisopleiding onderwijsassistent succesvol afgerond.
---	--

3. Medewerkers werken in professionele netwerken

Prestatie-indicator 2020	Realisatie 2020
Deelname aan bestaande professionele leernetwerken	• Er wordt geparticipeerd in: ○ Diverse externe netwerken, zoals Top Techniek, Platform Zorg & Welzijn, Examenfestival, Platform Economie & Ondernemen, Regionaal stagenetwerk praktijkonderwijs, Netwerk van leerlingbegeleiders praktijkonderwijs, Netwerk Regionaal Directeur Overleg Groningen, Netwerk 'Route arbeid', netwerk 'Groen noord-Nederland', PIT, overleg platform Bedrijfsvoering Onderwijs (OBO), Financieel Inspiratieteam (FIT), Veendammer Ondernemers Compagnie (VOC); ○ Diverse schoolbrede netwerken: Taalbeleid, ondersteuningscoördinatorenoverleg, sociale veiligheidscoördinatie, ICT; ○ Het bestaande aanbod interne PLG is gecontinueerd: wiskunde, science, aardrijkskunde, Duits, natuurkunde en klassieke talen. • Daarnaast wordt geparticipeerd in diverse overlegstructuren tussen verschillende scholen: ○ Samenwerking HR-adviseurs dr. Aletta Jacobs College, Eemsdelta College, Winkler Prins; ○ Verkenning samenwerkings-mogelijkheden ondersteunende diensten Administratie & Advies Dr. Aletta Jacobs College, Eemsdelta College, Winkler Prins; ○ Organisatieteam Dag van het OOP; ○ Alle ondersteunende diensten nemen deel aan een extern collegiaal netwerk.

4. Winkler Prins als opleidingsschool biedt kansen aan alle medewerkers	
Prestatie-indicator 2020	Realisatie 2020
Bestaande begeleidingsstructuur voor (beginnende) medewerkers	- In 2019 zijn de volgende activiteiten uitgezet voor handhaven bestaande begeleidingsstructuur: - Beginnende docenten krijgen 2 schooljaren begeleiding (reductie lestijd 20%-10%); - Professionele begeleiding en coaching binnen de school en op de werkvloer; - Intervisiegroepen; - Supervisie; - Begeleiding mogelijk door inzetbaarheidscoach; - Binnen de diensten wordt tijdens de inwerkperiode voor voldoende begeleiding gezorgd incl. voortgangsgesprekken met de leidinggevende; - Gehonoreerde subsidieaanvraag Regionale Aanpak Lerarentekort; - Verkenning om te komen tot samenwerking met de (aspirant) Opleidingsschool De Ommelanden.
Deelname aan de (aspirant) Opleidingsschool Ommelanden	- Directeur brugjaar zit in de stuurgroep; - Schoolopleider en HR-adviseur nemen deel aan werkgroepen; - De nieuwe schoolopleider volgt de opleiding schoolopleider aan de RUG. 10 docenten volgden de basiscursus vakcoach aan NHL/Stenden.
Deelname aan subsidieaanvraag Regionale aanpak lerarentekort	- Bestuurder zit in bestuurlijk overleg RAL-RAP project; - HR-adviseur neemt deel aan een van de werkgroepen RAL en RAP; 3 medewerkers aangemeld als deelnemer voor activiteiten RAP 2021; - Winkler Prins heeft zich aangesloten bij SchoolpleinNoord.

Strategisch doel 3: Gezonde organisatie: voorwaarde voor leren en werken

1. Kwaliteitszorg: weten hoe goed we zijn	
Prestatie-indicator 2020	Realisatie 2020
Bestaande monitoring handhaven	- De bestaande rapportages zijn gehandhaafd en deels uitgebreid. In toenemende mate wordt cyclisch werken standaard. Voorbeelden zijn de evaluaties: - Huiswerkklas; - Lenteschool; - Ondersteuningsplan, rapportages ouder- en leerlingtevredenheid; - Medewerkertevredenheid. - Een tweetal collega's volgt de leergang kwaliteitszorg VO.
Opstellen schoolplan (a.d.h.v. inspectierapportage 2019; art. 24 lid 1 WVO)	In 2020 is het Schoolplan Winkler Prins opgesteld en is door de MR instemming verleend. Het document is bij de Inspectie ingediend.

2. Strategisch personeelsbeleid: ondersteunt, begeleidt en daagt medewerkers uit

Prestatie-indicator 2020	Realisatie 2020
Er is altijd ruimte voor een gesprek tussen medewerker en leidinggevende	• Een voortgangsgesprek wordt jaarlijks met alle medewerkers gehouden. • De normjaartaak/het inzetformulier wordt jaarlijks met alle medewerkers besproken. • De inzet voor een volgend schooljaar wordt aan het eind van het schooljaar met de medewerker besproken. Wensen worden zoveel mogelijk gehonoreerd. • Indien nodig is er altijd ruimte voor een gesprek. • Binnen de ondersteunende diensten is tijdens de gesprekken extra aandacht voor professionalisering in relatie tot taakdifferentiatie en carrièreperspectief.
Medewerkers nemen het initiatief en zijn verantwoordelijk voor hun scholing en ontwikkeling passend bij de doelstelling	• Medewerkers nemen deel aan de schoolbrede aangeboden studiemomenten. • 80% van de medewerkers neemt deel aan een traject van collegiale visitatie (vwo). • Werkgroep WP-Academie heeft definitief plan WP-Academie opgesteld voor MT. • Twee medewerkers facilitair hebben de basisopleiding tot onderwijsassistent succesvol afgerond. • Een medewerker facilitair heeft haar startkwalificatie behaald en is nu bezig met de opleiding tot onderwijsassistent. • Twee medewerkers volgen de leergang kwaliteitszorg VO.

3. Financiën: te allen tijde in balans

Prestatie-indicator 2020	Realisatie 2020
Gezonde financiële basis uitgaande van de signaleringswaarden van OCW	• Winkler Prins voldoet aan de financiële ratio's van OCW.
Verder onderzoek naar kansen voor shared services met omliggende scholen	• Gesprekken tussen schoolbesturen zijn gestart. • Samenwerking tussen afdeling HR/PSA/Control van diverse schoolbesturen. • In 2020 gestart met een samenwerking (pool van medewerkers) op Afas applicatiebeheer tussen Winkler Prins, dr. Aletta Jacobs College, Eemsdeltacollege en OGN.

4. Communicatie: in contact met elkaar en de omgeving

Prestatie-indicator 2020	Realisatie 2020
Behoud bestaande communicatiestructuur	- Winkler Prins heeft diverse communicatiemiddelen ter beschikking. De middelen die per communicatiedoelgroep worden gebruikt zijn o.a.: - Schoolbrede Winkler Prins nieuwsbrief; - Nieuwsbrief per deelschool; - Incidentele mailing naar ouders/leerlingen; - Website; - Social media (Facebook); - Open huis; - Presentatiemateriaal (schoolgids, posters enz.). - In 2020 is zeer regelmatig naar ouders/leerlingen en medewerkers gecommuniceerd over de voortgang van de coronacrisis. Via WIS Communicator zijn meer dan 25 updates verstuurd.
Uitbreiding bestaande communicatiestructuur	In 2020 is WIS Portal in gebruik genomen. In dit onderdeel hebben ouders inzage in eerder verstuurd berichten, facturen en de contactgegevens van medewerkers van de school.

