

WINKLER PRINS OPENBARE SCHOOL VOOR VOORTGEZET ONDERWIJS VEENDAM

Jaarverslag en jaarrekening 2022



Jaarverslag en jaarrekening 2022

Inhoud

Voorwoord	7
Kerncijfers	9
Deel 1 Bestuursverslag 2022 Winkler Prins	13
1. Algemene informatie	14
1.1 Identiteit	14
1.2 Missie en visie	15
1.3 Kernwaarden	16
1.4 Samenwerking	16
1.5 Organisatie/structuur	17
1.6 Soorten onderwijs	17
2. Strategische doelen en verantwoording	18
2.1 Strategisch doel 1. Uitstekend onderwijs: de kern	18
2.2 Strategisch doel 2. Gedegen vakmanschap: goede medewerkers maken het verschil	27
2.3 Strategisch doel 3. Gezonde organisatie: voorwaarde voor leren en werken	30
3. Kwaliteit	44
3.1 Kwaliteitsprofiel 2017-2022	44
3.2 Kwaliteitsoordeel Inspectie: Toezichtskaderarrangement	44
3.3 Kwaliteitsoordeel Inspectie: Opbrengstenoordeel	44
3.4 Examenresultaten 2022	45
3.5 Opbrengsten school voor praktijkonderwijs 2022	45
3.6 Excellente leerlingen	45
3.7 Onderwijstijd	46
3.8 Voortijdig schoolverlaters (VSV)	46
3.9 Klachten en bezwaren	46
3.10 Jaarverslag en vertrouwenspersonen	47
3.11 Sociale veiligheid	47
3.12 Klokkenluidersregeling	47
3.13 Tevredenheidsonderzoeken	48
3.14 Scholen op de kaart	48
4. Toezicht en bestuur	49
4.1 Code Goed Onderwijsbestuur VO 2022: verslag van de bestuurder	49
4.2 Code Goed Bestuur: verslag van de Raad van Toezicht	51
4.3 Beloningsbeleid Raad van Toezicht	53
5. Medezeggenschapsraad	55
6. Toekomst	55
7. Financiële situatie op balansdatum	56
8. Continuïteitsparagraaf (incl. risicoparagraaf)	67
Bijlage 1: Kwaliteitsprofiel Winkler Prins 2017-2022	77
Bijlage 2: Overzicht medewerkergegevens (peildatum 31/12)	79
Bijlage 3: Resultaten ouder- en leerlingtevredenheidsonderzoeken: voorjaar 2022	81
Bijlage 4: Overzicht realisatie doelstellingen in 2022	85
Bijlage 5: Verklarende woorden- en begrippenlijst	93
Deel 2: Jaarrekening 2022	96
Deel 3: Overige gegevens Winkler Prins	119
Controleverklaring	120

Voorwoord

In de eerste helft van 2022 bepaalde het coronavirus in steeds mindere mate de dagelijkse gang van zaken binnen onze school. De scholen mochten weer open, zij het met beperkingen en veel uitval als gevolg van ziekte. Het ziekteverzuim onder medewerkers liep vooral hoog op, als een soort vertraagd na-ijlaffect na het vorige coronajaar toen medewerkers zich goed staande wisten te houden. De minister verleende opnieuw aanpassingen aan de wijze van uitvoering van de eindexamens en mede daardoor waren de resultaten weer goed. In het najaar is er nog een coronadraaiboek opgesteld dat ondertussen in een bureaula ligt te verstoffen, hopelijk voorgoed.

Ondanks de afnemende coronadruk was met name het eerste half jaar van 2022 toch nog wel uitdagend voor medewerkers en leerlingen. Onze beleidsagenda 2022, afgeleid van het strategisch beleid, kreeg weer de aandacht die het verdient. Daarnaast werd er volop gewerkt aan de uitvoering van het Nationaal Programma Onderwijs (NPO), het programma om achterstanden bij leerlingen in te halen en duurzame kwaliteitsverbetering binnen het onderwijsveld mogelijk te maken. De eerste jaarcyclus NPO is rond de zomer afgerond en de tweede cyclus is gestart. Er is een succesvolle koppeling gemaakt tussen het NPO en onze eigen strategische agenda. De voor het NPO beschikbare middelen kunnen over meerdere jaren worden uitgespreid en lopen nu door tot in 2025.

De onderwijskwaliteit en -resultaten zijn vergelijkbaar met vorig jaar en licht hoger dan in de pre-coronajaren. Dit is het gevolg van de aanpassingen voor het centraal examen waardoor leerlingen meer kansen kregen om het examen succesvol af te ronden. Wat hierbij ook heeft geholpen, zijn de inhaalprogramma's, het vele maatwerk en de digitale ondersteuning die voor alle leerlingen beschikbaar kwamen en waar veel gebruik van is gemaakt. Bij de overgang kregen veel leerlingen het voordeel van de twijfel en werden bevorderd. Het slagingspercentage lag hoog: 98,5% (2021: 97,5%).

Dit jaar is een start gemaakt met het opstellen van het nieuwe strategische beleid voor de jaren 2024-2028. Dit plan wordt opgesteld met betrokkenheid van belanghebbenden binnen en buiten de school. Afronding is voorzien medio 2023.

De huisvestingstransitie is in 2022 nagenoeg afgerond. De hoofdlocatie is na de kerstvakantie (2022) weer in gebruik genomen, de nieuwe sporthal een maand later. Deze huisvestingsopgave heeft de afgelopen jaren veel gevraagd van de betrokken medewerkers, met name van de medewerkers van de afdeling facilitair/ict. Maar ook de verhuizingen van de diverse teams kostten veel inspanning en aanpassing. Complimenten voor ieders inspanning hiervoor zijn dan ook op z'n plaats.

Het leerlingaantal stabiliseerde op 1.951. De verwachting is dat het leerlingaantal van Winkler Prins tot 2025 rond de 2.000 zal blijven. Dit geeft voor de komende jaren een stabiele uitgangspositie. Vanaf 2025 zal de daling van het leerlingaantal een belangrijker rol gaan spelen.

Winkler Prins blijft een aantrekkelijke werkgever. In het laatste tweejaarlijkse medewerkerstevredenheidsonderzoek eind 2022, gaven de medewerkers aan dat de algemene tevredenheid op onze school een 8,3 is (deelname 60%). Als gevolg van het NPO is een groot aantal nieuwe docenten in dienst getreden. Bij aanvang van het schooljaar waren alle vacatures bezet. Gaandeweg het schooljaar bleek dat uitval van docenten bijna niet meer vervangbaar was omdat er geen beschikbare docenten meer zijn. Het ziekteverzuimpercentage van 2021 (4,5%) is in 2022 iets gedaald en kwam uit op 4,4%. Net als voorgaande jaren steken deze cijfers gunstig af bij de landelijke benchmark (VOION 2021: OP 5,3% en OOP 6,1%).

De begroting startte met een begroot tekort van € 326.000 (€ -113.000 na onttrekking bestemmingsreserves). Aan het eind van dit jaar is het financiële resultaat € 574.586, na onttrekking, dotaties en vorming van diverse bestemmingsreserves is er een overschot van € 71.140.

Ik ben onder de indruk van de bewonderenswaardige wijze waarop iedereen zich opnieuw heeft ingezet om samen de uitdagingen te lijf zijn gegaan. Wat we in 2022 bereikt hebben, is indrukwekkend. En dat kon alleen maar omdat iedereen, medewerkers, leerlingen en ouders, er voor elkaar en met elkaar de schouders er onder heeft willen zetten. Daarom kijken we ook met een positief gevoel terug op 2022 in het vertrouwen dat we in 2023 en daarna de uitdagingen samen opnieuw succesvol kunnen aangaan.

