

BELEIDSPLAN & BEGROTING 2022

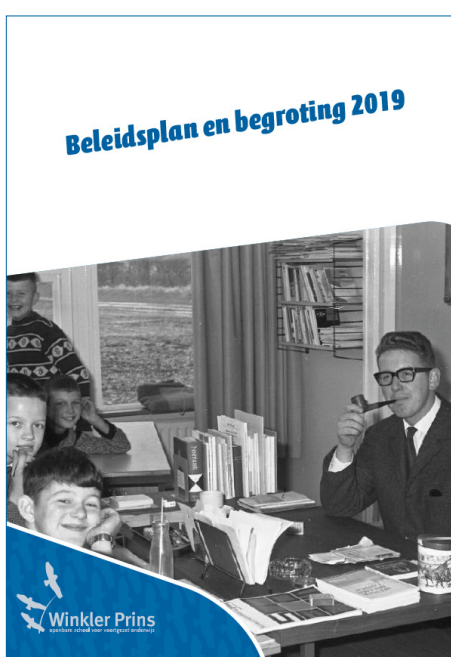


INHOUDSOPGAVE

1.	Inleiding	5
2.	Strategische agenda	7
3.	Uitwerking strategisch beleid 2022	11
4.	Ontwikkelingen buiten Winkler Prins	13
5.	Ontwikkelingen binnen Winkler Prins	15
6.	Begroting 2022: totaaloverzicht en toelichting	21
7.	Strategische risicoanalyse en meerjarenbegroting	23
8.	Tot slot	27

Bijlage 1: verklarende woorden- en begrippenlijst

Bijlage 2: Begroting 2022 Winkler Prins Veendam



1. INLEIDING

In ons Strategisch Beleidsplan 2018 – 2022 (SBP) laten we zien waar we voor staan en welke doelen we voor onze leerlingen en medewerkers willen bereiken. Dit SBP is ontwikkeld in samenspraak met velen binnen en buiten de school. Het is voor medewerkers steeds vaker het uitgangspunt bij het vormgeven van hun inzet. In 2020 is de looptijd van dit SBP verlengd tot 2024.

De kernboodschap voor deze periode is *Samen verschillend*. Met deze boodschap willen we invulling geven aan het openbare karakter van onze school waar iedereen welkom en benoembaar is, waar waarden en normen belangrijk zijn en waar actieve pluriformiteit het uitgangspunt is.

Winkler Prins is een school die al ruim 150 jaar kan bogen op een goede basiskwaliteit met positieve beoordelingen en waardering van de leerlingen, medewerkers, ouders, inspectie VO en andere belanghebbenden. We weten ons een gewaardeerd partner in het maatschappelijke veld, getuige de feedback van organisaties en instanties buiten de school. Winkler Prins heeft deze basiskwaliteit en positieve waardering altijd weten te koppelen aan een zorgvuldig financieel beleid waarbij het de insteek is de beschikbare middelen zo veel mogelijk naar het primaire proces te laten gaan.

Sinds het voorjaar van 2020 is de wereld in de ban van het coronavirus. Dit virus heeft veel gevolgen (gehad) voor ons onderwijs en de wijze waarop we binnen de school met elkaar samenwerken. November 2021 is het ongewis of en zo ja, in hoeverre het coronavirus van invloed zal blijven op de processen binnen de school.

Als gevolg van de coronaperiode hebben leerlingen leervertragingen opgelopen op het gebied van onderwijs, welbevinden en welzijn. De minister van OCW heeft hiervoor het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) in het leven geroepen en hiervoor veel geld beschikbaar gesteld. Behalve het inhalen van leervertragingen is het geld ook bedoeld om te werken aan een duurzame onderwijsontwikkeling en kwaliteitsverbetering waar de school ook nog wat aan heeft wanneer de NPO-middelen weer stoppen. Er is een schoolprogramma NPO ontwikkeld en binnen deelscholen zijn plannen ontwikkeld waarmee de opgelopen leervertragingen kunnen worden ingehaald en de onderwijsontwikkeling kan worden ingezet. Veel van de interventies die in het kader van het NPO gedefinieerd zijn, komen overeen met de uitgangspunten van ons strategisch beleid. Bij het opstellen van de NPO-plannen is daarom zoveel mogelijk een koppeling gemaakt met ons strategisch beleid, om overladenheid te voorkomen.

De afgelopen twee jaren waren intensief, niet alleen voor leerlingen en ouders maar ook voor medewerkers. Naast het NPO wordt er steeds meer van het onderwijs verwacht en gevraagd. Het bewaken van een goede balans tussen ambitie en draagkracht voor iedereen zal de komende tijd van belang blijven.

In 2022 wordt samen met het dr. Aletta Jacobs College uit Hoogezand onderzocht of en zo ja op welke wijze beide stichtingen door samenwerking in de toekomst elkaar zouden kunnen versterken. Dit alles vanuit de gezamenlijke verantwoordelijkheid die beide besturen hebben voor een regionaal dekkend, kwalitatief hoogstaand en zo divers mogelijk onderwijsaanbod dat de komende jaren onder druk komt te staan vanwege een dalend leerlingaantal. Dit onderzoek wordt nu ingezet omdat er nu nog tijd is om dit proces zorgvuldig en in samenspraak met de school en de omgeving te kunnen doen.

De nieuwbouw is in 2021 afgerond en in 2022 is de renovatie van de hoofdlocatie aan de Raadsgildenlaan aan de beurt. De planning is dat we vanaf augustus 2022 het gerenoveerde gebouw kunnen gebruiken. Dit alles zal ook wel de nodige flexibiliteit en inzet van ons allen vragen maar het vooruitzicht is dat we vanaf medio 2022 kunnen beschikken over moderne huisvesting, passend bij de huidige eisen van duurzaamheid en binnenklimaat, alles bij elkaar geconcentreerd in het Leer- en Sportpark (LSP) aan de Raadsgildenlaan. De ambitie is om in 2022 voor eigen rekening een sportvoorziening te realiseren op het LSP.

Het begrote resultaat in 2022 is - € 326.000. Met de inzet van een aantal bestemmingsreserves wordt het tekort lager: - € 113.000. Het tekort wordt deels verklaard door extra eenmalige lasten in verband met de nieuwbouw, verbouw en verhuizingen. Het resterende tekort is acceptabel, kijkend naar onze vermogenspositie en het financiële meerjarenbeeld. Het tekort past ook bij het maatschappelijke en politieke debat over de vermogenspositie van schoolbesturen dat over het algemeen als te groot wordt ervaren.

In dit beleidsdocument wordt in hoofdstuk 2 onze strategische agenda voor de komende jaren beschreven: het SBP Winkler Prins 2018 – 2022. In hoofdstuk 3 volgt de concretisering van dit strategisch beleid voor 2022. De hoofdstukken 4 en 5 geven een beschrijving van een aantal ontwikkelingen buiten en binnen de school die in 2022 van invloed zijn op het strategisch beleid, de dagelijkse gang van zaken en de financiële ruimte van Winkler Prins. Hoofdstuk 6 bevat het totaaloverzicht van de begroting 2022 met daarbij een toelichting. Hoofdstuk 7 laat de meerjarenbegroting versie najaar 2021 zien, inclusief de meest recente risicoanalyse. Hoofdstuk 8 geeft een korte samenvatting en een beschouwing op 2022 en de periode daarna.

De begroting 2022 is als bijlage toegevoegd. De Medezeggenschapsraad heeft op 20 december 2021 een positief advies afgegeven over deze begroting. De Raad van Toezicht heeft de begroting goedgekeurd op 21 december 2021, waarna de begroting 2021 op 22 december 2021 door de bestuurder is vastgesteld.

Dit beleidsplan en deze begroting zijn de opmaat voor het werken aan onze strategische ambities in 2022.

Ik wil iedereen succes wensen bij het uitwerken van deze ambities.

Namens het managementteam,

Ferdinand Vinke
Bestuurder Winkler Prins

Veendam, 22 december 2021

2. STRATEGISCHE AGENDA

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 – 2024		
<i>Samen verschillend</i>		
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.

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.

Strategische doelen:

Strategisch doel 1: Uitstekend onderwijs: de kern

1. Verhoging kwaliteit: van goed naar beter

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. In het nieuwe toezicht, zoals de Inspectie dat vanaf 2017 uitvoert, kijkt de inspecteur behalve naar de basiskwaliteit ook naar de kwaliteit die de school daar zelf aan wil toevoegen. Wij werken voortdurend aan het verbeteren van onze eigen toegevoegde waarde.

2. Omgaan met verschillen: we nemen iedereen mee

Ons onderwijs is erop gericht dat elke leerling zich op basis van zijn eigen talenten, capaciteiten en eigenschappen voorbereidt op een toekomst die hem gelukkig maakt. Wij realiseren voor leerlingen passende leertrajecten en begeleiding op maat binnen of buiten onze school. Met ons onderwijs en onze leerlingbegeleiding zorgen we ervoor dat alle leerlingen een diploma behalen of uitstromen naar een passende plek op de arbeidsmarkt of in de maatschappij.

3. Leren in samenhang: wat we leren heeft betekenis

In ons onderwijsproces is samenhang zichtbaar tussen wat we leren en de wereld buiten de school. Thema's maken de samenhang tussen vakken zichtbaar, projecten laten de samenhang tussen vakken en vakoverstijgende activiteiten zien, stages leggen de verbinding tussen leren en werken. Leerlingen begrijpen waarom ze leren wat ze leren, kunnen dat uitleggen en zien de zin ervan in.

4. Ouderbetrokkenheid: samen verantwoordelijk

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. Ouders en school zijn dan ook beiden actief betrokken bij de ontwikkeling van het kind, de leerling. In het belang van het kind, de leerling, informeren wij elkaar gevraagd en ongevraagd wanneer dat wenselijk is. Wij staan open voor dialoog en feedback.

5. Verbonden met de wereld: burgerschap en internationalisering

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. Om dit te bereiken is het nodig dat leerlingen kennis hebben van en kennismaken met verschillende achtergronden en culturen van leeftijdsgenoten. Dit realiseren we door leerlingen deel te laten nemen aan maatschappelijke activiteiten, bijvoorbeeld via de maatschappelijke stage. Via onze projecten op het gebied van levensbeschouwing en internationalisering laten we onze leerlingen andere culturen ontdekken en gaan we daar duurzame contacten mee aan.

6. Innovatie: de toekomst integreren

De maatschappij en de wetenschap ontwikkelen zich razendsnel. 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. Hiervoor zal het onderwijsaanbod de komende jaren verder worden gedigitaliseerd. Dit is nodig om meer maatwerk en tijd- en plaatsonafhankelijk leren en werken mogelijk te maken. Naast kennis neemt het belang van competenties van leerlingen om met die snel veranderende wereld om te kunnen gaan, toe. Wij leren de leerlingen competenties aan die zij in de toekomst nodig zullen hebben, zoals zelfstandigheid, initiatief nemen, samenwerken, kiezen, sociale vaardigheden, nieuwsgierigheid en motivatie.