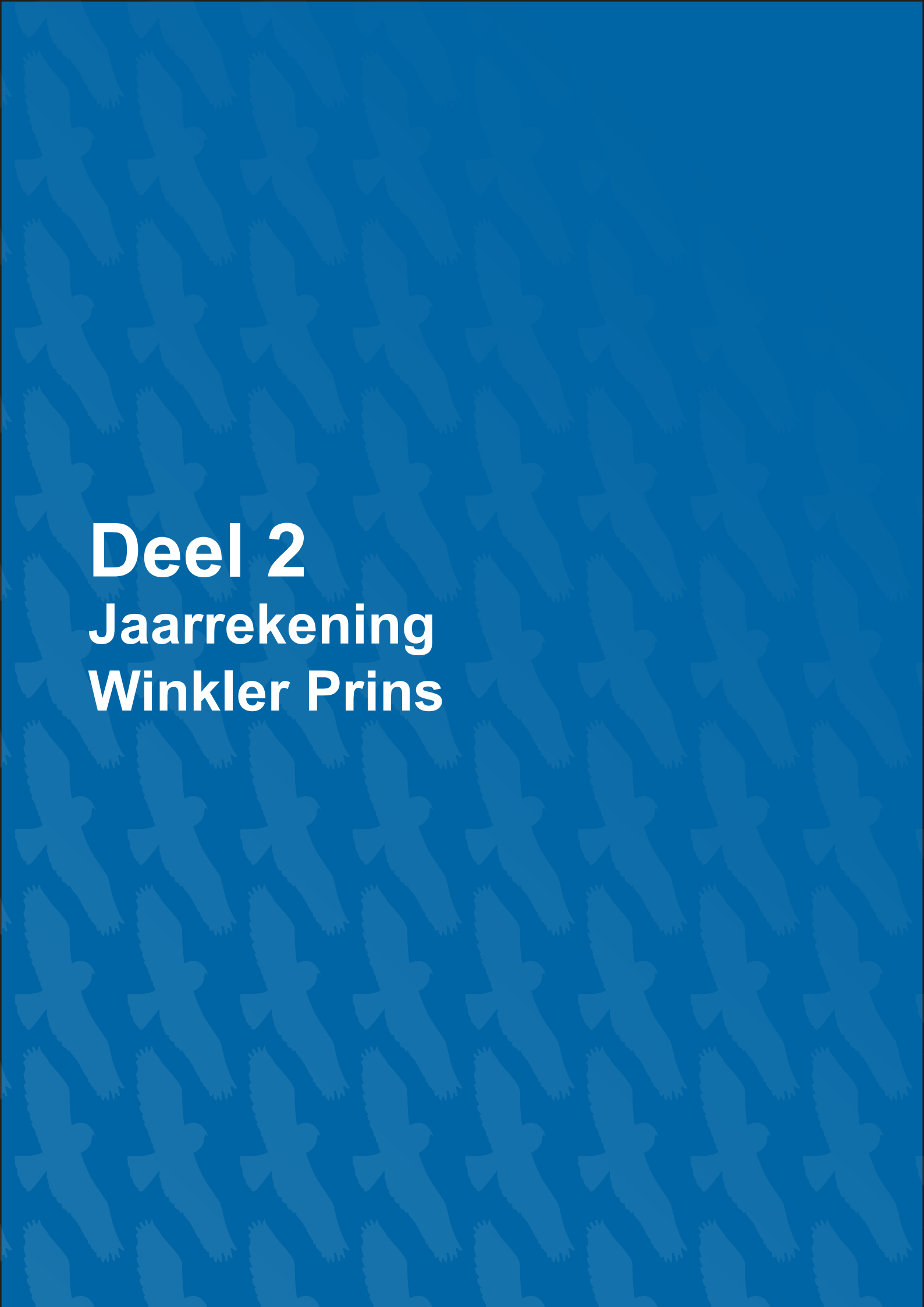
5. Stafdiensten: optimale leer- en werkomgeving voor gebruikers

Prestatie-indicator 2020	Realisatie 2020
Behoud van dienstverlenende instelling	- De dienstverlenende instelling is gecontinueerd. - Het ontwerpen van administratieve verbeterprocessen (WIS + workflow vacature/roosterwensen) - Er is een aantal administratieve processen geautomatiseerd: - Roosterwensenformulier; - Cijferlijsten en rapporten; - Rapportage ziekmeldingen; - Informatie m.b.t. incidentenregistratie; - Digitale facturenverzending.
Van aanbodgestuurde naar vraaggestuurde dienstverlening	- Invoering periodiek overleg HR/PSA met directieleden. - Inzet medewerker financiële administratie op andere locatie t.b.v. efficiëntere dienstverlening. - Uitbreiding van de kwalitatieve vlootshouw. - Afsluiten collectieve Arbeidsongeschiktheidsverzekering. - Nieuwe arbeidsovereenkomsten voor alle medewerkers als gevolg van de WNRA. - Verschillende diensten zetten goede stappen in de ontwikkeling naar vraaggestuurde dienstverlening: - Er worden verbeterplannen voor de dienstverlening opgesteld n.a.v. enquêtes onder gebruikers; - Bij invoering van nieuwe plannen wordt vooraf aan gebruikers input en advies gevraagd.

Bijlage 5: Verklarende woorden- en begrippenlijst

Arrangement	Extra onderwijsondersteuning op maat, met inzet van bovenschoolse voorzieningen, expertise en financiën. Een arrangement kan variëren van licht curatief en tijdelijk van aard tot intensief en langdurend of structureel van aard. Een onderwijsondersteuningsarrangement beperkt zich tot het domein van het onderwijs. Een onderwijs- en ondersteuningsarrangement betreft altijd een samenwerking tussen onderwijs en jeugdzorg.
ASS	Autisme Spectrum Stoornis. ASS is de verzamelnaam voor de verschillende vormen van autisme.
BAPO	Bevordering ArbeidsParticipatie Ouderen (regeling is per 1/8/14 aangepast naar Levensfasbewust personeelsbeleid)
Basisondersteuning	Het door het samenwerkingsverband afgesproken geheel van preventieve en licht curatieve interventies die binnen de onderwijsondersteuningsstructuur van de school planmatig en op een overeengekomen kwaliteitsniveau worden uitgevoerd.
BTW	Belasting toegevoegde waarde
CKV	Culturele en Kunstzinnige Vorming
CSE	Centraal schriftelijk examen
HBO	Hoger Beroepsonderwijs
LKC	Landelijke Klachtencommissie
LOB	Loopbaanoriëntatie en –begeleiding
LWOO	Leerwegondersteunend onderwijs
MBO	Middelbaar Beroepsonderwijs
MR	Medezeggenschapsraad
MT	Managementteam
OCW	Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
Ondersteuningsplan	De combinatie van alle schoolondersteuningsprofielen die wordt vastgesteld door het samenwerkingsverband.
OP	Onderwijzend personeel
OPP	Ontwikkel Perspectief Plan
OOP	Onderwijsondersteunend personeel
PLG	Professionele Leergemeenschap
PMR	Personeelsgeleding Medezeggenschapsraad
PO	Primair Onderwijs

Samenwerkingsverband passend onderwijs	Samenwerkingsverband van schoolbesturen voortgezet onderwijs en speciaal onderwijs. Doel van deze verplichte samenwerking is het bieden van passend onderwijs aan alle leerlingen, met en zonder ontwikkelingsproblemen bij leren en/of gedrag. Binnen een samenwerkingsverband moet dan ook een dekkend aanbod van onderwijszorg geleverd worden. In een samenwerkingsverband worden afspraken gemaakt over welke begeleiding de reguliere scholen moeten kunnen bieden en over de verdeling van de ondersteuningsgelden. Door de samenwerking kunnen scholen zich specialiseren en onderling afspraken maken wie welke kinderen het beste onderwijs kan geven. Als een school een leerling geen passend onderwijs kan geven, dan zoekt de school binnen het samenwerkingsverband naar een andere passende onderwijsplek.
SBP	Strategisch Beleidsplan
Schoolondersteuningsprofiel	De door de school vastgestelde omschrijving van de basisondersteuning en de eventuele extra ondersteuning die een individuele school biedt.
SE	Schriftelijk examen
VO	Voortgezet Onderwijs
VSV	Voortijdig schoolverlaten
WMS	Wet Medezeggenschap op scholen
ZAT	Zorg Advies Team

The background of the entire page is a solid blue color. Overlaid on this background is a repeating pattern of stylized birds in flight. The birds are depicted in a light blue shade, matching the background, and are arranged in a grid-like fashion, flying towards the bottom right.