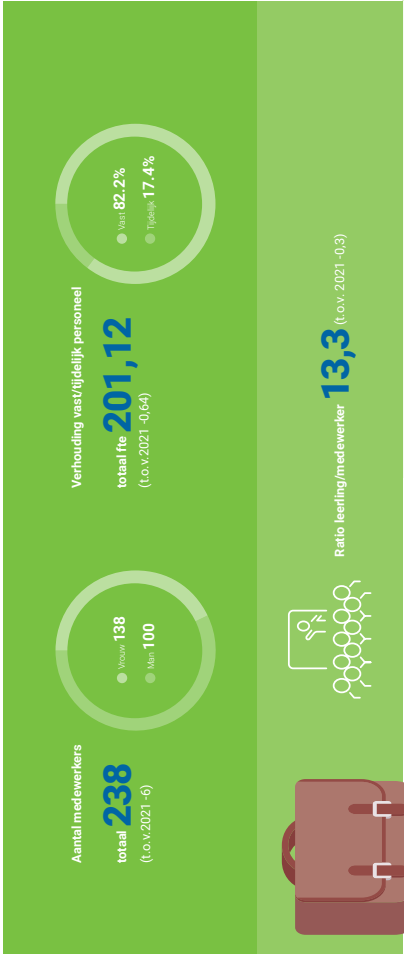
Ik wens u veel plezier met het lezen van dit jaarverslag en deze jaarrekening.

Ferdinand Vinke
Bestuurder Winkler Prins

Veendam, 8 mei 2023

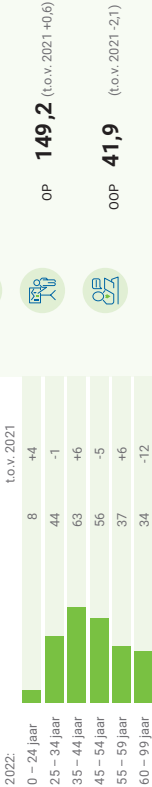
2022 in beeld: Medewerkers

per
31-12
2022



Aantal medewerkers per leeftijds categorie

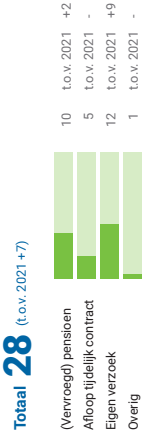
Gemiddelde leeftijd **45,4** jaar (t.o.v. 2021 -1,4)



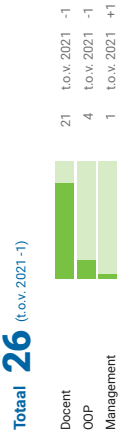
Aantal medewerkers (in fte) per categorie



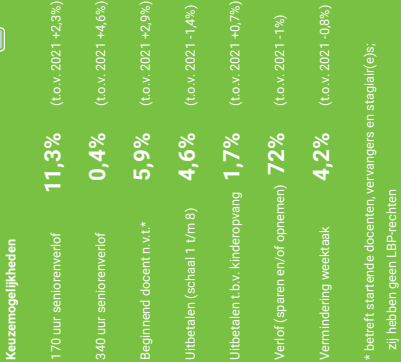
Uitsroom



Instroom



Levensfasenbeleid personeelsbeleid



Verzuimpercentage

Ziekteverzuimpercentage **4,4%**
(t.o.v. 2021 -0,1%)
(t.o.v. landelijke benchmark: -1,8%)

Meldingsfrequentie **1,4**
(t.o.v. 2021 +0,3)
(t.o.v. landelijke benchmark: +0,2)

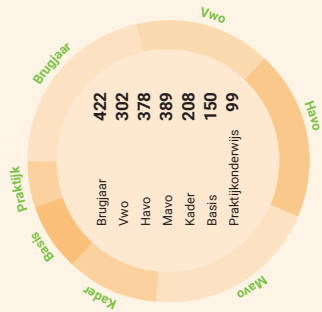
Bevoegdheden personeel



2022 in beeld: Onderwijs

Aantal leerlingen

Totaal **1.948** (t.o.v. 2021 -12)



Oordeel Inspectie:

Toezichtskader

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

♥ Tevredenheid leerlingen

Gemiddeld cijfer **6,6** (t.o.v. 2021 -0,2)

♥ Tevredenheid ouders

Gemiddeld cijfer **7,8** (t.o.v. 2021 -)

🚩 Gemiddeld slagingspercentage

Aantal examenleerlingen **404** (t.o.v. 2021 +6)

	2022	t.o.v. 2021	t.o.v. landelijke benchmark
Vwo	100%	+1,7%	+7,2%
Havo	98,8%	+5,9%	+8,3%
Mavo	98,7%	+0,4%	+2,9%
Kader	97,5%	-2,5%	-1,4%
Basis	96,9%	-3,1%	-2,1%

Aantal diploma's behaald via de Tussenvoorziening Time Out: **8**



★ Opbrengsten praktijkonderwijs

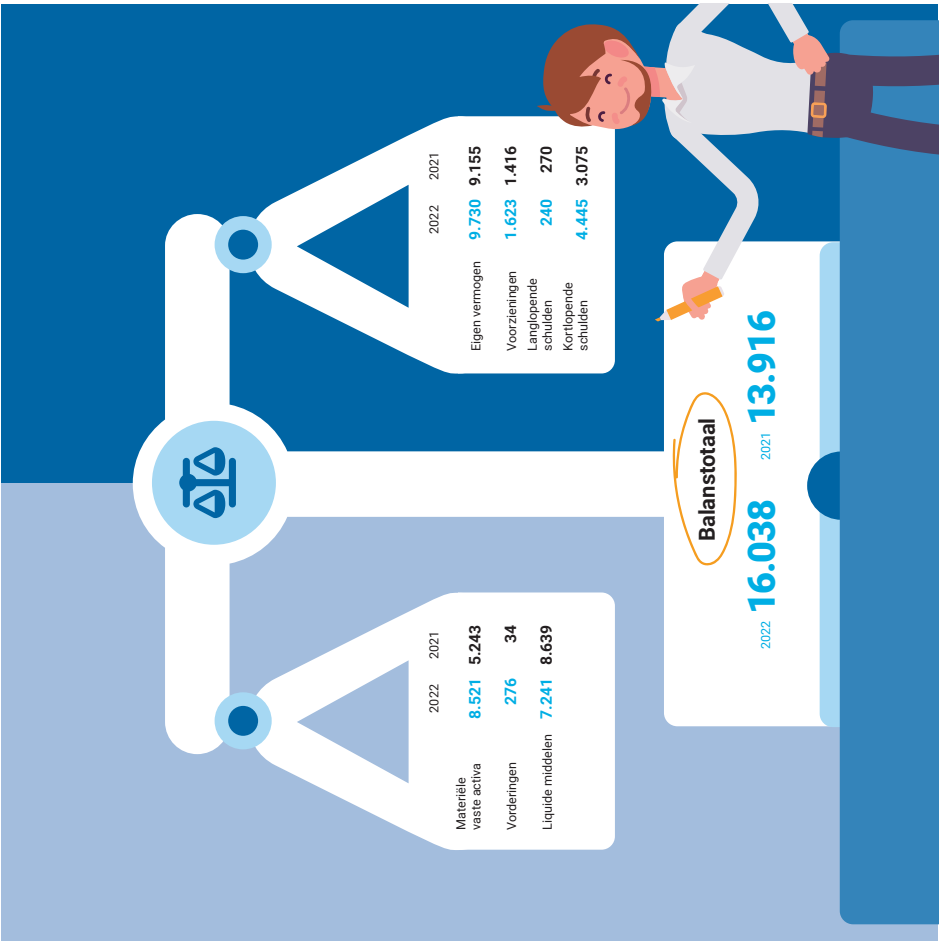
Aantal leerlingen **13** (verlaet Praktijkonderwijs)

📄 Aantal behaalde certificaten

VCA-certificaat	7
Schoonmaakcertificaat:	5
Certificaat werken in de keuken	3
Certificaat heftruck	5
MIG/MAG lessen niveau 1	2
MIG/MAS lessen niveau 2	1
TIG lessen:	1

2022 in beeld: Financiën

Bedragen
in duizenden
euro's



The background of the entire page is a solid blue color with a repeating pattern of stylized birds in flight. The birds are depicted in a light blue shade, creating a subtle texture. They are arranged in a grid-like fashion, with each bird facing the same direction (towards the top right).

Deel 1

Bestuursverslag 2022

Winkler Prins

1. Algemene informatie

1.1 Identiteit

Iedereen welkom

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

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

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

Historie

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

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

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

1.2 Missie en visie

Strategisch beleid in een oogopslag

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

Strategisch beleid Winkler Prins 2018 – 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.