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

1. Professionele ruimte medewerkers

Professionele ruimte is de ruimte voor medewerkers om 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 hand in hand 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.

2. Kwaliteit en continue ontwikkeling van medewerkers

Uitstekend onderwijs is alleen mogelijk met goed gekwalificeerde medewerkers. Alle medewerkers zijn bekwaam. Docenten hebben een passende bevoegdheid, overige medewerkers hebben een passend opleidingsniveau.

Medewerkers nemen zelf het initiatief en de verantwoordelijkheid voor hun permanente ontwikkeling en scholing. De school stelt hiervoor faciliteiten en ondersteuning beschikbaar.

3. Medewerkers werken in professionele leernetwerken

De professionele leergemeenschap is een beproefd concept bij schoolverbeteringen. Met dit soort netwerken kunnen docenten een professionaliseringsslag maken en daardoor kan het leren van de leerlingen verbeteren. 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.

4. Winkler Prins als opleidingsschool biedt kansen aan alle medewerkers

Permanent leren van, voor en met elkaar is ons doel. We zetten onze traditie als opleidingsschool door. We zijn een school die beginnende medewerkers begeleidt en geven hun daardoor de kans zich te ontwikkelen binnen het onderwijs. Ervaren medewerkers die hun coachen, leren hierdoor ook. Ons eigen scholingsaanbod op het gebied van passend onderwijs en ICT breiden wij uit.

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

1. Kwaliteitszorg: weten hoe goed we zijn

We willen zeker weten dat we een goede school zijn en zullen blijven. Een gedegen kwaliteitscyclus is hiervoor noodzakelijk en moet ons in staat stellen onze kwaliteit verder te verhogen. Evaluaties, consultaties en controlemechanismen verschaffen ons betrouwbare gegevens om dit te onderbouwen.

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

Door als bestuur en directie uit te dragen en uit te stralen waar de organisatie voor staat, inspireren we de medewerkers tot permanente ontwikkeling. Strategisch personeelsbeleid maakt onderdeel uit 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. Het personeelsbeleid stimuleert en faciliteert medewerkers hun ambities daadwerkelijk vorm te geven. We zien en waarderen de capaciteiten van onze medewerkers en dagen hen uit deze optimaal te etaleren.

3. Financiën: te allen tijde in balans

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.

4. Communicatie: in contact met elkaar en de omgeving

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.

5. Stafdiensten: optimale leer- en werkomgeving voor gebruikers

Een goed gefaciliteerde leer- en werkomgeving is cruciaal voor leerlingen en medewerkers. Er worden steeds hogere eisen gesteld aan de ondersteuning en aan de voorzieningen. Gebruikers formuleren hun wensen en verwachtingen realistisch en tijdig. Medewerkers van de stafdiensten spannen zich in deze wensen en verwachtingen van de gebruikers te realiseren.

Besturingsfilosofie

Een besturingsfilosofie is *een gedeelde visie op de manier waarop onze school zal worden geleid en bestuurd*. De besturingsfilosofie sluit aan bij de missie en visie van de school. Ze beschrijft hoe bestuur, directie en overige medewerkers samenwerken bij de uitoefening van ieders taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden. Of de besturingsfilosofie ook daadwerkelijk succesvol is als model hangt met name af van de rolvastheid van de deelnemers: de mate waarin de deelnemers hun rol op de afgesproken wijze *spelen*. Wij gaan daarbij in het kort uit van de volgende kernbegrippen:

- **Eén gezamenlijke koers**

Het SBP 2018 - 2022 en het jaarlijkse beleidsplan geven de richting aan waarbinnen wij handelen. Samen geven wij invulling aan het uitwerken van die gezamenlijke koers.

- **Ruimte voor verschil**

Directeuren zijn integraal verantwoordelijk en hebben binnen de wettelijke en schoolinterne kaders, het vastgestelde strategische beleid, en de beschikbaar gestelde middelen de ruimte om hun eigen keuzen te maken voor het uitwerken van het strategische beleid, passend bij hun specifieke deelschool of dienst, in afstemming en samenhang met de andere deelscholen en diensten.

- **Zelfverantwoordelijkheid**

Iedere medewerker is er voor verantwoordelijk een actieve en zinvolle bijdrage te leveren aan de realisatie van onze doelstellingen. Hij is tevens primair zelf verantwoordelijk voor zijn eigen ontwikkeling, welzijn en loopbaan.

- **Tegenspraak organiseren**

Voor een gezond werk- en leerklimaat binnen onze school is tegenspraak noodzakelijk. Iedereen moet open staan voor en alert zijn op signalen van anderen waaruit zou blijken dat zaken niet goed gaan of beter kunnen. Om dat te bereiken nemen we inspraak en zeggenschap serieus. We organiseren dat onder andere door altijd open te staan voor feedback van anderen, een krachtige positionering van de medezeggenschap, open communicatie binnen onze school en actieve zelfevaluaties en audits, intern en extern.

Tot slot

In 2020 heeft de RvT het voorgenomen besluit goedgekeurd de looptijd van het strategisch beleidsplan 2018-2022 met twee jaar te verlengen. Belangrijkste reden is de indruk dat het SBP nog voldoende relevant en richtinggevend is, ook voor de jaren 2022-2024. Het SBP is voor steeds meer medewerkers de leidraad voor hun professioneel handelen.

Het SBP zoals dat nu voorligt is geen statisch document. Het is het kader voor onze school voor de komende jaren. Het is bedoeld als startpunt van het gesprek voor allen binnen de school over hoe we onze ambities willen vormgeven en uitwerken. Met dat gesprek, van, voor en met iedereen, voegen wij elke dag weer meer waarde en betekenis toe aan onze school. Iedereen wordt van harte uitgenodigd daar de komende jaren zijn bijdrage aan te leveren.

3. UITWERKING STRATEGISCH BELEID 2022

Inleiding

Het Beleidsplan en begroting 2022 beschrijft, naast het overzicht van inkomsten en uitgaven, de keuzen van de strategische doelen en welke effecten deze keuzen hebben op de ingezette middelen.

In dit hoofdstuk wordt beschreven welke strategische doelen in 2022 geprioriteerd worden en welke prestatie-indicatoren daarbij geformuleerd zijn.

Relatie SBP, beleidsplan 2022, jaarplannen 2022 en NPO-plan

Het Strategisch beleidsplan beschrijft de missie, visie en de strategische koers voor de jaren 2018-2024 (hst. 2). Dit SBP wordt jaarlijks uitgewerkt in het beleidsplan voor het komende begrotingsjaar (hst. 3).

Daarnaast hebben we in het Schoolprogramma NPO de inzet en de hoofdlijnen van het NPO beschreven. Er is veel overlap tussen ons SBP en het NPO. Via het NPO werken we verder aan onze strategische ambities bij thema's als de flexibilisering van het onderwijs, vormen van afstandsonderwijs, het verlenen van maatwerk aan leerlingen, het omgaan met leervertragingen bij leerlingen. Allemaal thema's die ook onderdeel zijn van ons strategisch beleid. We maken dan ook een verbinding tussen onze strategische agenda en de uitgangspunten van het NPO.

Het jaarlijkse beleidsplan wordt door de directeuren uitgewerkt in een jaarplan voor de deelschool of dienst. De uitwerking daarvan komt dan terug in het jaarverslag waarin de balans wordt opgemaakt over het afgelopen jaar. Het komend jaar zullen de jaarplannen van de directeuren vooral gebaseerd worden op de deelschoolplannen die zijn opgesteld in het kader van het NPO: de schoolscan, de consentgesprekken en de interventies vanuit de menukaart. Binnen deelscholen zal de focus het komend jaar vooral komen te liggen op het uitvoeren van het deelschoolplan dat is opgesteld in het kader van het NPO.

Strategische doelen en prestatie-indicatoren

In het Strategisch Beleidsplan zijn de onderstaande doelen en onderliggende thema's geformuleerd. In dit hoofdstuk worden de indicatoren benoemd waaraan de voortgang gemeten kan worden. Veel van deze indicatoren werden in vorige versies van de beleidsplannen reeds beschreven en komen terug in de jaarplannen van iedere deelschool en dienst en de deelschoolplannen opgesteld in het kader van het NPO. Aan de uitwerking van de thema's wordt in 2022 verder gewerkt. De resultaten van deze uitwerking komen terug in het jaarverslag 2022.

Uitstekend onderwijs: de kern

1. *Verhoging kwaliteit: van goed naar beter*

- Alle onderwijstypen behouden het basisarrangement
- De examenresultaten zijn ten minste gelijk aan de landelijke benchmark
- Elke school heeft de waardering goed (Onderzoekskader Inspectie VO)
- Doorontwikkeling van de flexibilisering van het onderwijsaanbod

2. *Omgaan met verschillen: we nemen iedereen mee*

- Deelschoolprogramma's o.b.v. het Schoolprogramma NPO Winkler Prins. Hierin worden de gekozen interventies van de menukaart NPO t.a.v. omgaan met verschillen uitgewerkt

3. *Leren in samenhang: wat we leren heeft betekenis*

- Bestaande structuur van projectonderwijs en stages binnen deelscholen handhaven
- Leerinhoud verbinden met andere leerinhouden, de maatschappij, de actualiteit, het werkveld

4. *Ouderbetrokkenheid: samen verantwoordelijk*

- Deelschoolprogramma's o.b.v. het Schoolprogramma NPO Winkler Prins. Hierin worden de gekozen interventies van de menukaart NPO t.a.v. ouderbetrokkenheid uitgewerkt

5. *Verbonden met de wereld: burgerschap en internationalisering*

- Bestaand programma burgerschap actualiseren n.a.v. nieuwe wetgeving burgerschap
- Leerlingen en medewerkers meer bewust maken van de diversiteit in onze school en de maatschappij