Deel 2

Jaarrekening Winkler Prins

A1 Grondslagen

1 Algemeen

Balans

De balans is opgemaakt na bestemming van het resultaat over 2020.

Activiteiten van het bevoegd gezag

In deze jaarrekening zijn de activiteiten van de Bestuurscommissie Winkler Prins (zie gegevens rechtspersoon) verantwoord. De activiteiten van Winkler Prins zijn het verstrekken van Voortgezet Onderwijs.

Grondslagen voor de jaarrekening

De jaarrekening over 2020 is opgesteld conform de richtlijnen van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en overeenkomstig de verslaggevingsvoorschriften en bepalingen zoals weergegeven in Titel 9 van boek 2 van het Burgerlijk Wetboek. Tevens is de richtlijn 660 van de Raad voor de jaarverslaggeving gevolgd. In deze richtlijn zijn voor de sector presentatie-, waarderings-, en verslaggevingsvoorschriften geformuleerd.

De waardering van activa en passiva en de bepaling van het resultaat vinden plaats op basis van historische kosten. Tenzij bij de desbetreffende grondslag voor de specifieke balanspost anders wordt vermeld, worden de activa en passiva gewaardeerd volgens kostprijsmodel.

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

Rapporteringsvaluta

De bedragen in de tabellen worden gepresenteerd in euro's. Als gevolg van afrondingen op hele euro's zijn in sommige gevallen geringe verschillen ontstaan. Deze verschillen tasten het getrouwe beeld van de jaarrekening niet aan en zijn geen belemmering voor het verkrijgen van het vereiste inzicht.

Financiële instrumenten

Onder financiële instrumenten worden zowel primaire financiële instrumenten, zoals vorderingen en schulden, als financiële derivaten verstaan.

In de toelichting op de onderscheiden posten van de balans wordt de reële waarde van het betreffende instrument toegelicht als die afwijkt van de boekwaarde. Indien het financiële instrument niet in de balans is opgenomen wordt de informatie over de reële waarde gegeven in de toelichting op de 'Niet in de balans opgenomen verplichtingen'. Voor de grondslagen van primaire financiële instrumenten wordt verwezen naar de behandeling per balanspost. Stichting Winkler Prins beschikt enkel over primaire financiële instrumenten.

Basis oplevering jaarrekening

De jaarrekening is opgesteld op basis van continuïteit. Het bestuur heeft daarin de effecten van de corona pandemie meegewogen en komt op basis van die afweging niet tot een andere conclusie.

2 Grondslagen voor waardering van activa en passiva

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden op de balans gewaardeerd tegen de verkrijgingsprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing met bijzondere waardeverminderingen.

De activa worden lineair afgeschreven op basis van de economische levensduur. In het jaar van aanschaf wordt ongeacht het moment van aanschaf voor een half jaar afgeschreven.

Kosten van groot onderhoud worden via de componentenmethode verwerkt.

De bestede subsidies in verband met de aanschaf van (materiële) vaste activa worden gepassiveerd onder de overlopende passiva. Deze subsidies worden tijdsevenredig over de geschatte economische levensduur van deze activa ten gunste van de staat van baten en lasten gebracht.

A1 Grondslagen (vervolg)

De volgende afschrijvingspercentages worden gehanteerd:

De afschrijvingstermijnen zijn als volgt:

Nieuwbouw gebouwen	30 jaar
Verbouw gebouwen	20 jaar
Inventaris	10 jaar
Inventaris	5 jaar
Datacommunicatie	5 jaar
Transportmiddelen	5 jaar
Leermiddelen	5 jaar
Automatisering	3 jaar
In uitvoering en vooruitbetalingen	geen afschrijving

Schattingwijziging (2017 & 2020)

Als gevolg van de besluitvorming nieuwbouw en revitalisering Raadsgildenlaan 1, wordt de boekwaarde van verbouwingen en niet mee te nemen inventaris versneld afgeschreven. Dit betekent een extra last vanaf 2017 van circa € 41.000 op jaarbasis betreffende Pinkerstraat. De inhaalafschrijving loopt tot en met 2021. Vanaf het jaar 2020 is ook de gecorrigeerde afschrijving bepaald voor het gebouw aan de Raadsgildenlaan. In 2020 betreft dit dan een totaalbedrag voor de twee panden ad € 198.000 en in 2021 € 152.000.

Eigendom

De gebouwen en terreinen zijn in juridisch eigendom van de gemeente Veendam. De waarde OZB en de verzekerde waarde gebouwen en terreinen worden toegelicht in de jaarrekening van de gemeente Veendam. Het gebouw van Time Out (Parallelweg) is wel in eigendom.

Vorderingen en overlopende activa

De vorderingen worden bij eerste verwerking opgenomen tegen reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. De reële waarde en geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde. Noodzakelijk geachte voorzieningen voor het risico van oninbaarheid worden in mindering gebracht. Deze voorzieningen worden bepaald op basis van individuele beoordeling van de vorderingen.

De vorderingen hebben een looptijd van korter dan 1 jaar.

Liquide middelen

De liquide middelen zijn gewaardeerd tegen nominale waarde. Liquide middelen die niet ter directe beschikking staan, worden verwerkt onder de vorderingen. Liquide middelen, die gedurende langer dan 12 maanden niet ter directe beschikking staan van de stichting worden verwerkt onder de financiële vaste activa.

Algemene reserve publiek

Deze post betreft de niet-gebonden reserve die voortkomt uit de door (semi-)overheidsinstellingen gefinancierde activiteiten. Aan de reserve worden via de resultaatbestemming overschotten in een boekjaar toegevoegd en tekorten onttrokken. De algemene reserve vormt een buffer ter waarborging van de continuïteit van de Bestuurscommissie Winkler Prins te Veendam.

Bestemmingsreserves

Hieronder opgenomen reserves zijn bedoeld voor specifieke toekomstige uitgaven die uit de huidige beschikbare middelen gedekt moeten worden.

Voorzieningen

Voorzieningen worden gevormd voor (risico's van) verplichtingen en verliezen die op balansdatum bestaan en waarvan de omvang onzeker maar wel betrouwbaar te schatten is.

- Voorziening jubileumgratificatie

De voorziening jubileumgratificatie wordt gewaardeerd tegen contante waarde. Uitgangspunt is een jaarlijkse loonstijging van 2,5% en een rente van 0,5%.

- Voorziening persoonlijk budget

De voorziening persoonlijk budget wordt gewaardeerd tegen nominale waarde.

- Voorziening werkloosheidsbijdragen

De voorziening werkloosheidsbijdragen wordt gewaardeerd tegen nominale waarde.

A1 Grondslagen (vervolg)

Pensioenen

Winkler Prins heeft één pensioenregeling. Dit betreft een Nederlandse regeling en wordt gefinancierd door afdrachten aan pensioenuitvoerder, te weten bedrijfstakpensioenfonds ABP. De pensioenverplichting wordt gewaardeerd volgens de "verplichting aan de pensioenuitvoerder benadering".

In deze benadering wordt de aan de pensioenuitvoerder te betalen premie als last in de staat van baten en lasten verantwoord. Winkler Prins heeft geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bijdragen in geval van een tekort bij het ABP, anders dan het effect van hogere toekomstige premies.