1.3 Kernwaarden

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

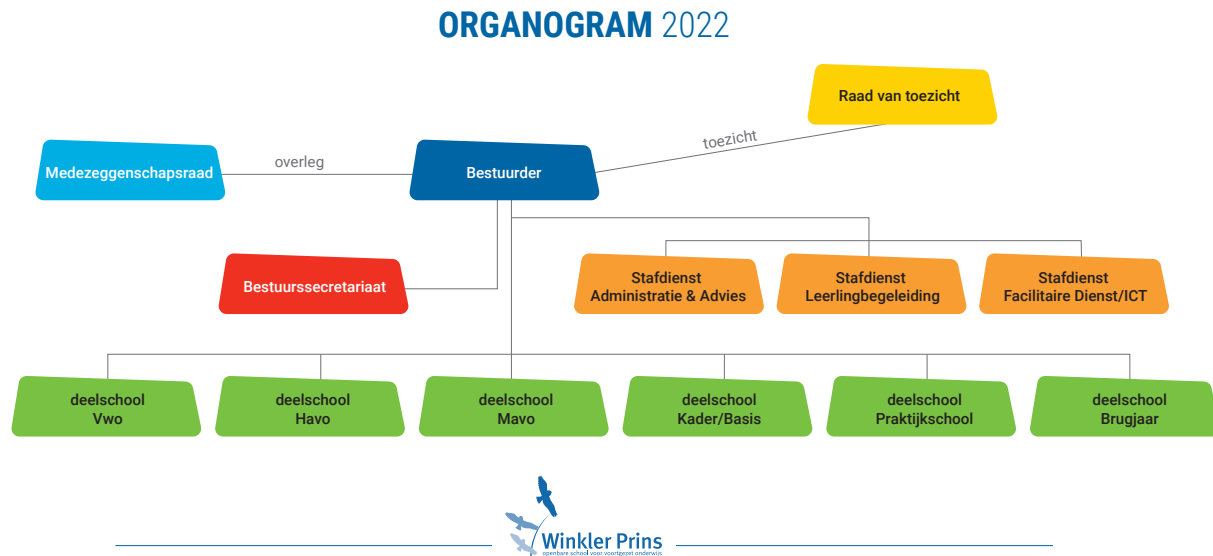
1.4 Samenwerking

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

- PIT: Passie In Techniek. Dit project is gestoeld op samenwerking tussen Winkler Prins, dr. Aletta Jacobs College, het primair onderwijs, regionaal bedrijfsleven en twee mbo-scholen in de provincie Groningen: Alfa-College en het Noorderpoort. Met het project wordt ingezet op het verstevigen en bestendigen van het techniekonderwijs.
- Onderwijsontwikkeling: maatschappelijke stage, Tech4Fun.
- Samenwerking in de onderwijsketen: warme overdracht po-vo, pro-mbo, vmbo-mbo, havo-hbo en vwo-universiteit.
- Leerlingzorg en -begeleiding: het Samenwerkingsverband Groningen Ommelanden 20.02.
- Samenwerking binnen het Landelijk Werkverband Praktijkonderwijs (LWV Pro) en het regionaal directeurenoverleg Pro.
- Stages en toeleiding naar de arbeidsmarkt: bedrijfsbezoeken klas 1 t/m 6 praktijkonderwijs, stagenetwerk praktijkonderwijs, diverse carroussels voor LOB, speeddates en bedrijfsbezoeken kader en basis 2 en 3, meerdaagse beroepsstages bovenbouw vmbo kader en basis, bedrijfsbezoeken voor havo 3 en vwo 3, bezoeken van open dagen en meeloopdagen van vervolgoopleidingen voor leerlingen vanaf vmbo 4, havo 4 en vwo 4.
- Opleiden binnen en buiten de school: via opleidingsschool Ommelanden onderhouden wij contacten met andere vo-instellingen, RUG, Hanzehogeschool en Stenden/NL. Sinds maart 2021 is opleidingsschool Ommelanden een geaccrediteerde opleidingsschool. Winkler Prins wordt in zowel de stuurgroep, als in alle werkgroepen vertegenwoordigd door een van de medewerkers.
- Netwerk Tweede Fase, contacten met vo-scholen in de noordelijke regio (havo en vwo).
- Netwerk Taalbeleid, contacten met vo-scholen in Noord-Nederland over taalbeleid.
- Bestuurlijk Platform VO-MBO.
- Bestuurlijk overleg PO-VO.
- Projecten: diverse projecten binnen en buiten de school met vele (onderwijs)instellingen en bedrijven.
- (Internationale) uitwisselingen met andere scholen.
- Netwerkoverleg Facilitair regionaal.
- Platform Regionale Aanpak Lerarentekort (RAL) en Regionale Aanpak Personeelstekort (RAP).
- HR-netwerk Eemsdeltacollege, dr. Aletta Jacobs College, Ubbo Emmius en Winkler Prins.
- Overlegplatform Bedrijfsvoering Onderwijs (OBO): diverse financiële medewerkers van VO-scholen uit de vier noordelijke provincies hebben vier keer per jaar een bijeenkomst waarin diverse financiële, fiscale, bekostiging- en jaarrekening technische en overige bedrijfsvoeringachtige vraagstukken worden besproken.
- Dag van het OOP: OOP-medewerkers van de verschillende VO-scholen kunnen elkaar ontmoeten en gebruik maken van het aanbod aan workshops en trainingen op diverse aandachtsgebieden.
- Financieel Inspiratie Team (FIT): 20 deelnemers (financieel eindverantwoordelijken uit de profit en non-profitsector) bespreken in een viertal inspiratiesessies hun uitdagingen en problematieken.
- Veendammer Ondernemers Compagnie (VOC): netwerkorganisatie van 120 deelnemers die verbinding legt tussen ondernemers, overheid en onderwijs.
- Schoolplein Noord: platform voor onderwijs in Noord-Nederland waar arbeidsmarkt, loopbaan en professionele ontwikkeling bij elkaar komen.

1.5 Organisatie/structuur

De organisatiestructuur van Winkler Prins is weergegeven in onderstaand organogram.



1.6 Soorten onderwijs

Het onderwijsaanbod is verdeeld over zes deelscholen:

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

We werken in Veendam op zeven locaties:

- Raadsgildenlaan 1 (RL1): deze locatie is vanwege renovatie in 2022 gesloten geweest (met uitzondering van de lessen lichamelijke opvoeding)
- Raadsgildenlaan 7 (RL7): deelschool brugjaar
- Raadsgildenlaan 9 + 11 (RL9 + 11): deelschool kader/basis, klas 2 tot en met 4
- Pinksterstraat (PS): de deelscholen vwo (klas 2 tot en met 6), havo (klas 2 tot en met 5) en mavo (klas 2 tot en met 4)
- Jan Salwaplein (JS): deelschool praktijkonderwijs (leerjaar 1 tot en met 6);
- Parallelweg (PW): Tussenvoorziening Time Out waar voor alle leerjaren ondersteuningsarrangementen worden aangeboden.

2. Strategische doelen en verantwoording

In dit hoofdstuk wordt bij elk strategisch doel en de onderliggende thema's aan de hand van prestatie-indicatoren beschreven in hoeverre en op welke wijze de diverse doelen in 2022 zijn gerealiseerd. Het volledige overzicht van de gerealiseerde doelstellingen is opgenomen in bijlage 4.

2.1 Strategisch doel 1. Uitstekend onderwijs: de kern

Thema: Verhoging kwaliteit: van goed naar beter

Uit het strategisch beleidsplan 2018-2024

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

Zo werkten we hieraan in 2022

Kwaliteitsverbetering: naar de waardering 'goed' op onze deelscholen

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

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

Als gevolg van de Covid-19-pandemie en de gevolgen hiervan voor het onderwijs, heeft er in 2022 beperkt aandacht kunnen zijn voor dit thema. Daarnaast is er met het NPO een andere focus gekomen op de kwaliteitsverbetering zoals we die ons hadden voorgenomen.

De deelschool praktijkonderwijs doorliep het proces om te komen tot Excellente School nog wel in 2021 waarna in januari 2022 het predicaat opnieuw werd verleend. Onze Praktijkschool is daarmee de enige vo-school in de drie noordelijke provincies. Een hele prestatie gegeven de moeilijke omstandigheden.