6. <i>Innovatie: de toekomst integreren</i> • ICT-vaardigheden medewerkers en leerlingen verder ontwikkelen • Technische infrastructuur ICT verder uitbouwen • De ontwikkelde digitale leerlijn (vaardigheden) wordt geïmplementeerd binnen onze school
Gedegen vakmanschap: goede medewerkers maken het verschil
1. <i>Professionele ruimte voor medewerkers</i> • Bestaande professionele ruimte handhaven • Doorontwikkeling professioneel statuut via de DAR (Docenten Advies Raad)
2. <i>Kwaliteit en continue verbetering van medewerkers</i> • Alle medewerkers zijn bekwaam en bevoegd • Medewerkers nemen het initiatief en zijn verantwoordelijk voor hun scholing en ontwikkeling passend bij de doelstellingen van de school
3. <i>Medewerkers werken in professionele netwerken</i> • Alle medewerkers nemen deel aan een professioneel leernetwerk.
4. <i>Winkler Prins als opleidingsschool biedt kansen aan alle medewerkers</i> • Bestaande begeleidingsstructuur voor (beginnende) medewerkers • Deelname aan de Opleidingsschool Ommelanden • Deelname aan de regionale aanpak lerarentekort
Gezonde organisatie: voorwaarde voor werken en leren
1. <i>Kwaliteitszorg: weten hoe goed we zijn</i> • Versterken kwaliteitscultuur • Introductie schoolbrede werkgroep kwaliteitscultuur
2. <i>Strategisch personeelsbeleid: ondersteunt, begeleidt en daagt medewerkers uit</i> • Uitvoering beleidsplan SHRM • Medewerkers nemen het initiatief en zijn verantwoordelijk voor hun scholing en ontwikkeling passend bij de doelstellingen van de school • Er is altijd ruimte voor een gesprek tussen medewerker en leidinggevende
3. <i>Financiën: te allen tijde in balans</i> • Gezonde financiële basis uitgaande van de signaleringswaarden van OC&W • Verder onderzoek naar kansen voor shared services met omliggende scholen
4. <i>Communicatie: in contact met elkaar en de omgeving</i> • Bestaande communicatiestructuur handhaven en waar mogelijk uitbouwen
5. <i>Stafdiensten: optimale leer- en werkomgeving voor gebruikers</i> • Begeleiden huisvestingstransitie: • Oplevering verbouw Raadsgildenlaan 1 • Realiseren sportvoorziening Leersportpark • Vraaggestuurde dienstverlening blijven ontwikkelen

4. ONTWIKKELINGEN BUITEN WINKLER PRINS

Inleiding

In dit hoofdstuk volgt een beschrijving van een aantal ontwikkelingen buiten Winkler Prins die van invloed zijn op de organisatie en de begroting van Winkler Prins.

Beleidsvoornemens kabinet en de begroting OCW 2022

Sinds het voorjaar 2021 is het zittende kabinet demissionair. Dat houdt in dat het kabinet slechts de lopende zaken behandelt. Nieuw beleid wordt dan overgelaten aan het nieuwe kabinet. Medio november is dat kabinet nog niet gevormd dus zijn er nagenoeg geen nieuwe beleidsinitiatieven beschreven voor 2022.

De onderwijsbegroting voor 2022, die op Prinsjesdag aan de Staten-Generaal is aangeboden, staat daarom vooral in het teken van het lopende beleid. Nieuw is wel dat het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) voor het eerst onderdeel is van de Rijksbegroting. Ook werd in de troonrede het NPO en de noodzaak om onderwijsleervertragingen in te lopen, benoemd. Daarbij werd benadrukt dat de achterstandsmiddelen uit het NPO niet alleen voor leervertragingen zijn bedoeld, maar ook voor de sociale en emotionele gevolgen van de coronacrisis op leerlingen.

Opvallend is dat in het voortgezet onderwijs de leerlingaantallen lager zijn dan verwacht, vooral door de hogere aantallen geslaagden in 2020 en 2021. De begroting vo daalt dit jaar daardoor met meer dan € 60 miljoen.

Het kabinet vraagt aandacht voor de kwaliteit van het onderwijs. Het niveau van het onderwijs in Nederland is hoog, maar staat wel onder druk. Zo is het zorgelijk dat de prestaties van leerlingen op de basisvaardigheden dalen. Omdat de kwaliteit van onderwijs staat of valt met de beschikbaarheid van voldoende en goed toegeruste leraren en schoolleiders, vormt dat de hoogste prioriteit in het onderwijsbeleid, aldus het kabinet. Bij de aanpak van het lerarentekort krijgen dan ook lopende ontwikkelingen rondom begeleiding van startende leraren, het stimuleren van zij-instroom, flexibilisering van lerarenopleidingen en het behoud van leraren door professionalisering aandacht.

Passend onderwijs

In juli 2020 stuurde de minister van onderwijs de evaluatie passend onderwijs naar de Tweede Kamer. Het rapport vat de resultaten samen van een onderzoek naar het effect van passend onderwijs op leerlingen, de rol van samenwerkingsverbanden, en de verbinding van onderwijs en jeugdhulp.

Begin november 2020 volgt dan de kamerbrief van de minister *Verbeteraanpak passend onderwijs en route naar inclusiever onderwijs* met daarin zijn reactie op de evaluatie. Daarin concludeert hij dat het aanbod voor leerlingen die extra hulp nodig hebben is verbeterd sinds de invoering van passend onderwijs, maar op te veel plekken nog niet goed genoeg. De basisondersteuning komt vrijwel altijd tot ieders tevredenheid tot stand. Wanneer de situatie complexer wordt, ontstaan er op veel plekken echter problemen.

De minister doet 25 voorstellen waarmee hij op korte termijn het passend onderwijs voor leerlingen, ouders en leraren wil verbeteren. Dit zal de komende jaren verder uitgewerkt gaan worden.

Vereenvoudiging bekostiging

Vanaf 2022 geldt het nieuwe, vereenvoudigde bekostigingsmodel voor het VO. Kern van dit nieuwe model is het terugbrengen van het aantal bekostigingsparameters van ruim 40 naar 4.

De bekostiging is nu afhankelijk van het aantal leerlingen en het aantal vestigingen. Er zijn vier bedragen:

- Een vast bedrag voor de hoofdvestiging van een school (ong. € 227.000)
- Een vast bedrag voor elke nevenvestiging(en) van een school (ong. € 113.000)
- Een gelijk bedrag voor alle onderbouwleerlingen en voor alle bovenbouwleerlingen in het vwo, havo en mavo (ong. € 7.700)
- Een gelijk bedrag voor alle leerlingen in het praktijkonderwijs en de bovenbouwleerlingen in de kader- en basisberoepsgerichte leerwegen in het vmbo (ong. € 9.100). Aanvullend komt er voor deze leerlingen via het Samenwerkingsverband nog extra leerrendementsbekostiging binnen (voorheen LWOO). De inschatting van dit totaalbudget voor 2022 is ongeveer € 1,3 miljoen.

Tegelijk met de nieuwe basisbekostiging voor het voortgezet onderwijs komen er twee aanvullende regelingen. Er zijn extra bijdragen voor leerlingen in de gemengde leerweg van het vmbo en voor

geïsoleerde scholen. Geïsoleerde scholen zijn VO-scholen die hemelsbreed tenminste acht kilometer van de volgende school met hetzelfde aanbod liggen. Winkler Prins kwalificeert als een geïsoleerde school en krijgt daardoor ruim € 227.000 extra bekostiging.

Het nieuwe model wordt gefaseerd ingevoerd zodat de financiële voor- en nadelen voor schoolbesturen over meerdere jaren worden verspreid. De verwachting voor onze school is dat wij uiteindelijk een licht voordeel van ongeveer € 270.000 kunnen verwachten, uitgaande van gelijkblijvende omstandigheden.

Pensioenpremies

Het ABP verwacht dat het ouderdoms- en nabestaandenpensioen per 1 januari 2022 stijgt met 1,5 procentpunt van 25,9% naar 27,4%. Het definitieve percentage van de pensioenpremie wordt eind november 2021 door het ABP bestuur vastgesteld. Stijgen de pensioenpremies voor 2022 volgens de huidige verwachting, dan stijgen de loonkosten in 2022 naar schatting met circa 0,6%. De premie voor de VPL-compensatie (IVP-premie) blijft 3%. Door de stijging van de pensioenpremies stijgt de werknemersbijdrage aan de premie voor het ouderdoms- en nabestaandenpensioen. De stijging van de pensioenpremies heeft niet alleen effect op de loonkosten voor werkgevers. De premiestijging drukt het totaal aan beschikbare arbeidsvoorwaardenruimte.

Arbeidsmarkttoelage

Voor de schooljaren 2021 - 2022 en 2022 - 2023 krijgt ongeveer 15% van de schoolvestigingen een extra geldbedrag. Dit geld is bedoeld voor een arbeidsmarkttoelage voor personeel dat werkt op vestigingen met een uitdagende leerlingenpopulatie. Het idee hierachter is dat scholen met een uitdagende leerlingenpopulatie moeite hebben om vacatures te vullen en een hoger verloop hebben. De arbeidsmarkttoelage heeft als doel scholen te helpen goed personeel te vinden en te behouden. Van de vestigingen in het primair en voortgezet onderwijs heeft ongeveer 15% recht op de arbeidsmarkttoelage.

De selectie van vestigingen in het basisonderwijs en voortgezet onderwijs is gebaseerd op de CBS-indicator voor leervertragingen. Binnen Winkler Prins zijn geen vestigingen die in aanmerking komen voor deze arbeidsmarkttoelage.

CAO VO

De sociale partners hebben in oktober 2021 een onderhandelaarsakkoord gesloten voor een nieuwe cao. De cao gaat met terugwerkende kracht in op 1 januari 2021 en loopt tot 1 januari 2022.

Alle medewerkers in het voortgezet onderwijs ontvangen op 1 oktober een loonsverhoging van 1,5%. Tevens wordt de eindejaarsuitkering structureel verhoogd van 8,0 naar 8,33% waarmee een volledige dertiende maand wordt gerealiseerd. Daarnaast ontvangen de medewerkers eenmalig een bedrag van € 800 bij een fulltime dienstverband.

Parallel aan de cao-onderhandelingen zijn de sociale partners een flankerend cao-traject gestart. Met zestig professionals uit de onderwijspraktijk (leraren, OOP-ers, schoolleiders en bestuurders) wordt gezocht naar oplossingen voor een aantal hardnekkige vraagstukken: werkdruk en taakbeleid. Het is een intensieve en andere aanpak waarvan in december de eerste resultaten worden verwacht.

Tegelijkertijd geven de sociale partners aan dat er meer nodig is. Ook het nieuwe kabinet moet extra investeren in het onderwijs, aldus werknemers- en werkgeverorganisaties. Samen hebben zij de formerende partijen in Den Haag opgeroepen om structureel geld vrij te maken voor onder andere werkdrukvermindering.

5. ONTWIKKELINGEN BINNEN WINKLER PRINS

Inleiding

De belangrijkste zaken die in 2022 veel aandacht zullen vragen zijn:

- Het Nationaal Programma Onderwijs
- Het onderzoek naar vormen van regionale samenwerking.
- De huisvesting.

Deze onderwerpen worden hieronder toegelicht met daarnaast een aantal andere onderwerpen.