Winkler Prins heeft daarom de pensioenregeling verwerkt als een "verplichting aan de pensioenuitvoerder benadering" en heeft alleen de verschuldigde premies tot en met het einde van het boekjaar in de jaarrekening verantwoord.

De stand van de beleidsdekkingsgraad ultimo 2020 van het pensioenfonds is 87,6% (bron: website www.abp.nl)
Per 1-1-2015 gelden nieuwe regels voor pensioenfondsen. Deze regels hebben ook gevolgen voor het bepalen van de financiële positie. Hiervoor wordt vanaf 2015 de zogenaamde 'beleidsdekkingsgraad' gebruikt. Deze dekkingsgraad is geen momentopname, maar een jaargemiddelde. Deze dekkingsgraad (het twaalfmaands-voortschrijdend gemiddelde van de actuele dekkingsgraden) bepaalt of de pensioenen verhoogd (geïndexeerd) mogen worden. De beleidsdekkingsgraad is gedaald van 95,8% eind december 2019 naar 87,6% eind december 2020. De actuele dekkingsgraad op 31 december 2020 was 93,2% (eind 2019: 97,8%).

Langlopende en kortlopende schulden

Opgenomen leningen en schulden worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs (= nominale waarde). De kortlopende schulden betreffen schulden met een op balansdatum resterende looptijd van ten hoogste 1 jaar.

Overlopende passiva

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

3 Grondslagen voor bepaling van het resultaat

Rijksbijdragen

De ontvangen (normatieve) rijksbijdrage en de niet-geoordeelde OCW-subsidies (vrij besteedbare doelsubsidies zonder verrekening clause) worden in het jaar waarop de toekenning betrekking hebben volledig verwerkt als bate in de staat van baten en lasten. Geoordeelde OCW-subsidies met een vrij besteedbaar overschot (doelsubsidies waarbij het overschot geen verrekening clause heeft) worden ten gunste van de staat van baten en lasten verantwoord naar rato van de voortgang van de gesubsidieerde activiteiten. Het deel van de subsidies waar nog geen activiteiten voor zijn verricht per balansdatum worden verantwoord onder de overlopende passiva.

Geoordeelde subsidies (doelsubsidies met verrekening clause) worden ten gunste van de staat van baten en lasten verantwoord in het jaar ten laste waarvan de gesubsidieerde lasten komen. Niet bestede middelen worden verantwoord onder de overlopende passiva zolang de bestedingstermijn nog niet is verlopen. Niet bestede middelen worden verantwoord onder de kortlopende schulden zodra de bestedingstermijn is verlopen op balansdatum.

Overige exploitatiesubsidies

Overige exploitatiesubsidies worden ten gunste van de staat van baten en lasten gebracht in het jaar ten laste waarvan de gesubsidieerde lasten komen / waarin de opbrengsten zijn gederfd / waarin het exploitatietekort zich heeft voorgedaan.

Rente

Rentelasten en rente opbrengsten worden tijdsevenredig verwerkt, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de desbetreffende actief- en passiefpost.

Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld via de indirecte methode.

A.1.1 - Balans per 31 december 2020 (na resultaatbestemming)

1	ACTIVA	31 december 2020	31 december 2019
	Vaste activa		
1.2	Materiële vaste activa		
1.2.1	Gebouwen en terreinen	2.280.718	2.869.756
1.2.2	Inventaris en apparatuur	1.372.720	1.172.139
1.2.3	Andere vaste bedrijfsmiddelen	14.202	20.007
		3.667.640	4.061.901
	Totaal vaste activa	3.667.640	4.061.901
	Vlottende activa		
1.5	Vorderingen		
1.5.1	Debiteuren	82.455	108.652
1.5.8	Overlopende activa	31.582	46.780
		114.037	155.432
1.7	Liquide middelen	8.637.830	7.686.433
	Totaal vlottende activa	8.751.867	7.841.865
	Totaal activa	12.419.507	11.903.766

A.1.1 - Balans per 31 december 2020 (na resultaatbestemming)

2	PASSIVA	31 december 2020	31 december 2019
2.1	Eigen vermogen		
2.1.1	Algemene reserve	6.899.826	6.501.421
2.1.2	Bestemmingsreserve (publiek)	398.529	445.425
		7.298.354	6.946.846,45
2.2	Voorzieningen		
2.2.1	Personeelsvoorzieningen	1.535.000	1.600.000
		1.535.000	1.600.000
2.3	Langlopende schulden		
2.3.5	Overige	300.000	330.000
		300.000	330.000
2.4	Kortlopende schulden		
2.4.3	Crediteuren	281.397	191.896
2.4.4	OCW/LNV	-	-
2.4.7	Belastingen en premies sociale verzekeringen	719.616	685.736
2.4.8	Schulden terzake van pensioenen	176	-
2.4.9	Overige kortlopende schulden	7.223	7.133
2.4.10	Overlopende passiva	2.277.741	2.142.155
		3.286.152	3.026.920
	Totaal passiva	12.419.507	11.903.766

A.1.2 Staat van baten en lasten over 2020

	Exploitatie 2020	Begroting 2020	Exploitatie 2019
3 Baten			
3.1 Rijksbijdragen	19.725.566	19.099.000	19.374.870
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	14.743	17.000	22.043
3.5 Overige baten	382.214	515.000	656.625
Totaal baten	20.122.523	19.631.000	20.053.537
4 Lasten			
4.1 Personele lasten	16.130.168	16.034.000	16.278.720
4.2 Afschrijvingen	862.501	642.000	760.054
4.3 Huisvestingslasten	877.178	936.000	764.028
4.4 Overige instellingslasten	1.884.930	2.115.000	2.138.660
Totaal lasten	19.754.777	19.727.000	19.941.462
Saldo baten en lasten	367.746	96.000-	112.076
5 Financiële baten en lasten			
5.1 Financiële baten	-	-	47.061
5.2 Financiële lasten	16.238	-	-
Saldo financiële baten en lasten	16.238-	-	47.061
Nettoresultaat	351.508	96.000-	159.137
Rentabiliteit	1,75%	-0,49%	0,79%

A.1.3 Kasstroomoverzicht over 2020

	2020	2019
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Saldo baten en lasten	367.746	112.076
Aanpassingen voor:		
- Afschrijvingen	862.501	760.054
- Mutaties Voorzieningen	65.000-	162.700
	797.501	922.754
Veranderingen in vlottende middelen:		
- Vorderingen	41.395	222.266
- Schulden	259.233	328.111-
	300.628	105.846-
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	1.465.875	928.984
- Ontvangen interest	-	47.061
- Betaalde interest	16.238	-
	16.238-	47.061
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	1.449.637	976.045
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
- Investerings in materiële activa	468.240-	581.659-
- Desinvesteringen		135.485
	468.240-	446.175-
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	468.240-	446.175-
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
- Nieuw opgenomen leningen	-	-
- Aflossing langlopende schulden	30.000-	30.000-
	30.000-	30.000-
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten	30.000-	30.000-
Mutaties liquide middelen	951.397	499.871
Beginstand liquide middelen	7.686.433	7.186.562
Mutatie liquide middelen	951.397	499.871
Eindstand liquide middelen	8.637.830	7.686.433
Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Bij deze methode wordt het nettoresultaat aangepast voor posten van de Staat van Baten en Lasten die geen invloed hebben op ontvangsten en uitgaven in het verslagjaar, mutaties in de balansposten en posten van de Staat van Baten en Lasten waarvan de ontvangsten en uitgaven niet worden beschouwd als behorende tot de operationele activiteiten. In het kasstroomoverzicht wordt onderscheid gemaakt tussen operationele, investerings- en financieringsactiviteiten.		