Thema: Omgaan met verschillen: we nemen iedereen mee

Uit het strategisch beleidsplan 2018-2024

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

Zo werkten we hieraan in 2022

Aandacht voor sociaal welbevinden

De sociaal-emotionele effecten van de coronacrisis op de leerlingen zijn groot. Het gebrek aan fysieke interactie tussen leerlingen heeft een zware wissel getrokken op hun welzijn en brengt voor veel van hen onzekerheid, stress en spanningen met zich mee. Ook moet een aantal leerlingen duidelijk weer wennen aan de normale schooldag. In de lessen en bij de persoonlijke contacten tussen leerlingen en medewerkers besteden we veel aandacht aan de mentale gezondheid door actief te vragen naar gevoelens en belevenissen. Naar aanleiding van de schoolscan, onderdeel van het Nationaal Programma Onderwijs, die in 2021 en in 2022 zijn uitgevoerd, zijn diverse ondersteuningsprogramma's en maatwerktrajecten ingezet.

Schoolbreed voerden we drie gezamenlijke interventies uit voor het verstevigen van het sociaal-emotioneel welbevinden en het bevorderen van groepsvorming, groepsdynamiek en samenwerken:

1. We zetten meer medewerkers in.
2. We bieden meer ondersteuning op maat.
3. We werkten in toenemende mate datagericht met een kwaliteitsteam om zicht te krijgen op vragen als 'doen we de goede dingen' en 'doen we de dingen goed'.

Deze interventies lopen door in 2023.

Traditioneel besteden we veel aandacht aan de eerste Gouden Weken van het schooljaar, omdat in deze periode de basis wordt gelegd voor een hechte, veilige klas. Dit jaar hebben we meer introductiedagen opgenomen dan anders en deze gevuld met sport, spel en culturele activiteiten. Ook voor de examenklassen, die normaal gesproken geen bijzondere start van het jaar hebben, hadden de deelscholen zinvolle en leuke activiteiten georganiseerd. Zo zijn de leerlingen van mavo 4 op kamp naar Ameland geweest. Examenleerlingen kader/basis konden kiezen uit een week Terschelling, naar de Ardennen of dagjes uit, afgesloten met een gezamenlijke barbecue op school. Een memorabele start van hun laatste jaar! Voor het brugjaar was er de gebruikelijke introductieweek, gericht op kennismaking met de klas. Zes weken later organiseerden we, vlak voor de herfstvakantie, nog zo'n week om het groepsproces in de brugklassen een extra impuls te geven.

Ook het mentoraat is uitgebreid. Mentoren hebben meer uren gekregen, zodat ze hun leerlingen intensiever kunnen begeleiden. Ze voeren meer één-op-één gesprekken met leerlingen en bieden waar nodig extra coaching. In het brugjaar hebben alle klassen vier keer per week een mentormoment. Meerdere deelscholen werken in de mentorlessen met Kracht in Controle (KIC), een programma dat het sociaal welbevinden binnen de school vergroot. De interventie Check-in-check-out (CICO) is ingezet voor leerlingen die moeite hebben met de schoolgang en die moeilijk tot leren te komen. Op de mavo is een gespecialiseerde begeleider voor CICO-leerlingen aangetrokken, die aan het begin en het eind van de schooldag hun persoonlijke doelen met hen doorneemt. In de deelschool kader/basis is een gedragsruimte ingericht waar leerlingen, die het in de reguliere les moeilijk hebben, voor ondersteuning naartoe kunnen. Vanuit de gedragsbegeleiding wordt ook CICO ingezet.

Daarnaast is er het hele jaar stevig ingezet op activiteiten waarbij welbevinden en leerdoelen verbonden zijn. Oftewel: waarbij leerlingen het leuk hebben en er wat van opsteken (zie ook het thema 'Leren in samenhang'). Na afschaling van de coronamaatregelen konden we weer sportdagen organiseren, musea en theatervoorstellingen bezoeken. Ook excursies en werkweken droegen bij aan een positieve groepsdynamiek. Bovendien introduceerden we de buitenschoolse activiteit Vrolijke Vrijdagmiddag waar leerlingen informeel samen met hun hobby – van haken tot voetvolley – bezig konden zijn. En er waren weer feesten! Een kerstgala, een talentenjacht, halloween, barbecues enz. Soms zijn het echter de kleine dingen die het 'm doen: voor de kantine in het brugklasgebouw zijn boeken en spelletjes aangeschaft, waar leerlingen graag gebruik van maken.

Prettig gedrag

Vanuit de deelscholen kwamen in de loop van het schooljaar in toenemende mate zorgen over de ondersteuningsbehoefte van een aantal leerlingen rondom o.a. gewenst schoolgedrag. De onrust die dit in school met zich meebracht, zorgde ervoor dat leerlingen (zijzelf en klasgenoten) onvoldoende toekwamen aan leren en deelnemen aan het onderwijsproces. Op basis van deze signalen zijn we in 2021 gestart met een schoolbrede interventie *Prettig gedrag*. Hierbij werken we samen met leerlingen en ouders en ligt de focus op gedragsverwachtingen, zowel op leergedrag als op schoolgedrag van leerlingen. Hiervoor is per deelschool een analyse gemaakt van de risicoleerlingen. Op basis van deze analyse is er gekeken naar verschillende vormen van ondersteuning:

1. Ondersteuning die we als school zelf kunnen inzetten;
2. Ondersteuning in samenwerking met ouders, leerling en de school middels een kortdurend traject van 6 weken;
3. Ondersteuning samen met de gemeente (leerplicht, Centrum voor Jeugd en Gezin);
4. Ondersteuning via de gemeente/Jeugdzorg/GGZ om een analyse te maken waarom een leerling niet tot leren komt plus eventuele doorverwijzing naar hulpverlenende instanties.

Daarnaast is er aandacht besteed aan wat deze interventie van docenten en medewerkers in de school vraagt en wat zij nodig hebben om met de aanpak te werken. Ook in 2022 hebben we Prettig gedrag schoolbreed actief onder de aandacht gebracht, in woord en beeld. Bijzonder is dat docenten en leerlingen in het brugjaar sámen hun basis voor Prettig gedrag in positieve bewoordingen hebben geformuleerd. Veiligheid, verantwoordelijkheid en respect zijn volgens hen de kernbegrippen. Deze zijn verwerkt in posters die door de hele school hangen, en zijn onderdeel van het introductieprogramma en de mentorlessen in het brugjaar.

Studieweek, lente- en winterschool 2022

In 2022 zijn meerdere interventies ingezet om leerachterstanden weg te werken en leerlingen bij te spijkeren om zittenblijven te voorkomen. In de meivakantie konden leerlingen die achterstanden wilden inlopen terecht bij de lenteschool. Leerlingen uit alle deelscholen en leerjaren konden deelnemen, behalve Pro- en examenleerlingen. 203 leerlingen werkten de eerste week van de vakantie onder begeleiding van 60 docenten en studenten. Door dit grote aantal begeleiders konden we in kleine groepen werken en maatwerk bieden, vaak één-op-één. Alle leerlingen volgden twee of drie vakken en konden daarnaast het vak 'zelfstudie' kiezen. Leerlingen die meededen aan de lenteschool mochten bovendien één toets herkansen om hun cijfer te verbeteren. De motivatie en werkhouding van de deelnemers waren uitstekend.

Tegelijk met de lenteschool was er een studieweek voor eindexamenleerlingen van alle deelscholen. 85 eindexamenleerlingen van alle deelscholen bereidden zich in een rustige omgeving zelfstandig voor op het eindexamen.

Een tweede 'bijspijkerperiode' was de winterschool in december. Gedurende vijf middagen werkten 176 leerlingen uit alle deelscholen (behalve Pro) 's middags aan vakken waar ze het in het tweede trimester beter op wilden doen. Een verschil met de lenteschool was dat de winterschool elke dag begon met een kwartier lezen.

Steunlessen

Voor leerlingen uit havo- en vwo 2 en 3 organiseerden we extra steunlessen voor de kernvakken. Per ronde ontvingen geselecteerde leerlingen een uitnodiging. Later in het jaar konden ook geselecteerde leerlingen uit de bovenbouw steunlessen volgen.