Nationaal Programma Onderwijs (NPO)

Het NPO beoogt het onderwijs te faciliteren in het opzetten van programma's waarmee door leerlingen tijdens corona opgelopen leervertragingen op het gebied van onderwijs, welbevinden en welzijn kunnen worden ingehaald. Het ministerie heeft hiervoor een menukaart gepubliceerd. Deze menukaart bevat een groot aantal interventies op basis waarvan we ons programma kunnen bouwen. De menukaart bestaat uit 6 hoofdcategoryën met daaronder weer een verdeling. Deze interventies zijn na internationaal wetenschappelijk onderzoek als effectief gekwalificeerd.

De menukaart bevat interventies gericht op directe ondersteuning voor leerlingen. Daarnaast zijn er interventies met als bedoeling de NPO-gelden in te zetten voor een duurzame onderwijsontwikkeling waar de school ook nog wat aan heeft wanneer het NPO-geld weer stopt, bijvoorbeeld ter verbetering van de kwaliteitscultuur binnen de school.

Afgelopen najaar is het Schoolprogramma NPO Winkler Prins aangeboden aan de MR. Hierin worden de hoofdlijnen en de inzet van het NPO binnen onze school beschreven. Daarnaast is binnen de deelscholen een scan uitgevoerd waarbij de opgelopen leervertragingen zijn geïnventariseerd en geanalyseerd. Aan de hand van deze scan zijn met de deelscholen consentgesprekken gevoerd waarna door de deelschooldirecteuren een deelschoolplan NPO wordt gemaakt. Dit alles gebaseerd op de menukaart. Aan de hand van dit plan wordt de komende jaren gewerkt aan het inhalen van de leervertragingen zoals deze binnen iedere deelschool zijn geïnventariseerd.

Het NPO bestrijkt een tweetal schooljaren waarbij het ministerie spreekt over een eventuele uitbreiding van activiteiten over de schooljaren daarna. De inkomsten lopen niet synchroon met de uitgaven. Een deel van de financiering, de voorwaarden waaronder deze zijn gegeven, welke middelen we wel en welke middelen we niet kunnen verwachten zijn allemaal nog ongewis. Dat maakt dat een goede financiële planning moeilijk te maken is.

Op basis van de verwachte inkomsten op dit moment, zouden we de uitgaven van 2021 – 2022 nog een jaar kunnen doortrekken naar schooljaar 2022 – 2023. Er is dan nog voldoende budget over voor andere interventies vanuit de menukaart zoals deze in de deelschoolprogramma's zijn gedefinieerd.

In de aanloop naar het nieuwe schooljaar moeten we de vraag stellen of we de uitgaven van 2021 – 2022 in ongewijzigde vorm nog een jaar willen doorzetten of dat we daar aanpassingen in willen aanbrengen, bijvoorbeeld op basis van de ervaringen die we opdoen met deze inzet dit schooljaar of andere wensen die we hebben. Daarnaast speelt in de landelijke politiek de vraag of dit incidentele geld niet een meer structureel karakter moet gaan krijgen. De uitkomst daarvan moeten we nu afwachten.

De voortgang van het NPO, zowel inhoudelijk als financieel, zal de komende periode in kaart gebracht blijven worden en tussentijds geagendeerd blijven.

Versterken kwaliteitscultuur

Onderdeel van onze strategische agenda en het NPO is het versterken van de kwaliteitscultuur binnen de school als onderdeel van de duurzame ontwikkeling. Een sterke kwaliteitscultuur is *een cultuur die stimuleert dat alle betrokkenen, zowel intern als extern, zich continu richten op het definiëren en behalen van de gewenste kwaliteit en door middel van een constructief-kritische houding streven naar de daarvoor zo nodig vereiste kwaliteitsverbeteringen* (Onderwijsraad, 2015). Om de gewenste versterking van de kwaliteitscultuur te bereiken zal een kerngroep kwaliteitscultuur worden opgezet, met een vertegenwoordiging uit elke deelschool. We willen daarmee inzetten op het vergroten van het kwaliteitsbewustzijn binnen de school.

Bestuurlijke samenwerking in de provincie

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 overal mogelijk zijn dit te realiseren. Schoolbesturen hebben de ambitie uitgesproken dit toch te bereiken door minder te gaan concurreren en meer te gaan samenwerken.

Binnen het Platform wordt nu verder gekeken naar de toekomst. Het in de lucht houden van de ondersteunende diensten wordt voor veel scholen steeds lastiger en samenwerking op dit gebied is onderwerp van gesprek

(shared services). 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 het Praktijkonderwijs, de bovenbouw van het vmbo en de 2^e fase gaat doorzetten.

In 2022 wordt samen met het dr. Aletta Jacobs College uit Hoogezand onderzocht of en zo ja op welke wijze beide stichtingen door samenwerking in de toekomst elkaar zouden kunnen versterken. Dit alles vanuit de gezamenlijke verantwoordelijkheid die beide besturen hebben voor een regionaal dekkend, kwalitatief hoogstaand en zo divers mogelijk onderwijsaanbod dat de komende jaren onder druk komt te staan vanwege een dalend leerlingaantal. Dit onderzoek wordt nu ingezet omdat er op dit moment nog tijd is om dit proces zorgvuldig en in samenspraak met de school en de omgeving te kunnen doen. Dit onderzoek wordt mede mogelijk door een landelijke subsidie in het kader van de leerlingendaling. Het onderzoek en de adviezen die daaruit naar voren komen zijn dan de opmaat voor een gesprek hierover met de diverse stakeholders als RvT, MR, MT.

Huisvesting

In het najaar van 2021 is het traject van nieuwbouw aan de Raadsgildenlaan afgesloten. Direct daarna is een begin gemaakt met de renovatie van de Raadsgildenlaan 1. Vanaf najaar 2021 is deze locatie gesloten voor onderwijs, met uitzondering van de gymlokalen. Deelscholen en teams zijn verhuisd naar de nieuwbouw, dan wel vinden tijdelijk onderdak op de locatie Pinksterstraat en Parallelweg. Als alles verloopt volgens planning verhuizen de deelscholen mavo, havo en vwo m.i.v. het komende schooljaar terug naar de gerenoveerde locatie Raadsgildenlaan 1. De locatie Pinksterstraat wordt weer teruggegeven aan de gemeente Veendam, de eigenaar van het pand.

We beschikken dan over eigentijdse en moderne huisvesting waarbij de deelscholen dicht bij elkaar liggen om zo nog beter samen te kunnen werken aan de doorlopende leerlijnen. En dat alles gesitueerd in een schitterende omgeving met veel ruimte, groen en sportfaciliteiten. De huisvesting van onze school is daarmee na een traject van 16 jaar klaar voor de toekomst.

Winkler Prins heeft zich bereid verklaard uit eigen middelen bij te dragen aan de totale kosten van deze nieuwbouw en revitalisatie. Deze bijdrage is voornamelijk ingezet t.b.v. investeringen in duurzaamheid hetgeen een positief effect zal hebben op de exploitatie van de school de komende jaren. De bijdrage van Winkler Prins aan het Leersportpark (LSP) is voor de school vanwege onze uitstekende financiële positie goed te dragen, zeker wanneer daarbij de toekomstige exploitatievoordelen worden meegenomen.

Gedurende de gesprekken over de nieuwe huisvesting is de financiering van een sportvoorziening voor de lessen Lichamelijke Opvoeding (LO) op het LSP 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 andere 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.

In 2021 heeft De Raad van Toezicht Winkler Prins budget goedgekeurd voor de bouw van een sportvoorziening uit eigen middelen naast het nieuwe brugjaargebouw en kader-basisgebouw. De kosten voor deze sportvoorziening zijn opgenomen in de begroting 2022 en doorgerekend in de meerjarenbegroting. Daaruit blijkt dat deze investering vanuit financieel oogpunt te verantwoorden is.

Inzet blijft om de sportvoorziening te realiseren maar ondertussen hebben we ook te maken met uitdagende marktomstandigheden waaronder stijgende bouwkosten en materiaalgebrek. Daardoor is in deze fase nog geen voorspelling te doen of en wanneer de sportvoorziening opgeleverd kan worden. Wel is duidelijk geworden dat de ambitie om samen met de gemeente Veendam een uitbreiding van de sportvoorziening te realiseren niet zal doorgaan omdat de verwachte synergievoordelen voor de gemeente niet haalbaar blijken te zijn.

Mocht de investering voor de school ook niet haalbaar blijken, dan heeft dat een beperkt positief effect op de begroting omdat de jaarlijkse afschrijvingslast relatief laag is. Tegenover lagere exploitatielasten voor de sportvoorziening zullen dan meer huurkosten voor sportvoorzieningen van de gemeente komen te staan.

Zo langzamerhand naderen we het einde van een jarenlange, intensieve periode van vernieuwing van onze huisvesting. Het is goed te realiseren dat al deze huisvestingsactiviteiten veel hebben gevraagd van iedereen, in eerste instantie van de stafdienst facilitair/ict. Maar het is ook duidelijk dat de verhuizingen van deelscholen en teams ook veel vragen van al onze medewerkers. 2022 zal voor velen van ons opnieuw een intensief jaar worden.

Strategisch beleidsplan 2024 - 2028

Het huidige SBP loopt tot 2024. Dat betekent dat we vanaf 2024 gaan werken met een nieuw SBP voor de jaren 2024 – 2028. Om na de zomer 2023 het Jaarplan 2024 te kunnen schrijven, moet het SBP 2024 - 2028 medio 2023 klaar zijn. Bij het opstellen van de vorige SBP's werd gewerkt met een brede groep met

vertegenwoordigers vanuit de hele school, inclusief ouders en leerlingen. De doorlooptijd was steeds een jaar. Op deze wijze kreeg iedereen de tijd en de gelegenheid deel te nemen aan het opstellen van de strategische koers voor de komende jaren. Als we deze werkwijze op dezelfde wijze willen voortzetten, dan begint het traject opstellen SBP 2024 – 2028 na de zomer van 2022. Afstemming hierover vindt vooraf plaats met het MT, de MR en de RvT.

Kwaliteitsverbetering onderwijs

Een van onze strategische doelen is *Uitstekend onderwijs: van goed naar beter*. De ambitie is om dit doel te bereiken door middel van het behalen van de waardering *goed* (o.b.v. het Onderzoekskader van de Inspectie VO) voor alle scholen van Winkler Prins (Praktijkonderwijs, BB, KB, TL, Havo + Vwo). De Praktijkschool heeft deze ambitie eind 2021 opnieuw weten waar te maken.

Daarna en daarnaast is het een ambitie dat alle 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.

De afgelopen coronaperiode bleek te veeleisend te zijn om ook nog te werken aan deze ambities. Ondertussen gaat de aandacht binnen deelscholen voor het realiseren van uitstekend onderwijs naar de doelstellingen van de schoolplannen in het kader van het NPO. Daarmee zijn de doelstellingen van de waardering goed en het excellentieprofiel niet uit beeld maar zal per deelschool gekeken gaan worden waar de focus en de energie het beste op ingezet kunnen worden.