A.1.4 Toelichting behorende tot de balans

1 ACTIVA

1.2 Materiële vaste activa

	Stand jaarrekening 2019	Aanschafprijs tm 31 december 2019	Ontvangen investerings- subsidies	Grondslag voor afschrijvingen	Cumulatieve afschrijvingen en waardevermin-	Boekwaarde 31 december 2019
1.2.1	Gebouwen en terreinen	8.492.583	-	-	5.622.828	2.869.756
1.2.2	Inventaris en apparatuur	5.906.106	-	-	4.733.967	1.172.139
1.2.3	Andere vaste bedrijfsmiddelen					
	- Boeken	-	-	-	-	-
	- Overig	76.554	-	-	56.548	20.007
		14.475.244	-	-	10.413.343	4.061.901

	Verschuivingen binnen activarubrieken	Corr. grondslag Aanschafprijs tm 31 december 2019	Corr. grondslag voor afschrijvingen tm 31 december 2019	Gecorrigeerde aanschafprijs tm 31 december 2019	Gecorr. cum. afschrijvingen en waardevermin-	Boekwaarde 31 december 2019
1.2.1	Gebouwen en terreinen	373.596-	126.328-	8.118.987	5.496.500	2.622.487
1.2.2	Inventaris en apparatuur	378.382	131.114	6.284.488	4.865.081	1.419.408
1.2.3	Andere vaste bedrijfsmiddelen					
	- Boeken	-	-	-	-	-
	- Overig	-	-	76.554	56.548	20.007
		4.786	4.786	14.480.030	10.418.128	4.061.901

	Investerings- en afschrijvingen 2020	Investerings- 2020	Afschrijvingen 2020	Aanschafprijs tm 31 december 2020	Cumulatieve afschrijvingen en waardevermin-	Boekwaarde 31 december 2020
1.2.1	Gebouwen en terreinen	34.279	156.607	8.153.267	5.653.107	2.500.159
1.2.2	Inventaris en apparatuur	433.960	398.132	6.718.449	5.263.213	1.455.236
1.2.3	Andere vaste bedrijfsmiddelen					
	- Boeken	-	-	-	-	-
	- Overig	-	5.805	76.554	62.353	14.202
		468.240	560.544	14.948.269	10.978.672	3.969.597

	Desinvesteringen en inhaalafschrijvingen	Aanschafwaarde desinvestering 2020	Cumulatieve afschrijvingen desinvestering 2020	Inhaal afschrijvingen 2020	Cumulatieve afschrijvingen en waardevermin- deringen	Boekwaarde 31 december 2020
1.2.1	Gebouwen en terreinen	404.767	377.345	192.019	5.467.781	2.280.718
1.2.2	Inventaris en apparatuur	2.398.826	2.322.540	6.230	2.946.902	1.372.720
1.2.3	Andere vaste bedrijfsmiddelen					
	- Boeken	-	-	-	-	-
	- Overig	23.855	23.855	-	38.498	14.202
		2.827.448	2.723.741	198.249	8.453.181	3.667.640

	Stand jaarrekening 2020	Aanschafprijs tm 31 december 2020	Ontvangen investerings- subsidies	Grondslag voor afschrijvingen	Cumulatieve afschrijvingen en waardevermin-	Boekwaarde 31 december 2020
1.2.1	Gebouwen en terreinen	7.748.500	-	-	5.467.781	2.280.718
1.2.2	Inventaris en apparatuur	4.319.622	-	-	2.946.902	1.372.720
1.2.3	Andere vaste bedrijfsmiddelen					
	- Boeken	-	-	-	-	-
	- Overig	52.699	-	-	38.498	14.202
		12.120.821	-	-	8.453.181	3.667.640

OZB en verzekerde waarde gebouwen en terreinen

De gebouwen en terreinen (behoudens Parallelweg 25) zijn in juridisch eigendom van de gemeente. De waarde OZB en de verzekerde waarde gebouwen en terreinen worden toegelicht in de jaarrekening van de gemeente Veendam.

A.1.4 Toelichting behorende tot de balans

1.5 Vorderingen

	31-12-2020		31-12-2019	
1.5.1 Debiteuren				
- Algemene debiteuren	82.455		108.652	
		82.455		108.652
1.5.8 Overlopende activa				
- Nog te ontvangen rente	-		6.234	
- Overige overlopende activa	31.582		40.546	
		31.582		46.780
		114.037		155.432

1.7 Liquide middelen

	31-12-2020	31-12-2019
1.7.1 Kasmiddelen	2.790	6.347
1.7.2 Tegoeden op bank- en girorekeningen	8.635.040	7.680.085
	8.637.830	7.686.433

A.1.4 Toelichting behorende tot de balans

2 PASSIVA

2.1 Eigen Vermogen

2.1.1 Algemene reserve

2.1.2 Bestemmingsreserve (publiek)

- Bestemmingsreserve maatwerktrajecten
- Bestemmingsreserve aanvullende bekostiging
- Bestemmingsreserve uitkering loon 2019
- Bestemmingsreserve BAPO

Eigen vermogen

Stand per 31 december 2019	Resultaat	Overige mutaties	Stand per 31 december 2020
6.501.421	398.404	-	6.899.826
	124.842		124.842
311.857	54.170-		257.687
103.568	103.568-		-
30.000	14.000-		16.000
6.946.846	351.508	-	7.298.354

Algemene reserve

Het exploitatieresultaat is vooruitlopend op het bestuursbesluit ten laste gebracht van het Eigen Vermogen.

Bestemmingsreserve BAPO

Per 1 januari 2010 is op voorschrift van het Ministerie de voorziening "Uitgestelde BAPO" toegevoegd aan het Eigen Vermogen. In 2020 is € 12.000 vrijgevallen en is € 2.000 is onttrokken aan de reserve.

Per saldo is de bestemmingsreserve met € 14.000 afgenomen.

Bestemmingsreserve uitkering loon 2019

In 2019 heeft de school geld ontvangen om diverse loonstijgingen te compenseren. Er is echter meer ontvangen dan is uitgekeerd. In 2020 is er een éénmalige uitkering verstrekt, waarmee de bestemmingsreserve vrijvalt.

A.1.4 Toelichting behorende tot de balans

2.2 Voorzieningen

2.2.1 Personeelsvoorzieningen

- Voorziening Jubilea
- Voorziening Leeftijds Bewust Personeelsbeleid
- Voorziening Werkloosheidsbijdragen

Stand per 31 december 2019	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Stand per 31 december 2020
311.000	40.000	26.000-	19.000-	306.000
657.000	301.000	222.000-	14.000-	722.000
632.000	291.195	77.195-	339.000-	507.000
1.600.000	632.195	325.195-	372.000-	1.535.000

2.2.1 Personeelsvoorzieningen

- Voorziening Jubilea
- Voorziening Leeftijds Bewust Personeelsbeleid
- Voorziening Werkloosheidsbijdragen

Kortlopende deel < 1 jaar	Langlopende deel > 1 jaar	Totaal
10.500	295.500	306.000
225.000	497.000	722.000
145.000	362.000	507.000
380.500	1.154.500	1.535.000

Voorziening Leeftijds Bewust Personeelsbeleid

De voorziening Leeftijdsbewust Personeelsbeleid is het aantal nog openstaande verlofuren vermenigvuldigd met het loon.

Voorziening 25/40 jarig jubileum

De voorziening 25/40 jarig jubileum is gevormd ter dekking van de verwachte uitgaven voor gratificaties voor personeel dat 25 en/of 40 jaar in overheidsdienst is. Personeel dat 25 en/of 40 jaar in overheidsdienst is heeft recht op respectievelijk een half dan wel heel bruto maandsalaris.