Peer tutor

Leerlingen die niet in aanmerking komen voor steunlessen, maar wel hulp willen bij de kern- of andere vakken, kunnen de hulp invoeren van een peer tutor. Dit zijn leerlingen uit havo 5 en vwo 5 en 6 die het leuk vinden om hun kennis en tips over te dragen op leeftijdgenoten. Denk hierbij aan extra herhaling, huiswerkbegeleiding, leerspelletjes of voorbereiding op toetsen. De tutors worden geworven via hun mentoren en begeleiden gemiddeld elk drie leerlingen. De duo's werken maximaal 10 weken samen. Peertutoring is gratis voor de ontvangende leerling. Winkler Prins betaalt de lesgevende leerling hiervoor een vergoeding. Ouders hoeven hierdoor geen kosten te maken voor huiswerkbegeleiding. Dat maakt peer tutoring ook voor minder draagkrachtige gezinnen haalbaar.

Maatwerk binnen de klas

Onze leerlingen hebben verschillende niveaus en onderwijsbehoeften. Wij proberen hier zo goed mogelijk bij aan te sluiten. We doen dit onder andere door te differentiëren in de lessen. Dit was dan ook een van de speerpunten uit de interne audits in 2019. In 2022 hebben de deelscholen verder gewerkt aan de uitwerking van de plannen van aanpak om zodoende de kwaliteit van het onderwijs naar een nog hoger niveau te brengen.

Keuzewerktijduren

Leerlingen kunnen profiteren van meer maatwerk. Niet elke leerling heeft evenveel ondersteuning nodig voor alle vakken. We constateren dat leerlingen die goed zijn in, bijvoorbeeld, wiskunde dit vak prima in minder tijd kunnen doen. Daarnaast is er soms extra ondersteuning nodig voor een ander vak, waarbij de docent in een kleinere setting de leerlingen beter kan begeleiden. Ook vinden we het belangrijk dat leerlingen meer verantwoordelijkheid krijgen en nemen om zelf keuzes te maken voor de (extra) ondersteuning die ze nodig hebben. Door meer te flexibiliseren in aanbod van vakken, krijgen leerlingen de mogelijkheid zelf keuzes te maken.

Om dit mogelijk te maken, is keuzewerktijd (KWT) sinds schooljaar 2021-2022 in alle deelscholen ingevoerd als onderdeel van de lessentabel, behalve havo en vwo ingevoerd waar wordt gewerkt aan differentiatie binnen klassenverband. Met KWT-uren beogen we het volgende:

- flexibilisering van het rooster;
- overladenheid van het rooster aanpakken;
- meer betekenisvol leren mogelijk maken.

In de brugklas worden de KWT-uren ook ingezet voor leerlingen die willen opstroomen. Ook bieden we pluslessen aan.

Het spreekt voor zich dat leerlingen geholpen moeten worden bij het maken van keuzes. Hierbij speelt de mentor een grote rol. Aan het begin van het jaar brengen leerlingen hun eigen ondersteuningsbehoefte in kaart. De mentor bespreekt dit met de leerlingen en vakdocenten. Aan de hand van deze inventarisatie vult de mentor een KWT-keuzeformulier in voor de eerste periode. De leerlingen worden op basis van dit keuzeformulier op het juiste uur in Magister geplaatst. Na een periode van ongeveer acht weken vullen de leerlingen samen met de mentor het KWT-keuzeformulier opnieuw in, zodat er een herverdeling in de KWT-uren ontstaat.

We krijgen van leerlingen terug dat ze de KWT-uren prettig en nuttig vinden. Ze zijn bewuster bezig met de lesstof en hun eigen ondersteuningsbehoefte, maken gericht keuzes en vinden de extra begeleiding in kleinere groepen fijn. De mentor heeft door het KWT-proces een grotere rol op het gebied van loopbaanoriëntatie- en begeleiding. Doordat leerlingen steeds beter en gestructureerder hun lesplannen met leerdoelen invullen verloopt KWT steeds beter.

Pilot heterogene brugklas

In het schooljaar 2022-2023 zijn we gestart met de pilot heterogene brugklas. In deze klas wordt het onderwijs op een andere manier aangeboden dan in de andere brugklassen. Kenmerkend voor de heterogene brugklas is: een meer geïntegreerd en thematisch vakkenaanbod, met leerdoelen die rond thema's als 'ontdekken', 'feest' en 'oplossen' vorm worden gegeven. Met aandacht voor de brede persoonlijke ontwikkeling, wie ben ik, wat kan ik, wat wil ik. Waarin veel wordt samengewerkt en gereflecteerd en waar we leren zichtbaar maken op de leerwand.

Met deze pilot kunnen we ervaring opdoen met uitstel van het definitieve selectiemoment van brugklasleerlingen. Hierbij sluiten we aan bij de opdracht om de kansengelijkheid van leerlingen te bevorderen. Het is een leerzaam en intensief traject waarin met veel enthousiasme en creativiteit vorm wordt gegeven aan inspirerend en eigentijds onderwijs.

Inzet methode Tumult

In mavo, havo 2 en vwo 2 gebruikt het mentoraat de methode Tumult ten behoeve van studievvaardigheden bij de leerlingen. Het doel is hun te leren hoe ze leerstof kunnen bestuderen, begrijpen, onthouden en toepassen. Mentoren werken met een online omgeving waar modules met lesmateriaal klaarstaan. Leerlingen hebben een werkboek met praktische opdrachten. Met Tumult willen we de executieve functies (processen in het brein die (sociaal) gedrag en het leren aansturen) bij leerlingen ontwikkelen.

Vernieuwde aanpak Leerwerktraject (LWT)

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

Leerlingen die binnen de Tussenvoorziening Time Out het traject 'Leren op Locatie' volgen, kunnen vanaf de derde klas deelnemen aan het leerwerktraject. In 2020 is begonnen met een leerwerktrajectgroep, bestaande uit leerlingen van de basisberoepsgerichte leerweg en het praktijkonderwijs. Zij volgen Nederlands, rekenen en praktijk op school. Ook worden ze begeleid door een mentor voor schoolse zaken, en door een praktijkbegeleider voor de stage. We bieden het traject aan voor de profielen BWI en ZW. Leerlingen krijgen twee jaar de tijd om het leerwerktraject succesvol af te sluiten om daarna door te kunnen stromen naar het mbo. In 2022 hebben 10 leerlingen uit het LWT-examen gedaan met goed resultaat. Ze zijn allen geslaagd en met een diploma van school gegaan.

Succesvolle schoolloopbaan via Time Out

In 2022 hebben 8 leerlingen – 4 van de mavo en 4 van kader/basis – via onze Tussenvoorziening Time Out hun diploma gehaald. Daar zijn we trots op, omdat het laat zien dat we door het bieden van maatwerk leerlingen via Time Out hun schoolloopbaan succesvol kunnen laten afronden. De Tussenvoorziening Time Out is voor leerlingen die om uiteenlopende redenen de lessen binnen het reguliere onderwijs tijdelijk niet kunnen volgen. We bieden arrangementen aan met het doel toe te werken naar terugkeer in het reguliere onderwijs, of door te stromen naar vervolgonderwijs of werk. Binnen Time Out is veel maatwerk mogelijk. De ondersteuningsvragen van de leerlingen verschillen en dus is voor iedereen een ander plan van aanpak nodig. Leerlingen worden daarom voornamelijk door docenten van Time Out persoonlijk begeleid. Daarnaast krijgen zij les van vakdocenten uit de deelscholen.

Trajectbegeleiding

In 2022 is de trajectbegeleiding op alle locaties gecontinueerd. Het is inmiddels een vast onderdeel van het ondersteuningsprofiel van de school. In de trajectbegeleiding worden leerlingen met uiteenlopende diagnoses (vooral ASS) in een aparte setting, buiten de klas, ondersteund, zodat ze hun schoolloopbaan in het reguliere onderwijs en dichtbij huis (in plaats van op het speciaal onderwijs in Groningen) kunnen afronden. Ook hier is sprake van maatwerk. Er zijn leerlingen die meerdere keren per dag kortdurend gebruik maken van de ondersteuning in de trajectruimte. Er zijn ook leerlingen die alleen bij de start van de dag begeleiding nodig hebben. De overige leerlingen en docenten hebben ook baat bij de trajectbegeleiding, omdat er minder onrust in de klas is.