Het resultaat in 2022

De begroting 2022 sluit met een negatief exploitatieresultaat van - € 326.000, en met de inzet van de bestemmingsreserve werkdrukverlaging - € 113.000. Dat is ongeveer -0,5% van de baten. De financiële positie van de school is er naar om een tekort te accepteren, zeker in het licht van het financiële meerjarenperspectief. Het tekort past ook bij het maatschappelijke en politieke debat over de vermogenspositie van schoolbesturen dat over het algemeen als te groot wordt ervaren. Een verdere toelichting op deze begroting is te lezen in hoofdstuk 6.

In deze begroting is rekening gehouden met de investering in de verbouw en de sportvoorziening. Over de investering in de sportvoorziening moet nog een definitief besluit genomen worden. Mocht deze investering niet doorgaan dan heeft dat een beperkt positief effect op de begroting omdat de jaarlijkse afschrijvingslast relatief laag is. Tegenover lagere exploitatielasten voor de sportvoorziening zullen dan meer huurkosten voor sportvoorzieningen van de gemeente komen te staan. Er zijn geen kostenbesparingen doorgevoerd t.o.v. de budgetten 2021.

Scholing

De cao vo kent een jaarlijks geldbedrag toe aan alle medewerkers t.b.v. hun professionalisering. Hiervan worden individuele scholingswensen gefinancierd als ook centrale scholingsactiviteiten. Het scholingsbudget voor 2022 bedraagt € 156.000. Uitgangspunt is dat iedere medewerker zijn/haar individuele scholingsbudget kan opnemen. Hierbij wordt geen correctie gedaan naar werktijdfactor (i.t.t. hetgeen in de cao staat). Daarnaast biedt het NPO-budget aanvullend voldoende ruimte voor aanvullende scholingswensen, individueel dan wel voor teamscholing. De WP-academie vervult een spilfunctie tussen scholingsvragen van en -aanbod voor medewerkers.

Ontwikkeling leerlingenaantallen

Nagenoeg alle Nederlandse vo-scholen hebben te maken met krimp. De verwachting is dat het leerlingaantal voor onze school tot ongeveer 2025 min of meer stabiel zal blijven. Voor de periode 2026 tot 2032 is een daling van het leerlingaantal voorzien van ongeveer 15 - 20%. In het onderzoek naar mogelijkheden tot samenwerking met het dr. Aletta Jacobs College zal opnieuw een inschatting worden gemaakt van de ontwikkeling van de leerlingenaantallen.

Leerlingprognose Winkler Prins per 1 oktober	2021	2022	2023	2024	2025
Regulier	1.861	1.866	1.865	1.887	1.852
PRO	99	101	101	102	100
Totaal	1.960	1.967	1.966	1.989	1.952
Mutatie in aantal t.o.v. t-1	0	7	-1	24	-37
Cumulatieve mutatie in aantal t.o.v. 2020	0	7	6	29	-8
Mutatie in % t.o.v. 2020	0%	0%	0%	1%	-2%
Cumulatieve Mutatie in % t.o.v. 2020	0%	0%	0%	1%	0%

Historisch overzicht aantallen leerlingen, medewerkers en leerling-leraarratio

Onderstaand overzicht geeft een beeld van de ontwikkeling van de aantallen leerlingen, medewerkers (onderverdeeld naar categorie) en de leerling-leraarratio over de afgelopen jaren.

De leerling-leraarratio is een indicatie van het aantal leerlingen per leerkracht. De leerling-leraarratio is niet hetzelfde als de gemiddelde groepsgrootte. Er is immers ook onderwijsondersteunend personeel op school aanwezig dat niet direct voor de klas staat, maar andere belangrijke onderwijstaken in en rond de klas vervult, zoals onderwijsassistenten en praktijkassistenten. De leerling-leraarratio van Winkler Prins wordt vergeleken met de landelijke leerling-leraarratio zoals deze te vinden is bij het ministerie van OCW/ DUO. Hieruit is af te leiden dat de leerling-leraarratio het afgelopen jaar is gedaald t.o.v. het jaar daarvoor: van 14,4 naar 13,6. Ten opzichte van de benchmark (15,1) is dat gunstig.

Datum	Leerling aantal incl vavo	Leerling aantal excl vavo	Fte totaal	Fte directie	Fte OOP	Fte OP	Leerlingen/ fte totaal	Leerlingen/ fte OP	Benchmark leerlingen/ fte OP
Okt. 2010	2.022	2.011	219,9	12,0	49,2	158,7	9,1	12,7	14,4
Okt. 2011	1.980	1.972	202,9	12,0	45,8	145,1	9,7	13,6	14,9
Okt. 2012	2.023	2.017	202,4	8,0	42,7	151,7	10,0	13,3	15,3
Okt. 2013	2.068	2.061	197,0	9,0	42,3	145,7	10,5	14,1	15,4
Okt. 2014	2.079	2.074	201,0	9,0	44,0	148,0	10,3	14,0	15,4
Okt. 2015	2.138	2.131	201,6	8,0	42,1	151,5	10,6	14,1	15,4
Okt. 2016	2.061	2.057	197,6	8,0	42,9	146,8	10,4	14,0	15,4
Okt. 2017	1.975	1.970	195,0	9,2	41,4	144,4	10,1	13,6	15,4
Okt. 2018	2.018	2.011	197,3	10,0	43,3	144,0	10,2	14,0	15,3
Okt. 2019	2.053	2.050	194,4	10,0	42,1	142,3	10,5	14,4	15,2
Okt. 2020	1.969	1.968	187,0	10,0	40,1	136,9	10,5	14,4	15,1
Okt. 2021	1.962	1.960	196,8	9,5	43,4	144,0	10,0	13,6	nnb

Bron landelijke benchmark: <https://www.onderwijsin cijfers.nl/kengetallen/onderwijs-algemeen/personeel/leerling-leraar-ratio>

Convenant personeelstekorten en werkdrukverlichting

Door 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. 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. Binnen de deelscholen is vooral gekozen voor meer tijd voor mentoren en de inzet van externe ondersteuning tijdens toetsweken waardoor docenten meer tijd voor correctie krijgen. Deze middelen lopen af na het schooljaar 2021 - 2022.

Binnen de begroting 2022 zijn uit eigen middelen gelden gereserveerd voor verlenging van deze werkdrukkiddelen. We doen dit omdat duidelijk is dat deze middelen binnen deelscholen ook als werkdrukverlagend worden ervaren. De begroting 2022 biedt voldoende ruimte om dit beleid dan door te kunnen zetten. We zullen per begrotingsjaar moeten bekijken of dit gecontinueerd kan worden.

Functiemix OP

In het Convenant Leerkracht (2008) zijn afspraken gemaakt over de functiemix OP. Het gaat hierbij over de verdeling van het aantal LB-, LC- en LD-functies. De sociale partners gaan ervan uit dat de uitwerking van de functiemix is geborgd in het overleg tussen schoolbestuur en PMR.

In het najaar van 2014 bleek dat Winkler Prins vanuit de rijksoverheid slechts 75% van de streefpercentages van de functiemix voor onze school gefinancierd krijgt. Met de PMR is toen een maatwerkafpraak gemaakt waarbij is afgesproken dat we jaarlijks tenminste 75% zouden realiseren, maar dat jaarlijks bepaald zal worden of een hoger percentage van maximaal 90% mogelijk en verantwoord is, gelet op de financiële positie van de school.

In het najaar van 2021 blijkt dat het totaal van LC/LD-functies onder de 90% ligt. De financiële vooruitzichten voor 2022 zijn ook positief. Daardoor kan er in 2022 een nieuwe ronde functiemix worden gehouden. Een werkgroep vanuit PMR en deelschooldirectie is ondertussen bezig met het actualiseren van de notitie functiemix die de basis is voor dit traject.

Formatieplanning

Er wordt jaarlijks een kwalitatieve en kwantitatieve vlootinspectie uitgevoerd. De gegevens die hier uit naar voren komen, vormen de basis voor de samenstelling van de teams. Samen met de begroting wordt hiermee de formatieve ruimte bepaald, schoolbreed, in deelscholen en bij de ondersteunende diensten. Vanuit het extra NPO-budget is in schooljaar 2021 - 2022 veel extra personele inzet mogelijk gemaakt. Deze extra inzet is gerealiseerd ondanks een gespannen arbeidsmarkt. Voor schooljaar 2022 - 2023 is er vanuit het NPO nog steeds budget beschikbaar voor de extra personele inzet. Het jaar daarna is alles dan op. We zullen bij de formatieve inzet voor 2022 - 2023 hiermee rekening moeten houden, zowel vanuit budget als ook vanuit de plannen die binnen de diverse deelscholen in het kader van het NPO opgesteld worden.

Schoolkosten en vrijwillige ouderbijdrage

Het voortgezet onderwijs in Nederland is bijna geheel kosteloos voor leerlingen en hun ouders. De volgende soorten schoolkosten worden onderscheiden:

1. Kosten voor school: het gaat om lesmateriaal dat een leerling gedurende het schooljaar nodig heeft, waaronder leerboeken, werkboeken, digitaal lesmateriaal, examentrainingen en examenbundels.
2. Kosten voor ouders: het gaat hierbij om kosten voor voorgeschreven persoonsgebonden materiaal dat langer dan een jaar meegaat, waaronder rekenmachine, schrift, multomap, pennen en dergelijke, gereedschap, sportkleding, praktijkkleding. De kosten verschillen per deelschool/leerjaar.
3. Elektronische informatiedragers: scholen kunnen ouders vragen een device (laptop of iPad) aan te schaffen. Als ouders dit niet (kunnen) doen, moet de school voor een volwaardig alternatief zorgen.
4. Vrijwillige ouderbijdrage: scholen kunnen ouders een vrijwillige ouderbijdrage vragen voor extra activiteiten. Als ouders deze bijdrage niet voldoen, dan mag de school een leerling niet uitsluiten van deelname. De kosten voor activiteiten binnen het verplichte programma moeten door de school worden betaald. De school kan besluiten een activiteit niet door te laten gaan als er onvoldoende financiering voor is. Het gaat hierbij om:
 - a. extra activiteiten en faciliteiten buiten het verplichte onderwijsprogramma, georganiseerd door de school, waaronder introductieprogramma's, schoolfeesten, kerstviering, bijdrage ouderraad, huiswerkbegeleiding en examentraining, extra-curriculaire activiteiten zoals Cambridge English. De afgelopen schooljaren werd aan ouders een vrijwillige ouderbijdrage van € 50 gevraagd voor ouderraad, faciliteiten en activiteiten (in 2021 - 2022 was dit € 40). Vanaf schooljaar 2022 - 2023 zal deze bijdrage niet meer worden gevraagd aan ouders. De kosten voor deze faciliteiten en activiteiten zullen vanuit de begroting van de school worden betaald. Dit geldt ook voor het jaarlijkse budget van de ouderraad;
 - b. schoolreizen, kampeerweken en internationale uitwisselingsactiviteiten: onze school kent een rijke cultuur van schoolreizen, internationale uitwisselingsactiviteiten en kampeerweken. Sinds de Covid-19 uitbraak zijn alle programma's gestopt. Zodra het voor ieders gezondheid verantwoord is, worden deze activiteiten weer opgepakt. Elke leerling kan aan deze activiteiten deelnemen, ongeacht of zijn/haar ouders de kosten hiervan willen of kunnen betalen. De kosten hiervoor zijn afhankelijk van de reis en verschillen per deelschool. Ouders ontvangen per activiteit een betalingsverzoek. De school kan besluiten een activiteit niet door te laten gaan als er onvoldoende financiering voor is.