Binnen de huidige voorziening wordt rekening gehouden met een verwachte blijfkans in overheidsdienst, een gemiddeld salarisstijging van 2,5% in de toekomst, een disconteringsvoet van 0,5% en wordt berekend per individuele werknemer.

Voorziening werkloosheidsbijdragen

De voorziening heeft betrekking op het risico wat de school loopt ten aanzien van ex-werknemers die op balansdatum een uitkering genieten. De verplichting die hieruit voortvloeit, is gebaseerd op prognose cijfers van het UWV, van WW-plus en eigen data.

2.3.5 Overige

- Noorderpoort

Stand per 31 december 2019	Aangegane leningen 2020	Aflossingen 2020	Stand per 31 december 2020
330.000	-	30.000	300.000
330.000	-	30.000	300.000

2.3.5 Overige

Looptijd > 1 jaar	Looptijd >5 jaar	Rentevoet
270.000	150.000	0%
270.000	150.000	

Lening

In 2010 heeft het Noorderpoort aan Winkler Prins een lening ad € 600.000 verstrekt ten behoeve van de financiering van het VMBO-huis. Het betreft een 20-jarige renteloze lening. De aflossing bedraagt € 30.000 per jaar. In 2011 heeft de eerste aflossing plaatsgevonden. Bij de lening zijn geen garanties afgegeven.

A.1.4 Toelichting behorende tot de balans

2.4 Kortlopende schulden

	31-12-2020	31-12-2019
2.4.3 Crediteuren	281.397	191.896
- Loonheffing en sociale verzekeringen	719.616	685.736
2.4.7 Belastingen en premies sociale verzekeringen	719.616	685.736
2.4.8 Schulden terzake van pensioenen	176	-
- Waarborgsommen	7.223	7.133
2.4.9 Overige kortlopende schulden	7.223	7.133
Vooruitontvangen subsidies OCW niet-geoormerkt	204.502	58.451
- geoormerkt	322.567	-
- Vooruitontvangen investeringssubsidies	689.934	817.433
- Vooruitontvangen overheidsbijdragen	-	55.602
- Vakantiegeld en bindingstoelage	592.000	593.000
- Projecten en Reizen	28.800	124.531
- Overige	439.938	493.138
2.4.10 De overlopende passiva	2.277.741	2.142.155
	3.286.152	3.026.920

Vooruitontvangen subsidies OCW

In deze rubriek zijn bedragen opgenomen die zijn ontvangen van bijvoorbeeld de gemeente Veendam of het Ministerie OCW, als bijdrage in reeds uitgevoerde investeringen.

Afhankelijk van het afschrijvingspercentage van de bijbehorende investering, valt er jaarlijks een evenredig bedrag vrij ten gunste van het resultaat.

Overige

In de post overige zitten onder andere de volgende verplichtingen

- Verplichting langdurig ziek	129.923
- Verplichting compensatie niet genoten vakantie ivm zwangerschapsverlof	68.018
- Nog te betalen kosten	221.578
- Overige diverse posten	20.419

Gebeurtenissen na balansdatum

Er zijn geen gebeurtenissen na balansdatum die van invloed zijn op de waardering van het vermogen en resultaat.

A.1.4 Toelichting behorende tot de staat van baten en lasten

3.1	Rijksbijdragen	Exploitatie 2020	Begroting 2020	Exploitatie 2019
	- Rijksbijdrage sector VO personeel	14.124.028	13.652.000	13.817.611
	- Rijksbijdrage sector VO materieel	1.972.383	1.931.000	1.964.606
	- Rijksbijdrage sector VO leermiddelen	658.245	647.000	637.425
3.1.1	Rijksbijdrage OCW	16.754.656	16.230.000	16.419.642
	- Geormerkte OCW subsidies	316.829	439.000	-
	- Niet-geormerkte OCW-subsidies	876.191	777.000	1.484.228
	- Vrijval niet-geormerkte subsidies OCW	48.249	54.000	48.249
3.1.2	Overige subsidies OCW	1.241.269	1.270.000	1.532.476
	- SWV Groningen Ommelanden	1.729.641	1.599.000	1.422.751
3.1.4	Ontvangen doorbetalingen Rijksbijdrage SWV	1.729.641	1.599.000	1.422.751
		19.725.566	19.099.000	19.374.870

De niet-geormerkte subsidies zijn een optelling van o.a. de subsidies Prestatiebox, VSV, Lenteschool en Vernieuwing Techniek. Ook de aanvullende bekostiging ad € 311.857 zijn hierin meegenomen.

3.2	Overige overheidsbijdragen	Exploitatie 2020	Begroting 2020	Exploitatie 2019
	- Vergoeding Europees platform	-		7.300
	- Vrijval subsidies	14.743	17.000	14.743
3.2.2	Overige overheidsbijdragen	14.743	17.000	22.043
		14.743	17.000	22.043

3.5	Overige baten	Exploitatie 2020	Begroting 2020	Exploitatie 2019
3.5.1	Verhuur	35.796	34.000	34.140
3.5.2	Detachering personeel	53.214	17.000	47.453
3.5.4	Sponsoring	10.050	-	13.000
3.5.5	Ouderbijdragen	85.735	82.000	83.484
	- Kantine	4.243	-	9.412
	- Bijdragen excursies en activiteiten	4.651	93.000	67.900
	- Bijdragen werkweken en internationalisering	5.742	155.000	171.538
	- Vrijval egalisatie subsidies	64.508	16.000	37.122
	- Overige baten	118.276	118.000	192.576
3.5.6	Overige	197.420	382.000	478.548
		382.214	515.000	656.625

A.1.4 Toelichting behorende tot de staat van baten en lasten

4.1 Personeelslasten	Exploitatie 2020	Begroting 2020	Exploitatie 2019
Brutolonen en salarissen	12.064.698	11.847.000	11.714.214
Sociale lasten	1.595.964	1.595.000	1.657.344
Pensioenpremies	1.891.157	1.934.000	1.946.207
4.1.1 Lonen en salarissen	15.551.818	15.376.000	15.317.765
Dotatie personele voorzieningen	128.758	120.000	290.208
Personeel niet in loondienst	151.435	130.000	188.919
Afdracht uitkeringskosten	209.352	221.000	217.589
Overig	229.559	287.000	425.505
4.1.2 Overige personele lasten	719.104	758.000	1.122.222
4.1.3 Af: uitkeringen	140.754-	100.000-	161.267-
	16.130.168	16.034.000	16.278.720

Gemiddeld aantal Fte's regulier	192,03	196,97	197,42
Gemiddeld aantal Fte's vervanging	4,11	2,76	4,20

Op de loonkosten is voor een bedrag van €134.873 in mindering gebracht i.v.m. een integrale doorbelasting van loonkosten aan het samenwerkingsverband.