Hoogbegaafdheid en talentontwikkeling

Hoogbegaafdheid en talentontwikkeling zijn onderdeel van het ondersteuningsprofiel van Winkler Prins. Het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs heeft een subsidie beschikbaar gesteld aan schoolbesturen om een onderwijs- en ondersteuningsaanbod voor hoogbegaafde en talentvolle leerlingen in de regio op te zetten, uit te breiden en te bestendigen. Winkler Prins maakt hier gebruik van en heeft in 2021 een beleidsplan opgesteld met onze visie op de ontwikkeling van talent en de begeleiding van meer-begaafde leerlingen. De begeleiding richt zich zowel op de onderpresterende als op de presterende leerling. We gaan uit van het welbevinden van de leerling als het belangrijkste ingrediënt om tot presteren te komen. De volgende zaken zijn in 2022 gedaan:

- In het brugjaar is aan het begin van het schooljaar een zorgcarroussel georganiseerd. Een voorlichting voor de docenten over meerbegaafdheid was hier onderdeel van.
- Docenten van de bovenbouw havo/vwo hebben een presentatie gekregen over meerbegaafdheid en talentontwikkeling.
- In 2021 is een traject opgestart voor groep 8 leerlingen die uitgeleerd zijn op de basisschool maar nog niet rijp zijn voor het VO. Zij volgen een individueel traject met eigen leerdoelen, zoals werken aan faalangst, werkhouding en leerstrategieën. Het traject motiveert en stimuleert hen doordat ze in een leeromgeving terechtkomen waar ze op hun niveau worden aangesproken, worden uitgedaagd en waar ze *peers* ontmoeten. Het eerste jaar deden er twee leerlingen mee, in schooljaar 2022-2023 zes. De ervaringen zijn positief: de leerlingen worden blij van het aanbod en ook hun ouders en basisscholen zijn enthousiast.
- In het brugjaar was er een KWT-uur 'Ken je Talent', specifiek voor cognitief getalenteerde leerlingen. Hierbij kreeg de leerling in zes lessen inzicht in de werking van RITS (Resultaat = Inzet x Talent x Strategie), mindset, executieve functies en eigen valkuilen en kwaliteiten.
- Om de aansluiting van PO op VO voor de meerbegaafde leerling te versoepelen, waren er vijf Talentcolleges voor meerbegaafde leerlingen uit groep 7 en 8. Vijf middagen waarop extra verdieping en verbreding is aangeboden op het gebied van chemie, kunst, geografie, klassieke talen en Engels.
- Meerbegaafde leerlingen op Winkler Prins die extra ondersteuning nodig hebben, krijgen tweewekelijkse coaching van talentbegeleiders. Bijvoorbeeld op het gebied van leerstrategieën, mindset, motivatie en het ontwikkelen van executieve functies.
- Mentoren worden ondersteund tijdens rapportvergaderingen en kunnen gedurende het jaar altijd voor advies terecht bij de talentbegeleiders.

Thema: Leren in samenhang: wat we leren heeft betekenis

Uit het strategisch beleidsplan 2018-2024

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

Zo werkten we hieraan in 2022

Leren in projecten

We vinden het belangrijk om in ons onderwijs samenhang tussen vakken en activiteiten te laten zien. Hiertoe organiseren we excursies gekoppeld aan vakinhoud en leggen we in stages de verbinding tussen leren en werken. Ook bieden we vakoverstijgende projecten aan. Zo organiseerde de mavo in 2022 een nieuwe projectweek waarbij leerlingen van mavo 3 hun profielwerkstuk combineerden met het nieuwe vak Technologie & Toepassing. Hierbij werkten ze aan opdrachten van bedrijven uit de regio zoals het maken van een insectenhotel voor de Heemtuin in Muntendam of het nabootsen van de winning van magnesium bij Nedmag. In de deelschool kader/basis projecten werden projecten georganiseerd waarin AVO-vakken en praktijkvakken waren gecombineerd. Half april was er een projectdag voor heel havo en vwo. Afhankelijk van het leerjaar waren er uitstapjes naar Heiligerlee, Klimpark Grolloo en het Universiteitsmuseum in Groningen. Havo en vwo 4 leerlingen met het vak geschiedenis in hun profiel doken in een geschiedenisproject, terwijl de overige leerlingen werkten aan een burgerschapsopdracht. Leerlingen met Bewegen Sport en Maatschappij (BSM) gingen aan de slag met een eigen project. Ook vwo 5 had een burgerschapsproject. De eindexamenklassen doorliepen een examensimulatie Nederlands en leerlingen met een NT/NG-profiel bezochten ook nog het Universiteitsmuseum in Groningen. In het brugjaar werd een projectweek (creatieve week) georganiseerd met o.a. sportdagen, muziekproject, excursie naar Amsterdam, kunst en klassenactiviteit. Vermeldenswaardig is ook de kledingmarkt die de praktijkschool organiseerde. Een andere deelschoolbrede activiteit was de Halloween party van kader/basis 2, 3 en 4. De leerlingen maakten spannende tekeningen tijdens CKV, gruwelijke hapjes bij Zorg & Welzijn en decoratiemateriaal in de lessen bij BWI. Ze waren ook prachtig verkleed.

Loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB)

Een opleiding op Winkler Prins stelt leerlingen in staat de stap te zetten naar een vervolgopleiding en de arbeidsmarkt. Om hen hier zo goed mogelijk op voor te bereiden, besteden we in alle deelscholen aandacht aan loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB). Onder LOB valt het nadenken over loopbaanvragen (wie ben ik, wat kan ik, wat wil ik, hoe bereik ik dat en wie of wat heb ik daarvoor nodig?), maar ook bedrijfsbezoeken, meeloopdagen op vervolgopleidingen, de WP Informatiemarkt, de vmbo- en havo-beroepencarrousel, profielwerkstukken en projectdagen over beroepsoriëntatie, en bezoek aan open dagen. In alle deelscholen wordt vanaf de brugklas aandacht besteed aan LOB, voornamelijk in de mentorlessen en in de gesprekken tussen de individuele leerling en zijn mentor. De overige activiteiten komen later en bereiden de leerling voor op het kiezen van een profiel en vervolgstudie. Decanen delen actief informatie over voorlichtingsactiviteiten en veel leerlingen die volgend jaar doorstromen naar vervolgonderwijs bezoeken meeloopdagen (al dan niet met de hele klas).

Elke deelschool geeft een eigen invulling aan LOB. Dit is afhankelijk van de duur van de opleiding en van de mogelijkheden erna. Een greep uit de activiteiten van 2022:

- Leerlingen in het vmbo (kader/basis) en mavo werken aan hun loopbaandossier via de online LOB-methode Qompas en worden door de mentor begeleid in het maken van keuzes. In 2022 hadden de leerlingen uit leerjaar 2 kader/basis een hele LOB-week met onder andere speeddates met professionals uit 21 beroepen, stagedagen en een beroepenspeurtocht.
- Leerlingen uit mavo 3 gingen in het kader van 'Check the Bizz' op bezoek bij diverse bedrijven.
- Havo 4 leerlingen gingen naar de HanzeXperience in Groningen en volgden er mini-colleges.
- Vwo 5 en vwo 6 bezochten open dagen in het hoger onderwijs.
- Op 30 september konden we weer een Informatiemarkt houden. Gezien de altijd grote belangstelling was de markt dit jaar verspreid over twee locaties: Raadsgildenaan 9 en 11. Mbo-, hbo- en universitaire opleidingen uit het hele land en andere organisaties en instellingen (bijv. Defensie, uitwisselingsorganisaties) presenteerden zich aan leerlingen die een profiel of vervolgopleiding moeten kiezen en hun ouders. Ook dit jaar kwamen er weer honderden belangstellenden naar de Informatiemarkt.

Wat betreft de aansluiting op het vervolgonderwijs en de arbeidsmarkt, neemt de school voor praktijkonderwijs een aparte plek in. Leerlingen van de school voor praktijkonderwijs worden middels stages stapsgewijs vertrouwd gemaakt met (beschermd) werken. Zij groeien vanuit school langzaam toe naar het werkveld. Ook bieden we deze leerlingen de mogelijkheid certificaten te behalen (bijvoorbeeld voor bosbouw, heftruck, lassen, schoonmaak) voor een betere startpositie op de arbeidsmarkt.