Binnen onze school zijn een aantal financiële coaches actief die ouders kunnen ondersteunen bij kosten voor ouders (categorie 2), het onderzoeken van betalingsregelingen (categorie 3) en financieringsmogelijkheden bij de aanschaf van een elektronische informatiedragers en de schoolreizen, kampeerwerken en internationale uitwisselingsactiviteiten (categorie 4b).

Huisvestingslasten

De nieuwe huisvesting brengt ook een vermindering van de bruto vloeroppervlakte met zich mee. Deze vermindering zal een positief effect hebben op de exploitatielast van de schoolgebouwen. Daartegenover staat dat de marktomstandigheden bijvoorbeeld voor energie, lonen en materialen het laatste jaar grillig zijn geworden. Aanbestedingsvoordelen zijn bijna niet te behalen. Vaak mogen we al blij zijn dat het werk uitgevoerd wordt. We moeten afwachten of en zo ja, welke invloed deze ontwikkelingen hebben op de meerjarenbegrotingen van onze school. Na 2022 beschikken we over grotendeels nieuwe, eigentijdse huisvesting. We zullen daarna moeten ervaren hoe de exploitatie van de nieuwe huisvesting er uit zal komen te zien.

Onderhoud gebouwen

Onze school zit momenteel nog volop in de huisvestingstransitie. Het onderhoud aan de schoolgebouwen werd tot nu toe uitgevoerd volgens een meerjarenonderhoudsplanning (MJOP). Dit budget werd telkens scherp opgesteld omdat we liever geen onderhoudskosten wilden maken voor gebouwen die toch aangepast of afgestoten zouden gaan worden. Aan de locatie Pinksterstraat gebeurt nu nog slechts het

hoogstnoodzakelijke. Met het oog op de nieuwe en aangepaste huisvesting zal daar het komende jaar opnieuw alleen het hoogstnoodzakelijke onderhoud worden uitgevoerd.

Na 2022 beschikken we over grotendeels nieuwe, eigentijdse huisvesting. Toch zal ook deze huisvesting op termijn onderhoud behoeven. Om daar tijdig op voorbereid te zijn, zullen we vanaf 2023 een nieuwe visie op de meerjarenonderhoudsplanning gaan ontwikkelen.

Investeringsen

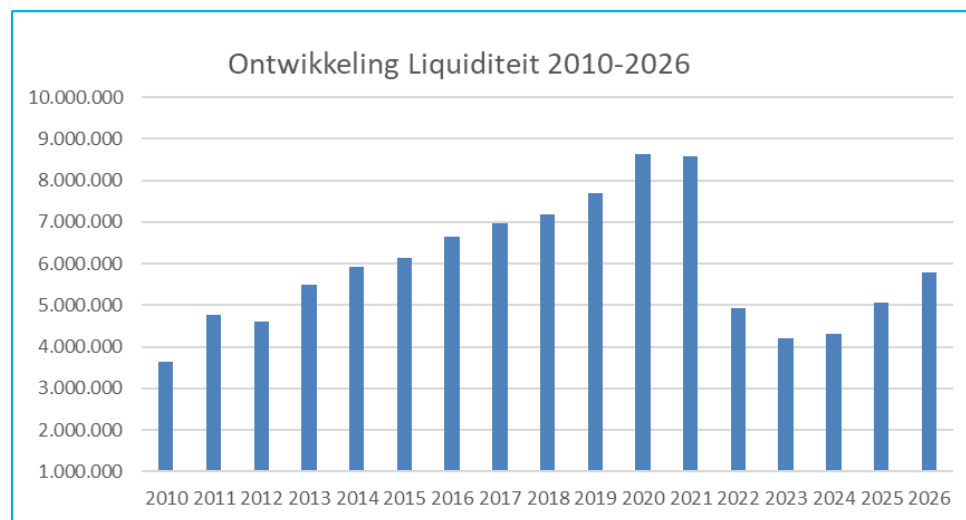
In 2021 hebben we fors geïnvesteerd in de nieuwbouw en de gebouwgebonden inrichting van de gebouwen. In 2022 zal dat ook zo zijn vanwege de renovatie van de hoofdlocatie en de bouw van de gewenste sportvoorziening. Het totaalbedrag aan investeringen in 2022 zal dan ook hoog zijn: ruim € 4 miljoen. Het betreft voor een deel uit 2021 doorgeschoven investeringen. Daardoor zullen de jaarlijkse afschrijvingslasten voor de komende jaren oplopen maar deze zijn voor onze school goed te dragen, vooral omdat deze investeringen over een groot aantal jaren worden afgeschreven. De verwachting is dat de investeringsbedragen na 2022 fors zullen afnemen (zie MJB in hoofdstuk 7)

Liquiditeit

De liquiditeit zal in 2022 fors dalen. Vanaf 2024 loopt de liquiditeit dan weer langzaam op, bij ongewijzigd beleid.

Verwachte ontwikkeling liquiditeit in 2022

Verwachte eindstand 31-12-2021	€	8.588.000
Resultaat 2022 exclusief afschrijvingen/egalisatie/rente	€	396.000
Investeringsen	€	-4.035.000
Aflossing lening Noorderpoort	€	-30.000
Verwachte eindstand 31-12-2022	€	<u>4.919.000</u>



6. BEGROTING 2022: TOTAALOVERZICHT EN TOELICHTING

Begroting 2022: totaaloverzicht

Hieronder volgt het totaaloverzicht van de begroting 2022, afgezet ten opzichte van een aantal jaren daarvoor, inclusief een toelichting op de baten en de lasten. De integrale begroting 2022 is in een apart document beschikbaar.

Begrotingsonderdelen	Begroting 2022	Begroting 2021	Begroting 2020	Exploitatie 2020
Baten				
Rijksbijdragen	€ 20.830.000	€ 19.026.000	€ 19.099.000	€ 19.725.566
Overige rijksbijdragen-/subsidies	€ -	€ 9.000	€ 17.000	€ 14.743
Overige baten	€ 407.000	€ 511.000	€ 515.000	€ 382.214
Totaal baten	€ 21.237.000	€ 19.546.000	€ 19.631.000	€ 20.122.523
Lasten				
Personele lasten	€ 17.212.000	€ 16.104.000	€ 16.034.000	€ 16.130.168
Afschrijvingen	€ 770.000	€ 696.000	€ 642.000	€ 862.501
Huisvestingslasten	€ 1.011.000	€ 1.078.000	€ 936.000	€ 877.178
Overige instellingslasten	€ 2.570.000	€ 2.091.000	€ 2.115.000	€ 1.884.930
Totaal lasten	€ 21.563.000	€ 19.969.000	€ 19.727.000	€ 19.754.777
Saldo baten en lasten	€ -326.000	€ -423.000	€ -96.000	€ 367.746
Financiële baten en lasten				
Financiële baten	€ -	€ -	€ -	€ -
Financiële lasten	€ -	€ -	€ -	€ 16.238
Saldo financiële baten en lasten	€ -	€ -	€ -	€ -16.238
Nettoresultaat	€ -326.000	€ -423.000	€ -96.000	€ 351.508
Bestemmingsreserve aanvullende bekostiging	€ 91.000	€ 150.000	€ -	€ -
Bestemmingsreserve verlenging werkdrukverlagende maatregelen	€ 59.000			
Bestemmingsreserve maatwerktrajecten SWV	€ 63.000			
Nettoresultaat na bestemmingsreserve aanvullende bekostiging	€ -113.000	€ -273.000	€ -96.000	€ 351.508
Rentabiliteit	-0,5%	-1,4%	-0,5%	1,7%

Toelichting baten

Rijksbijdragen

De *Rijksbijdragen* (van € 20.830.000) zijn het totaal van onder andere vereenvoudigde bekostiging (voorheen personele bekostiging, materiële bekostiging en bekostiging leermiddelen), Subsidie Sterk Techniek Onderwijs, lerarenbeurzen, bijdragen Samenwerkingsverband GO 20.02, de Prestatiebox en de Nationaal Programma Onderwijs gelden. De inkomstenberekeningen 2022 zijn gemaakt op basis van de leerlingenaantallen per 1 oktober 2021. Bij het berekenen van de lumpsum is rekening gehouden met de laatste informatie vanuit de rijksoverheid (Staatscourant), informatie vanuit de VO-raad en het samenwerkingsverband GO 20.02.

Overige overheidsbijdragen en -subsidies

De *Overige overheidsbijdragen en -subsidies* betreffen een deel van de in het verleden ontvangen doelsubsidies, waarmee een deel van de afschrijvingslasten wordt gedekt.

Overige baten

In totaal wordt € 407.000 aan *Overige baten* begroot. Het betreft hier onder andere:

- de bijdragen aan werkweken en excursies,
- uit de balans vrijvallende bedragen van in het verleden ontvangen doelsubsidies. Hiermee wordt een deel van de afschrijvingslasten gedekt.

Toelichting lasten

Personele lasten

De lonen en salarissen zijn gebaseerd op de formatieplanning voor het schooljaar 2021 - 2022. Deze kosten zijn gebaseerd op de uitgegeven formatie in de salarismaand september 2021. De berekeningssystematiek maakt gebruik van de actuele gegevens van de database met personeelsgegevens, gebaseerd op de meest actuele salaristabellen en secundaire arbeidsvoorwaarden.

In de begroting 2022 is tevens rekening gehouden met de verhogingen uit het Cao-akkoord van 2021.

Naast de lonen en salarissen zijn er nog aanvullende personele lasten. Hierbij gaat het onder andere om uitgaven voor vervanging, het uitbesteden van bepaalde werkzaamheden, scholing en overige personele kosten. In de begroting is geen rekening gehouden met mogelijke premiewijzigingen in 2022 in de sociale lasten en/of in de pensioenen. Bij de baten voor 2022 is daar ook geen rekening mee gehouden. In de begroting 2022 is uitgegaan van een gelijkblijvend aantal medewerkers gedurende het gehele jaar.