4.2 Afschrijvingen op materiële vaste activa	Exploitatie 2020	Begroting 2020	Exploitatie 2019
- Gebouwen en terreinen	436.076	263.000	337.085
- Inventaris en apparatuur	420.620	373.000	416.414
- Leermiddelen	-	-	-
- Overig	5.805	6.000	6.555
4.2.2 Materiële vaste activa	862.501	642.000	760.054

Afschrijvingen	862.501	642.000	760.054
Investeringsubsidies (verantwoord in baten)	127.499	87.000	100.113
Afschrijvingen na aftrek investeringsubsidies	735.002	555.000	659.941

4.3 Huisvestingslasten	Exploitatie 2020	Begroting 2020	Exploitatie 2019
4.3.1 Huur	8.749	35.000	21.201
4.3.3 Onderhoud	173.971	207.000	193.160
4.3.4 Energie en water	263.254	239.000	222.431
4.3.5 Schoonmaakkosten	314.701	350.000	334.609
4.3.6 Heffingen	27.946	35.000	45.859
4.3.8 Overige	88.557	70.000	53.232-
	877.178	936.000	764.028

4.4 Overige lasten	Exploitatie 2020	Begroting 2020	Exploitatie 2019
4.4.1 Administratie- en beheerslasten	706.320	582.000	597.927
4.4.2 Inventaris, apparatuur en leermiddelen	1.033.806	1.142.000	1.116.584
4.4.4 Overige	144.804	391.000	424.149
	1.884.930	2.115.000	2.138.660

Uitsplitsing Accountantslasten	2020	2019
4.4.1.1 Honorarium onderzoek jaarrekening	27.013	26.921
4.4.1.4 Honorarium andere niet-controle diensten		
Totaal accountant	27.013	26.921

A.1.4 Toelichting behorende tot de staat van baten en lasten

5	Financiële baten en lasten	Exploitatie 2020	Begroting 2020	Exploitatie 2019
5.1	Rentebaten	-	-	47.061
5.5	Rentelasten	16.238	-	-
		<u>16.238-</u>	<u>-</u>	<u>47.061</u>

Model E Verbonden partijen

Naam	Jurische vorm 2020	Statuaire zetel	Code activiteiten
SWV Groningen Ommelanden	Vereniging	Groningen	4

MG Model G Verantwoording Subsidies

G1. Subsidies zonder verrekeningsclausule

Omschrijving	Toewijzing Kenmerk	Toewijzing Datum	Prestatie Afgerond? Ja/Nee
Subsidie voor studieverlof (2019)	1007744	20-09-19	ja
Subsidie zij-instroom	1004758	20-08-19	ja
Subsidie voor studieverlof (2020)	1632823	22-09-20	nee
Subsidie inhaal- en ondersteuningsprogramma's onderwijs 2020-2021	IOP2-13563-VO	16-10-20	nee

G2. Subsidies met verrekeningsclausule

G2A Aflopend per ultimo verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing Kenmerk	Toewijzing Datum	Bedrag toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Totale subsidiabele kosten t/m vorig verslagjaar	Saldo 1 januari verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiabele kosten in verslagjaar	Te verrekenen per 31 december verslagjaar
Geen subsidies ontvangen die aan deze voorwaarden voldoen.	-	-	-	-	-	-	-	-	-

G2B Doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing Kenmerk	Toewijzing Datum	Bedrag toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Totale subsidiabele kosten t/m vorig verslagjaar	Saldo 1 januari verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiabele kosten in verslagjaar	Saldo per 31 december verslagjaar
Sterk Techniek Onderwijs	STO19001H	17-12-19	€ 3.131.215,00	-	-	-	€ 846.300,50	€ 523.733,59	€ 322.566,91

ONO Onderwijs Netwerk Ondernemen

Jaar	Kenmerk	A. Begroten Projectkosten	B. Subsidie-toewijzing	C. Projectkosten	D. Subsidie-vestigstelling	Te verrekenen
		EUR	EUR	EUR	EUR	EUR

Geen subsidies ontvangen die aan deze voorwaarden voldoen.

Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen

Verplichtingen

Onderstaand een overzicht van het jaarbedrag van met derden aangegane verplichtingen naar aanleiding van Europese aanbestedingen. De genoemde bedragen zijn richtbedragen (inc. Btw) en gebaseerd op het jaar 2020

<i>Contractant</i>	Goed/Dienst	Einddatum contract	Totale verplichting	Verplichting < 1 jaar	Verplichting > 1 jaar	Optiejaren	Definitieve verplichting bij afname
VDE	Goed	31-7-2022	750.000	750.000	-	ja	ja
Nivo Noord	Dienst	31-12-2021	291.000	291.000	-	ja	ja
Canon	Goed	1-9-2021	21.000	21.000		ja	ja
Energie	Goed	31-12-2025	1.000.000	200.000		nee	ja

Rechten

Onderstaand een overzicht van het jaarbedrag aan rechten van derden naar aanleiding van de afgesloten verhuurcontracten.

<i>Contractant</i>	Goed/Dienst	Einddatum contract	Totale recht	Recht < 1 jaar	Recht > 1 jaar	Optiejaren
Opron	Dienst	31-8-2021	18.667	18.667		ja

WNT-verantwoording 2020 Stichting Winkler Prins

Op 1 januari 2013 is de Wet normering topinkomens (WNT) in werking getreden. De WNT is van toepassing op Stichting Winkler Prins. Het voor Stichting Winkler Prins toepasselijke bezoldigingsmaximum voor het onderwijs is in 2020 € 157.000 (klasse D, complexiteitspunten per criterium: baten: 4; aantal leerlingen: 2; onderwijssoorten: 4).

Bezoldiging topfunctionarissen

<i>bedragen x € 1</i>	F. Vinke
Functiegegevens	Bestuurder
Aanvang en einde functie vervulling in 2020	1/1 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0
Dienstbetrekking?	Ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	136.141
Beloningen betaalbaar op termijn	20.817
<i>Subtotaal</i>	<i>156.958</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsnorm	157.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.
Bezoldiging	156.958
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.
Gegevens 2019	
<i>bedragen x € 1</i>	F. Vinke
Functiegegevens	Bestuurder
Aanvang en einde functie vervulling in 2019	01/01 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0
Dienstbetrekking?	Ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	131.111
Beloningen betaalbaar op termijn	20.166
<i>Subtotaal</i>	<i>151.277</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	152.000
Bezoldiging	151.277

Toezichthoudende topfunctionarissen

bedragen x € 1	J.B. Rijpkema	J. Coolijmans	F. Disch
Functiegegevens	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functieervulling in 2020	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Bezoldiging			
Bezoldiging	4.000	4.000	4.000
Individueel toepasselijke bezoldigingsnorm	15.700	15.700	15.700
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	4.000	4.000	4.000
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2019			
Aanvang en einde functieervulling in 2019	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12
Bezoldiging			
Bezoldiging	4.000	4.000	4.000
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	15.200	15.200	15.200

bedragen x € 1	F. Thomassen	R. Schilt
Functiegegevens	Lid	Voorzitter
Aanvang en einde functieervulling in 2020	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Bezoldiging		
Bezoldiging	4.000	6.000
Individueel toepasselijke bezoldigingsnorm	15.700	23.550
-/- Onverschuldigd en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	4.000	6.000
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2019		
Aanvang en einde functieervulling in 2019	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12
Bezoldiging		
Bezoldiging	4.000	6.000*
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	15.200	22.800

* De totale bezoldiging van dhr. R. Schilt in 2019 was € 6.000. In de jaarrekening 2019 stond hier abusievelijk € 6.200 vermeld wat wordt hersteld in de huidige jaarrekening. Deze aanpassing leidt niet tot een onverschuldigde betaling over 2019.

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2020 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

Bestemming van het nettoresultaat

Het nettoresultaat is vooruitlopend op het bestuursbesluit ten gunste gebracht van het Eigen Vermogen.