Passie in Techniek (PIT)

Vanuit de subsidie Sterk Techniekonderwijs is het programma Passie in Techniek in Veendam en Midden-Groningen voortgekomen. PIT geeft samen met het onderwijs (po, vo + mbo) en het bedrijfsleven een krachtige en blijvende impuls aan het techniekonderwijs, technische beroepen en het bedrijfsleven in de regio. Een greep uit de activiteiten in 2022:

- In maart, april en juni namen leerlingen van het Praktijkonderwijs en het vmbo van Winkler Prins, en praktijkleerlingen van het Aletta Jacobs College deel aan een tweedaagse cursus veilig werken met de hef- en reachtruck bij HOC Opleiding & Training in Tynaarlo. Aansluitend legden ze het theorie-examen en het praktijkexamen af.
- 8 maart, internationale vrouwendag, stond extra in het teken van techniek voor de meiden van leerjaar 3 en 4 van de technische profielen. Er werd een workshop bij de schildersvakopleiding en bedrijfsbezoeken georganiseerd.
- Op 7 april, Girls Day, organiseerde PIT samen met docenten een programma in het kader van techniekpromotie om de meisjes uit de onderbouw van het vmbo en mavo te enthousiasmeren voor techniek. Ze bezochten samenwerkingspartners ABS Cilinders Veendam, AP Kolham, BAM, Nationaal Bus Museum Hoogezand, Schildersvakopleiding Assen, SSPB Sappemeer, Vogel Tube Bending Veendam en Wedeka Industrie Veendam. 's Middags was er een programma met verwerkingsoopdrachten.
- Op 19 mei ontvingen we leerlingen uit de groepen 7 en 8 van basisscholen uit Veendam en omgeving voor het talentcollege *A mission to Mars*. Hiervoor werd de speciaal ontwikkelde PIT Drone Arena ingezet. In de missie naar Mars kwamen de leerlingen meer te weten over een toekomstige basis op Mars, leerden ze programmeren met robots en konden ze vliegen met drones.
- In november bezochten leerlingen het evenement Tech to the Future, een nieuwe onderwijsbeurs op het gebied van techniek, georganiseerd vanuit de Sterk Techniek Onderwijs regio's in de provincie Groningen.

Kijk voor een volledig overzicht van de activiteiten op de website van PIT: pit.school

Naast het uitvoeren van het programma Passie in Techniek wordt intensief samengewerkt met andere regio's zowel binnen als ook buiten de provincie Groningen die bezig zijn met Sterk Techniekonderwijs.

Thema: Ouderbetrokkenheid: samen verantwoordelijk

Uit het strategisch beleidsplan 2018-2024

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

Zo werkten we hieraan in 2022

Contactmomenten

Als school vinden we het heel belangrijk dat het contact met de ouders van onze leerlingen goed is. We willen graag dat zij zich gezien en gehoord voelen en nodigen hen daar op verschillende momenten ook nadrukkelijk toe uit. Gelukkig konden in 2022 veel contactmomenten weer 'live' plaatsvinden in plaats van via Teams of de telefoon. Ook konden we weer rekenen op een hoge opkomst bij de oudergesprekken en informatieavonden. Buiten de officiële contactmomenten om was er veel persoonlijk contact met mentoren en vakdocenten. Daarnaast hielden – en houden – we ouders via nieuwsbrieven, Facebook en Instagram op de hoogte van wat er speelt binnen de school. Ook nodigen de deelscholen ouders uit voor presentaties en exposities van leerlingen. Soms betrekken we hen ook bij het onderwijs. Zo organiseerde kader/basis dit jaar LOB speeddates waarbij ouders over hun beroep vertelden.

We organiseren actief de dialoog, onder andere met de ouderraad en klankbordgroepen in iedere deelschool.

In 2022 zijn op de mavo en het vwo schoolbrede klankbordgroepen voor ouders opgestart, op de havo voor de leerjaren 2 en 3. De deelschool Praktijkonderwijs heeft een ouderpanel dat in 2022 een aantal keer bijeen is gekomen, als de coronamaatregelen het toelieten. In het brugjaar wisselt het ouderpanel vanzelfsprekend jaarlijks; na de zomervakantie is het nieuwe panel gestart.

MOL-gesprekken

Ook in 2022 zijn er in de deelscholen MOL-gesprekken gevoerd (Mentor Ouder Leerling). De MOL-gesprekken zijn over het algemeen twee tot drie keer per jaar. Mentoren van het vmbo hebben zelfs minimaal vijf keer per jaar contact met ouders van hun mentorklas. Door ouders samen met hun kind uit te nodigen voor het mentorgesprek, maken we ouders medeverantwoordelijk voor het leren van hun kind en het kind meer eigenaar van zijn leerproces. De mentor zorgt voor de verbinding en volgt het leerproces op school. In 2022 zijn we gestart met een nieuw formulier om het MOL-gesprek voor te bereiden. Op het formulier vult de leerling in waar hij trots op is, wat minder goed gaat en aan welke doelen hij wil werken. Nieuw is het kopje 'Overleg met je ouders'. We vragen hoe ouders naar de ontwikkeling van hun kind kijken en hoe zij daarbij kunnen helpen. De MOL-gesprekken gaan daardoor niet alleen over cijfers, maar ook over hoe het met de leerling gaat en wat hij nodig heeft om zijn doelen te bereiken. Zo dragen leerling, school (mentor) en ouder(s) samen de verantwoordelijkheid. De eerste ervaringen met deze MOL-gesprekken 'nieuwe stijl' zijn positief.

Thema: Verbonden met de wereld: burgerschap en internationalisering

Uit het strategisch beleidsplan 2018-2024

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

Zo werkten we hieraan in 2022

Maatschappelijke stage

De maatschappelijk stage (MaS) is op onze school een verplicht onderdeel van ons burgerschapsprogramma. De voorbereiding hierop begint al in de onderbouw en in het derde schooljaar volgt de echte MaS. Alle 3e leerlingen lopen minimaal 30 uur maatschappelijke stage bij een niet-commerciële organisatie. Dit varieert van het geven van sporttrainingen tot het begeleiden van senioren. Zo leren de leerlingen het belang in te zien van vrijwilligerswerk als onmisbaar onderdeel van onze samenleving. Door de MaS leren ze organiseren, samenwerken, plannen en worden hun sociale vaardigheden verder ontwikkeld. Vanwege de coronamaatregelen konden onze leerlingen de afgelopen jaren helaas niet op stage. In oktober 2022 konden we echter weer een MaS-markt organiseren, waar maatschappelijke organisaties hun stageplekken aanboden en de leerlingen zich meteen konden aanmelden. In 2023 kunnen ze aan de slag!

Theoretisch kader actief burgerschap en sociale integratie

Onze notitie Burgerschap geeft een overzicht van de activiteiten die in het kader van burgerschap binnen elk leerjaar plaatsvinden. Deze notitie is het kader waarbinnen de vakgebieden hun activiteiten aanbieden. In 2022 heeft onze werkgroep Burgerschap een opzet gemaakt voor het sociaal portfolio, dat een leerlijn van klas 1 tot en met 4 bevat met activiteiten op het gebied van burgerschap en loopbaanoriëntatie. Op de deelschool Praktijkonderwijs maakt het sociaal portfolio deel uit van het examenpakket. Het portfolio wordt ook meegenomen in de MOL-gesprekken.