Afschrijvingen

De *Afschrijvingen* zijn het totaal van de lasten van de huidige activa plus de afschrijvingslasten van de verwachte investeringen voor 2022. In het aanschafjaar wordt een halve afschrijvingstermijn gehanteerd. De afschrijvingslasten hebben als kenmerk dat de lasten van reeds geïnvesteerde activa in de toekomst niet meer te beïnvloeden zijn.

In de begroting is rekening gehouden met de bijdrage aan de renovatie van Raadsgildenlaan 1, de eerste inrichting daarvan en de bouwkosten van een sporthal.

De afschrijvingslast voor 2022 is als volgt onderverdeeld:

Verdeling afschrijvingslast		
Afschrijvingslast investeringen t/m 2021	€	652.000
Afschrijvingslast investeringen 2022	€	118.000
Totale afschrijvingslast	€	<u>770.000</u>

Huisvestingslasten

De *Huisvestingslasten* bedragen € 1.011.000. De voornaamste kosten die hier zijn begroot zijn Huren, Onderhoud, Schoonmaakkosten, Aanschaf klein inventaris, Gas, water, elektra en Heffingen. De kosten zijn hoger dan normaliter.

Overige instellingslasten

De *Overige instellingslasten* bedragen € 2.570.000 en bestaan onder andere uit de uitgaven van Vakgroepen, Leermiddelen, Administratie beheer en bestuur, Uitgaven werkweken en excursies en Overige instellingslasten.

Toelichting Financiële baten en lasten

Het *Saldo financiële baten en lasten* is begroot op € 0. Geld levert geen rentevoordeel meer op. Om te vermijden dat we rente moeten betalen over onze financiële middelen zijn we in 2020 overgestapt op schatkistbankieren. Dat houdt in dat we onze financiële middelen aanhouden bij het ministerie van Financiën (de schatkist). Er geldt dan geen boeterente.

Toelichting saldo exploitatie

Het nettoresultaat bedraagt - € 326.000. Er zijn echter € 154.000 aan loon- en personeelskosten begroot, die worden besteed vanuit de aanvullende bekostiging in 2019 en extra bekostiging Samenwerkingsverband in 2020. In deze begroting wordt ook uitgegaan van een verlenging van de werkdruk verlagende middelen, waaruit in 2022 € 59.000 wordt uitgeput. Het nettoresultaat na bestemmingsreserve wordt dan - € 113.000. De rentabiliteit komt daarmee uit op - 0,5%.

7. RISICOMANAGEMENT EN MEERJARENBEGROTING

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. Onze inschatting is, dat de beschreven risico's en beheersingsmaatregelen nog actueel zijn. 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 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 (voorheen) 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
- Verschrping 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, mogelijk een sportvoorziening op het leersportpark. 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
- Investerings 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 bekwaame 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 bekwaame 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 2022 bedraagt 41,3%. Uit de meerjarenbegroting 2022-2025 blijft het weerstandsvermogen voor de jaren daarna circa tussen de 38%-39%. 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, als de nieuwe huisvesting die dagelijks wordt gebruikt in het primair proces.

In 2020 is opnieuw onderzoek gedaan naar de relatie 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-Carlosimulatie (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 is 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 waardering en bijbehorende ratio's als volgt:

Ratio en waardering weerstandsvermogen	2022	2023	2024	2025
Beschikbare weerstandscapaciteit	4.919.000	4.196.000	4.323.000	5.052.000
Benodigde weerstandscapaciteit	3.200.000	3.200.000	3.200.000	3.200.000
Ratio weerstandsvermogen	1,54	1,31	1,35	1,58
Waardering ratio	ruim voldoende	voldoende	voldoende	ruim voldoende

Het financieel meerjarenperspectief

Een belangrijk onderdeel van de risicoanalyse is de meerjarenbegroting. Het doel van de meerjarenbegroting is de werkelijkheid te presenteren die zal ontstaan bij ongewijzigd beleid. Deze werkwijze heeft ons in staat gesteld passende maatregelen te nemen met als doel een gezonde financiële huishouding voor onze school. In deze meerjarenbegroting is rekening gehouden met de aanschaf en investeringen in verbouw en met de mogelijke investering in een sportvoorziening.

De meerjarenbegroting 2022 – 2025 (november 2021) laat zien dat de komende jaren de verwachte resultaten na bestemmingsreserve licht negatief zullen zijn. Het verwachte tekort zal blijven tot en met 2024 waarna er in 2025 een positief saldo wordt verwacht. Op basis van onze ervaring weten we dat we goed in staat zijn deze meerjarenbegroting tijdig bij te sturen. In onderstaande meerjarenbegroting is rekening gehouden met onveranderde systematieken. Daarom blijft een periodieke actualisatie van de meerjarenbegroting van belang.

Meerjaren begroting Winkler Prins		Meerjaren Begroting			
versie november 2021		2022	2023	2024	2025
Baten	Rijksbijdragen	20.830.000	19.596.000	19.018.000	19.230.000
	Overige overheidsbijdragen en subsidies				
	Overige baten	407.000	407.000	407.000	407.000
Totaal baten		21.237.000	20.003.000	19.425.000	19.637.000
Lasten	Personele lasten	17.212.000	17.111.000	15.782.000	15.585.000
	Afschrijvingen	770.000	831.000	815.000	812.000
	Huisvestingslasten	1.011.000	916.000	881.000	881.000
	Overige instellingslasten	2.570.000	2.266.000	2.162.000	2.159.000
Totaal lasten		21.563.000	21.124.000	19.640.000	19.437.000
Saldo baten en lasten		-326.000	-1.121.000	-215.000	200.000
Financiële baten en lasten	Rente baten & lasten	-	-	-	-
Exploitatieresultaat		-326.000	-1.121.000	-215.000	200.000
Ten laste van bestemmingsreserve	aanvullende bekostiging	91.000			
	verlenging werkdrukverlagende maatregelen	59.000	88.000		
	maatwerktrajecten SWV	63.000	37.000		
	Nationaal Programma Onderwijs		960.000		
Resultaat na bestemmingsreserve		-113.000	-36.000	-215.000	200.000
Investing		4.035.000	355.000	395.000	205.000
Liquide middelen (ultimo jaar)		4.919.000	4.196.000	4.323.000	5.052.000
Balans ratio's	signaleringswaarde Inspectie				
Weerstandsvermogen	< 5%	41,3%	38,2%	38,3%	38,9%
Solvabiliteit	< 30%	74,8%	73,0%	73,0%	73,9%
Current ratio	< 0,75	1,57	1,37	1,43	1,69
<i>Rentabiliteit voor bestemmingsreserve</i>					
Rentabiliteit (cumulatief laatste drie jaar)	< 0%	8,4%	1,1%	-8,2%	-5,7%
Rentabiliteit (cumulatief laatste twee jaar)	< -5%	6,7%	-7,1%	-6,7%	-0,1%
Rentabiliteit (cumulatief laatste jaar)	< -10%	-1,5%	-5,6%	-1,1%	1,0%
<i>Rentabiliteit na bestemmingsreserve</i>					
Rentabiliteit (cumulatief laatste jaar)	< -10%	-0,5%	-0,2%	-1,1%	1,0%
Normatief Eigen Vermogen x € 1.000		10.281	9.994	9.821	9.505
Verwacht Eigen Vermogen x € 1.000		8.767	7.646	7.431	7.631
Verschil x € 1.000		-1.514	-2.348	-2.390	-1.874
Leerlingaantallen		1.960	1.967	1.966	1.989

8. TOT SLOT

Het komend jaar 2022 zal vooral in het teken staan van het uitvoeren van de schoolplannen in het kader van het Nationaal Programma Onderwijs. Deze zijn gericht op het inhalen van onderwijsleervertragingen voor onze leerlingen en een duurzame kwaliteitsverbetering van ons onderwijs. We mogen hopen dat het ergste van de pandemie achter ons ligt maar helemaal zeker is dat nog niet. Het onderzoek naar vormen van regionale samenwerking kan ons antwoorden geven hoe de continuïteit van onze school voor de komende jaren het beste te borgen. Samen met de vernieuwde huisvesting ziet 2022 er uit als een jaar waarin we flinke stappen kunnen zetten naar een goede toekomst voor onze school.

Ik wens iedereen daarbij veel succes, vooral in goede gezondheid.

Bijlage 1: 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.
AVG	Algemene verordening gegevensbescherming
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
Cao	Collectieve arbeidsovereenkomst
HBO	Hoger Beroepsonderwijs
IOP	Individueel ontwikkelingsplan
LHBTI	Lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, biseksuelen, transgender- en intersekse personen
LKC	Landelijke Klachtencommissie
LOB	Loopbaanoriëntatie en –begeleiding
LSP	Leer- en Sportpark
LWOO	Leerwegondersteunend onderwijs
MBO	Middelbaar Beroepsonderwijs
MJOP	Meerjaren onderhoudsplanung
MR	Medezeggenschapsraad
MT	Managementteam
NPO	Nationaal Programma Onderwijs
OCW	Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
Ondersteuningsplan	De combinatie van alle schoolondersteuningsprofielen die wordt vastgesteld door het samenwerkingsverband.
OP	Onderwijzend personeel
OPP	Ontwikkelingsperspectief. De inschatting van de ontwikkelingsmogelijkheden van een leerling voor een bepaalde, langere periode. Met een ontwikkelingsperspectief maakt de school een voorspelling over het verwachte uitstroomniveau in het voortgezet onderwijs. Het ontwikkelingsperspectief is sturend voor het aanbod dat de school de leerling biedt en bevat handvatten voor de planning van het onderwijs. De school stelt een ontwikkelingsperspectief op voor leerlingen die extra ondersteuning op school nodig hebben in het reguliere onderwijs en voor alle leerlingen in het speciaal onderwijs. Voor het reguliere onderwijs worden ook de afwijkingen van het reguliere onderwijsprogramma en de te bieden begeleiding en ondersteuning beschreven. De school heeft hierover overleg met de ouders. Dit overleg is erop gericht dat ouders en school en samen eens zijn over het ontwikkelingsperspectief. In het nieuwe onderwijsstelsel (passend onderwijs) vervangt het ontwikkelingsperspectief het handelingsplan.
OOP	Onderwijsondersteunend personeel
PLG	Professionele Leergemeenschap
PMR	Personeelsgeleding Medezeggenschapsraad
PO	Primair onderwijs