	Stand per 31 december 2019	Resultaat	mutaties	Stand per 31 december 2020
Algemene reserve	6.501.421	398.404	-	6.899.826
Bestemmingsreserve maatwerktrajecten	-	124.842		124.842
Bestemmingsreserve aanvullende bekostiging	311.857	54.170-	-	257.687
Bestemmingsreserve uitkering loon 2019	103.568	103.568-	-	-
Bestemmingsreserve BAPO	30.000	14.000-	-	16.000
Eigen vermogen	6.946.846	351.508	-	7.298.354

Gegevens Winkler Prins

Naam instelling	Stichting Winkler Prins
Bestuursnummer	13563
Brinnummer	16PI
Bezoekdres	Raadsgildenlaan 1
Postadres	Postbus 190
Postcode/plaats	9640 AD Veendam
Telefoon	0598 - 364 656
Internetsite	www.winklerprins.nl
KvK	67188877
BTW	8568.67.676.B.01
Contactpersoon	A. Dijkhuis
Functie	Directeur Administratie & Advies
Telefoon	0598 - 364 678
Faxnummer	0598 - 617 440
Email	a.dijkhuis@winklerprins.nl

Ondertekening door Bestuurder Winkler Prins

Dhr. F. Vinke
Bestuurder

22 april 2021

Ondertekening door Raad van Toezicht Winkler Prins

Dhr. R. Schilt
Voorzitter

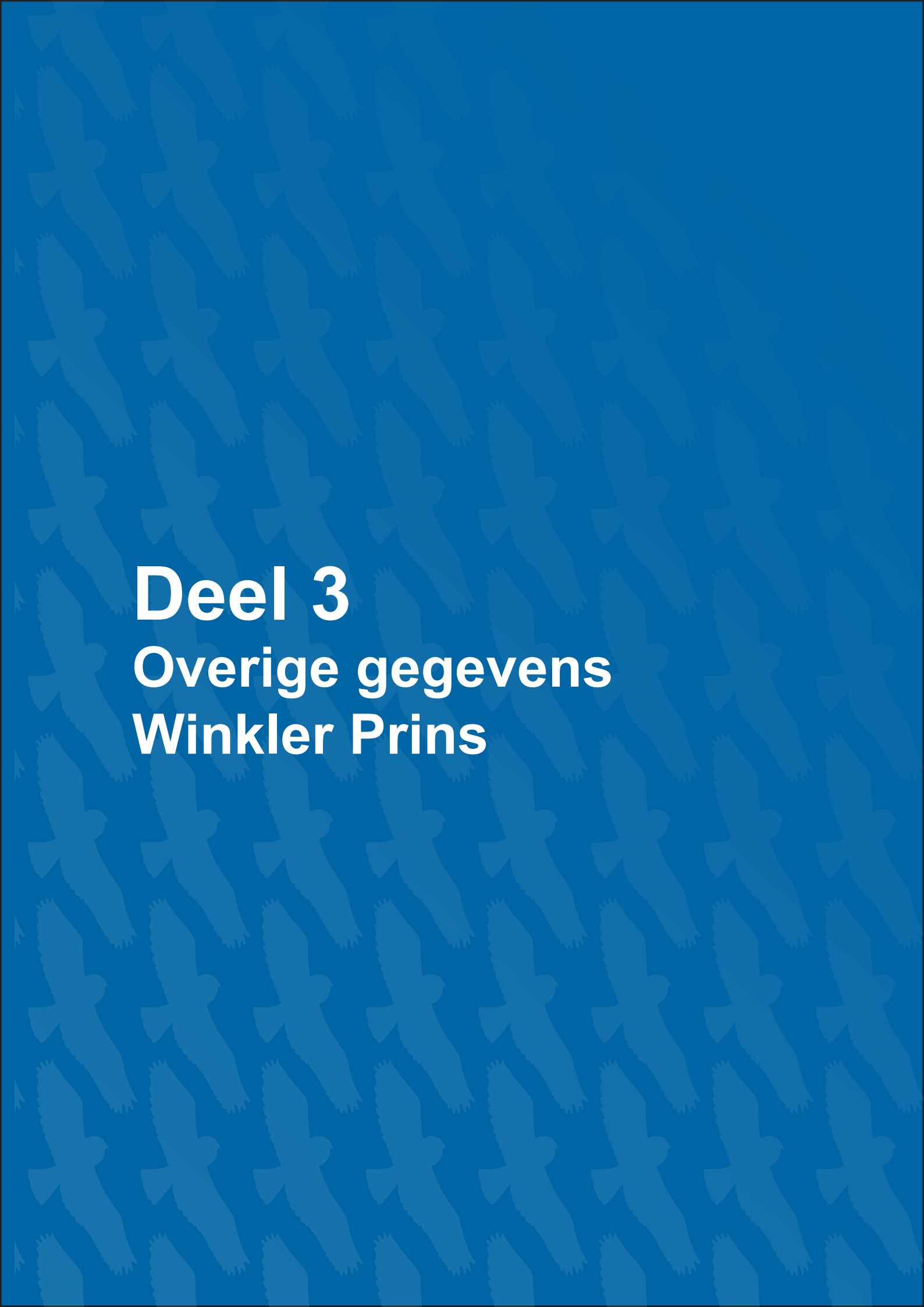
Drs. dhr. J. Cooijmans
Plaatsvervangend voorzitter

Mr. Dhr. J.B. Rijpkema
Lid

Dhr. A.A.W.M. Disch
Lid

Drs. Dhr. F. Thomassen
Lid

10 mei 2021

The background of the slide is a solid blue color with a repeating pattern of stylized birds in flight. The birds are depicted in a light blue shade, creating a subtle texture across the entire surface.

Deel 3

Overige gegevens

Winkler Prins

CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

Aan de raad van toezicht van Stichting Winkler Prins

A. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2020

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2020 van Stichting Winkler Prins te Veendam gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- geeft de in dit jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Winkler Prins op 31 december 2020 en van het resultaat over 2020 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2020 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 'Referentiekader' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2020.

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2020;
2. de staat van baten en lasten over 2020; en
3. de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2020 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van Stichting Winkler Prins zoals vereist in de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

Wij vinden dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2020 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 sub n en o Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

B. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

Naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij, omvat het jaarverslag andere informatie, die bestaat uit:

- bestuursverslag;
- overige gegevens.

Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en op grond van de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2020 is vereist.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de jaarrekeningcontrole of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat.

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2020 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

De bestuurder is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2020.

C. Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

Verantwoordelijkheden van de bestuurder en de raad van toezicht voor de jaarrekening

De bestuurder is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. De bestuurder is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 'Referentiekader' van het Onderwijsaccountantsprotocol 2020.

In dit kader is de bestuurder tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die de bestuurder noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet de bestuurder afwegen of de onderwijsinstelling in staat is haar activiteiten in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemd verslaggevingsstelsel moet de bestuurder de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij de bestuurder het voornemen heeft om de onderwijsinstelling te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is. De bestuurder moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de instelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten toelichten in de jaarrekening.

De raad van toezicht is verantwoordelijk voor het uitoefenen van toezicht op het proces van financiële verslaggeving van de onderwijsinstelling.

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een controleopdracht, dat wij daarmee voldoende en geschikte controle-informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel.

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle materiële fouten en fraude ontdekken.

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fraude of fouten en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2020, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's
 - dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude;
 - van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn;
- het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;
- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling;
- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door de bestuurder en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- het vaststellen dat de door de bestuurder gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een instelling haar continuïteit niet langer kan handhaven;
- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en
- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

Wij communiceren met de raad van toezicht onder andere over de geplande reikwijdte en timing van de controle en over de significante bevindingen die uit onze controle naar voren zijn gekomen, waaronder eventuele significante tekortkomingen in de interne beheersing.

Assen, 22 april 2021
Flynth Audit B.V.

Was getekend

drs. E.J. Schollaardt RA

Postadres
Postbus 190
9640 AD Veendam
Tel. (0598) 36 46 56
info@winklerprins.nl
www.winklerprins.nl

Hoofdlocatie
Raadsgildenlaan 1
9646 AA Veendam

Locaties
Raadsgildenlaan 11
9646 AA Veendam

J.G. Pinksterstraat 26
9641 AX Veendam

Jan Salwaplein 2
9641 LA Veendam

Parallelweg 25
9641 KG Veendam