POP	Persoonlijk Ontwikkelingsplan
RIE	Risico-inventarisatie en –evaluatie
RPO	Regionaal Plan Onderwijsvoorzieningen
Samenwerkingsverband	Er bestaan ongeveer 83 samenwerkingsverbanden voor voortgezet onderwijs. Ook scholen voor (voortgezet) speciaal onderwijs werken samen, in 34 regionale expertisecentra (REC's). Na de inwerkingtreding van de Wet passend onderwijs m.i.v. 1 augustus 2014 verdwijnen de huidige samenwerkingsverbanden en komen er nieuwe, grotere samenwerkingsverbanden, voor zowel primair als voortgezet onderwijs. Ook scholen voor (voortgezet) speciaal onderwijs (met uitzondering van cluster 1 en 2) gaan hier deel van uitmaken. In totaal zullen het ongeveer 150 samenwerkingsverbanden worden. 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
Schoolondersteunings-profiel	De door de school vastgestelde omschrijving van de basisondersteuning en de eventuele extra ondersteuning die een individuele school biedt.
SWV	Samenwerkingsverband Groningen Ommelanden 20.02
VNG	Vereniging van Nederlandse Gemeenten
VO	Voortgezet Onderwijs
VSV	Voortijdig schoolverlaten
WMS	Wet Medezeggenschap op scholen
ZAT	Zorg Advies Team

Begroting 2022

Winkler Prins

d.d. 22 december 2021

EXPLOITATIEREKENING

Begrotingsonderdelen	Begroting 2022	Begroting 2021	Begroting 2020	Exploitatie 2020
Baten				
Rijksbijdragen	€ 20.830.000	€ 19.026.000	€ 19.099.000	€ 19.725.566
Overige rijksbijdragen-/subsidies	€ -	€ 9.000	€ 17.000	€ 14.743
Overige baten	€ 407.000	€ 511.000	€ 515.000	€ 382.214
Totaal baten	€ 21.237.000	€ 19.546.000	€ 19.631.000	€ 20.122.523
Lasten				
Personele lasten	€ 17.212.000	€ 16.104.000	€ 16.034.000	€ 16.130.168
Afschrijvingen	€ 770.000	€ 696.000	€ 642.000	€ 862.501
Huisvestingslasten	€ 1.011.000	€ 1.078.000	€ 936.000	€ 877.178
Overige instellingslasten	€ 2.570.000	€ 2.091.000	€ 2.115.000	€ 1.884.930
Totaal lasten	€ 21.563.000	€ 19.969.000	€ 19.727.000	€ 19.754.777
Saldo baten en lasten	€ -326.000	€ -423.000	€ -96.000	€ 367.746
Financiële baten en lasten				
Financiële baten	€ -	€ -	€ -	€ -
Financiële lasten	€ -	€ -	€ -	€ 16.238
Saldo financiële baten en lasten	€ -	€ -	€ -	€ -16.238
Nettoresultaat	€ -326.000	€ -423.000	€ -96.000	€ 351.508
Bestemmingsreserve aanvullende bekostiging	€ 91.000	€ 150.000	€ -	€ -
Bestemmingsreserve verlenging werkdrukverlagende maatregelen	€ 59.000			
Bestemmingsreserve maatwerktrajecten SWV	€ 63.000			
Nettoresultaat na bestemmingsreserves	€ -113.000	€ -273.000	€ -96.000	€ 351.508
Rentabiliteit	-0,5%	-1,4%	-0,5%	1,7%

TOELICHTING BATEN

Toelichting baten	Begroting 2022	Begroting 2021	Begroting 2020	Exploitatie 2020
Rijksbaten				
Rijksbijdrage vereenvoudigde bekostiging	€ 16.851.000			
Rijksbijdrage sector VO personeel		€ 13.582.000	€ 13.652.000	€ 14.124.028
Rijksbijdrage sector VO materieel		€ 1.888.000	€ 1.931.000	€ 1.972.383
Rijksbijdrage sector VO leermiddelen		€ 634.000	€ 647.000	€ 658.245
Totaal Rijksbijdrage OCW	€ 16.851.000	€ 16.104.000	€ 16.230.000	€ 16.754.656
Overige rijksbijdragen-/subsidies				
Geoomerkte OCW-subsidies	€ 523.000	€ 426.000	€ 439.000	€ 316.829
Niet-geoomerkte OCW-subsidies	€ 1.648.000	€ 774.000	€ 777.000	€ 876.191
Vrijval niet-geoomerkte OCW-subsidies	€ 40.000	€ 42.000	€ 54.000	€ 48.249
Totaal overige rijksbijdragen-/subsidies	€ 2.211.000	€ 1.242.000	€ 1.270.000	€ 1.241.269
Ontvangen doorbetalingen Rijksbijdrage SWV				
Vergoeding SWV GO 20.02	€ 1.768.000	€ 1.680.000	€ 1.599.000	€ 1.729.641
Totaal ontvangen doorbetalingen Rijksbijdrage SWV	€ 1.768.000	€ 1.680.000	€ 1.599.000	€ 1.729.641
Totaal Rijksbaten	€ 20.830.000	€ 19.026.000	€ 19.099.000	€ 19.725.566

Toelichting baten	Begroting 2022	Begroting 2021	Begroting 2020	Exploitatie 2020
Overige overheidsbijdragen				
Vrijval subsidies		€ 9.000	€ 17.000	€ 14.743
Totaal overige overheidsbijdragen	€ -	€ 9.000	€ 17.000	€ 14.743
Totaal overige overheidsbijdragen	€ -	€ 9.000	€ 17.000	€ 14.743

Toelichting baten	Begroting 2022	Begroting 2021	Begroting 2020	Exploitatie 2020
Overige baten				
Verhuur	€ 25.000	€ 28.000	€ 34.000	€ 35.796
Detachering personeel	€ 9.000	€ 25.000	€ 17.000	€ 53.214
Sponsoring		€ -	€ -	€ 10.050
Vrijwillige ouderbijdrage	€ -	€ 76.000	€ 82.000	€ 85.734
Kantine		€ -		€ 4.243
Bijdragen excursies en activiteiten	€ 91.000	€ 90.000	€ 93.000	€ 4.651
Bijdragen werkweken en internationalisering	€ 164.000	€ 158.000	€ 155.000	€ 5.742
Vrijval egalisatie subsidies	€ 8.000	€ 18.000	€ 16.000	€ 64.508
Overige overige baten	€ 110.000	€ 116.000	€ 118.000	€ 118.276
Totaal overige baten	€ 407.000	€ 511.000	€ 515.000	€ 382.214

TOELICHTING LASTEN

Personele lasten	Begroting 2022	Begroting 2021	Begroting 2020	Exploitatie 2020
Brutolonen en salarissen	€ 12.367.000	€ 11.724.000	€ 11.847.000	€ 12.064.697
Sociale lasten	€ 1.730.000	€ 1.573.000	€ 1.595.000	€ 1.595.964
Pensioenpremies	€ 2.125.000	€ 1.993.000	€ 1.934.000	€ 1.891.157
Totaal lonen, lasten en premies	€ 16.222.000	€ 15.290.000	€ 15.376.000	€ 15.551.818
Dotatie personele voorzieningen	€ 220.000	€ 220.000	€ 120.000	€ 128.758
Personeel niet in loondienst	€ 363.000	€ 186.000	€ 130.000	€ 151.435
Afdracht uitkeringskosten	€ 220.000	€ 228.000	€ 221.000	€ 209.352
Overig	€ 287.000	€ 280.000	€ 287.000	€ 229.559
Overige personele lasten	€ 1.090.000	€ 914.000	€ 758.000	€ 719.104
Af: uitkeringen	€ -100.000	€ -100.000	€ -100.000	€ -140.754
Totaal Personele lasten	€ 17.212.000	€ 16.104.000	€ 16.034.000	€ 16.130.168

Afschrijvingen op materiële vaste activa	Begroting 2022	Begroting 2021	Begroting 2020	Exploitatie 2020
Gebouwen en terreinen	€ 308.000	€ 303.000	€ 263.000	€ 436.076
Inventaris en apparatuur	€ 452.000	€ 387.000	€ 373.000	€ 420.620
Overig	€ 10.000	€ 6.000	€ 6.000	€ 5.805
Totaal	€ 770.000	€ 696.000	€ 642.000	€ 862.501
Totaal afschrijvingen	€ 770.000	€ 696.000	€ 642.000	€ 862.501

Huisvestingslasten	Begroting 2022	Begroting 2021	Begroting 2020	Exploitatie 2020
Huur	€ 15.000	€ 35.000	€ 35.000	€ 8.749
Onderhoud	€ 300.000	€ 292.000	€ 207.000	€ 173.971
Energie en water	€ 249.000	€ 251.000	€ 239.000	€ 263.254
Schoonmaakkosten	€ 320.000	€ 335.000	€ 350.000	€ 314.701
Heffingen	€ 25.000	€ 50.000	€ 35.000	€ 27.946
Overige	€ 102.000	€ 115.000	€ 70.000	€ 88.557
Totaal	€ 1.011.000	€ 1.078.000	€ 936.000	€ 877.178
Totaal huisvestingslasten	€ 1.011.000	€ 1.078.000	€ 936.000	€ 877.178

Overige lasten	Begroting 2022	Begroting 2021	Begroting 2020	Exploitatie 2020
Administratie- en beheerslasten	€ 641.000	€ 603.000	€ 582.000	€ 706.320
Inventaris, apparatuur en leermiddelen	€ 1.129.000	€ 1.123.000	€ 1.142.000	€ 1.033.806
Overige	€ 800.000	€ 365.000	€ 391.000	€ 144.804
Totaal	€ 2.570.000	€ 2.091.000	€ 2.115.000	€ 1.884.930
Totaal overige lasten	€ 2.570.000	€ 2.091.000	€ 2.115.000	€ 1.884.930

Financiële baten en lasten	Begroting 2022	Begroting 2021	Begroting 2020	Exploitatie 2020
Rentebaten	€ -	€ -	€ -	€ -
Rentelasten	€ -	€ -	€ -	€ 16.238
Totaal	€ -	€ -	€ -	€ -16.238
Totaal financiële baten en lasten	€ -	€ -	€ -	€ -16.238

Postadres

Postbus 190
9640 AD Veendam
Tel. (0598) 36 46 56
info@winklerprins.nl | www.winklerprins.nl
facebook.com/wpveendam

Hoofdlocatie

Raadsgildenlaan 1
9646 AA Veendam

.....

Locaties

Raadsgildenlaan 7
9646 AA Veendam

Raadsgildenlaan 9
9646 AA Veendam

Raadsgildenlaan 11
9646 AA Veendam

Jan Salwaplein 2
9641 LA Veendam
Tel. (0598) 61 23 11

J.G. Pinksterstraat 26
9641 AX Veendam

Parallelweg 25
9641 KG Veendam
Tel. (0598) 38 31 38