Burgerschap is onderdeel van alle vakken op Winkler Prins, maar we organiseren ook speciale activiteiten. Soms schoolbreed, meestal per deelschool of leerjaar. In 2022 waren dat onder andere:

- Actiedag voor Oekraïne. Met hun acties hebben de leerlingen € 15.000 ingezameld, waarmee we 90 refurbished laptops hebben gekocht voor scholen in Oekraïne;
- Deelname aan de Week tegen Pesten;
- Deelname aan NL Doet;
- Deelname aan Paarse Vrijdag;
- Deelname aan Week tegen Eenzaamheid;
- Deelname aan Week van Respect;

- Excursie naar het Binnenhof in Den Haag;
- Naspelen van een rechtszaak (projectdag);
- Organisatie van een kledingmarkt;
- Structurele samenwerking met het Veenkoloniaal Museum in Veendam;
- Theatervoorstelling 'Fok Me Hokje' over genderidentiteit en seksuele oriëntatie;
- Theatervoorstelling 'Wat doe jij?' over pesten;
- Theaterworkshop Veilig Uitgaan = Veilig thuiskomen (VUVT), ontwikkeld in samenwerking met ZAT Projectenbureau, Verkeerswijzer Groningen en Winkler Prins;
- Verkeerslessen en het Verkeersplein;
- Voorlichting Be Aware. Deze voorlichtingen worden gegeven door ex-verslaafden en gaan over gamen, telefoon, gokken, drugs, eten, enz. Ze vinden bij voorkeur plaats in de mentorles, soms in een vakles;
- Voorlichtingen Mediawijsheid en Online veiligheid door bureau Halt;
- Voorstelling 'LOOK' in theater van Beresteyn over 'de norm';
- Winkler Prins College Tour nodigde een Tweede Kamerlid uit voor een pittige vragenbeurt over allerlei politieke onderwerpen.

Internationalisering

Internationalisering is een belangrijk onderdeel van het lesprogramma. Door leerlingen kennis te laten maken met de internationale en interculturele samenleving wordt hun horizon verbreed en worden ze beter voorbereid op het (samen)werken in een multiculturele samenleving. We proberen de leerlingen tijdens een uitwisseling zoveel mogelijk bij een gastgezin onder te brengen, zodat ze ervaren hoe het dagelijks leven in een andere cultuur is. Andersom ontvangen onze leerlingen ook buitenlandse gasten in hun gezin.

We waren heel blij dat er in 2022 weer kon worden gereisd. Vwo 2 ging op excursie naar Bremerhaven en bezocht daar het Klimahaus, de diertuin, uitzichtsplatform Sail City en een onderzeeboot. Leerlingen van havo 4 waren van 14 tot en met 21 december in Cervera, Catalonië. Ze gingen naar het Museum van Wetenschappen, de Sagrada Familia en Camp Nou in Barcelona, hadden een familiedag met hun gastgezin en keken samen naar de finale van het WK voetbal. Leerlingen van kader/basis konden in de introductieweek kiezen voor een week naar de Ardennen. Dichtbij, maar wél buitenland!

Thema: Innovatie: de toekomst integreren

Uit het strategisch beleidsplan 2018-2024

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

Zo werkten we hieraan in 2022

Digitale middelen

De afgelopen jaren waren een stoomcursus digitale innovatie. Zowel voor docenten als voor leerlingen. Digitaal samenwerken in Teams werd de norm, ook voor het stellen van vragen buiten de lessen om. Nu de lessen weer op school zijn, zien we dat leerlingen deze contactmogelijkheid blijven gebruiken en ook dat ze vaker contact zoeken dan voorheen. Blijkbaar is het een laagdrempelige manier van communiceren waar ze zich prettig bij voelen.

Voor digitaal toetsen introduceerden we in 2021 Kwizl, dat schoolbreed is toegepast. Dit is zo goed bevallen dat we het nog steeds gebruiken. Een groot voordeel van Kwizl is dat we vragen kunnen labelen volgens RTTI-niveaus. Ook zijn de toetsvragen voor leerlingen overzichtelijk weergegeven tijdens afname en kunnen leerlingen hun eigen voortgang in het oog houden middels RTTI-percentages achteraf.

Andere applicaties die we inzetten zijn de online huiswerkbegeleiding van Mr. Chadd voor mavo-, havo- en vwo-leerlingen. De coronaperiode heeft de aarzeling van sommige docenten om digitale middelen in de lessen te gebruiken grotendeels weggenomen. In de deelscholen wordt inmiddels regelmatig gewerkt met, onder andere, Bloket, Lesson-up en Nearpod. Zo komen er steeds meer werkvormen, waardoor het onderwijs gevarieerder is en er meer kan worden gedifferentieerd. Een positieve ontwikkeling.

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

Thema: Professionele ruimte voor medewerkers

Uit het strategisch beleidsplan 2018-2024

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

Zo werkten we hieraan in 2022

Professioneel statuut en docentenadviesraad (DAR)

Sinds 2019 kent Winkler Prins een Docenten Advies Raad (DAR). Deze DAR werkt a.d.h.v. een professioneel statuut met daarin afspraken over de wijze waarop binnen Winkler Prins de professionele ruimte voor docenten wordt geborgd. Dit krijgt vooral vorm via de professionele dialoog. Deze DAR functioneert vooral op deelschoolniveau, omdat daar het gesprek over de onderwijskundige thema's het meest zichtbaar is. Daarnaast is er een schoolbrede DAR. Hierin worden gemeenschappelijke onderwerpen besproken, zoals onderwijskundige veranderingen, onderwerpen die boven het niveau van de deelschool uitstijgen. De DAR is in 2022 zes keer bijeengeweeest. De besproken onderwerpen waren onder andere het professioneel statuut, de scholing "Prettig Gedrag", inzet en vormgeving van de KWT-uren en de NPO-gelden. Daarnaast hebben de DAR-leden het gehad over onder andere de werkdruk, taalbeleid in de verschillende deelscholen (in combinatie met het schoolbrede leesmoment), het PLG-programma in havo/vwo en de MOL-gesprekken in elke deelschool.

Thema: Kwaliteit en continue ontwikkeling van medewerkers

Uit het strategisch beleidsplan 2018-2024

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

Zo werkten we hieraan in 2022

Bekwaamheid, bevoegdheid en professionalisering

In 2022 was 93,8% van al onze docenten bevoegd. Dit is vergelijkbaar met de 94,4% in 2021. Dit betekent dat 93,6% van al onze lessen door bevoegde docenten worden gegeven. Deze cijfers steken gunstig af tegen de benchmarkcijfers van Voion. In de provincie Groningen wordt gemiddeld 86% van de lessen bevoegd gegeven. Van de 17 nog niet bevoegde docenten, zijn 15 bezig met de studie, waarvan de meesten in de afrondende fase zitten.

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

Scholing

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

Het onderwerp professionalisering en scholing is een vast onderdeel in de functioneringsgesprekken met

de leidinggevendenden waarbij een directe koppeling wordt gelegd tussen de persoonlijke ontwikkeling van de medewerker en de bijdrage die daardoor kan worden geleverd aan het realiseren van de strategische doelen van Winkler Prins.

Aan professionalisering en scholing van medewerkers is in 2022 ruim € 162.000 uitgegeven, een stijging van 32% t.o.v. 2021. De beschikbare NPO-gelden vanuit de overheid hebben hieraan een belangrijke bijdrage kunnen leveren.

Schoolopleiders en vakcoaches

Als gevolg van de samenwerking binnen de opleidingsschool De Ommelanden zijn er nieuwe afspraken gemaakt over schoolopleiders en vakcoaches. Binnen de opleidingsschool is de afspraak dat iedere deelnemende school minimaal twee schoolopleiders heeft. Sinds 2020 heeft Winkler Prins twee nieuwe schoolopleiders aangesteld. Samen met de beeldcoach/intervisor begeleiden zij de stagiaires en beginnende docenten.

Een andere afspraak is dat alle docenten die een stagiair begeleiden de basistraining vakcoaches aan de NHL/Stenden hebben gevolgd. In de eerste maanden van het schooljaar 2022-2023 hebben negen collega's het certificaat van de basistraining vakcoach en/of werkplekbegeleider behaald. In samenwerking met opleidingsschool Ommelanden hebben een groot aantal vakcoaches deelgenomen aan de opfrisstudiedag voor vakcoaches in november.

Thema: Medewerkers werken in professionele leernetwerken

Uit het strategisch beleidsplan 2018-2024

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

Zo werkten we hieraan in 2022

Leren in netwerken

Docenten kunnen verder komen door elkaars werk te bekijken, bijvoorbeeld in de klas, en door het geven van directe feedback. Sinds 2018 wordt daarom in de deelscholen havo en vwo gewerkt in professionele leergemeenschappen (PLG's), bijvoorbeeld rondom het thema 'differentiëren'. In 2020 zijn we verdergegaan met collegiale visitatie gericht op activerende werkvormen. Inmiddels gebruiken veel collega's daarvoor de methode van Lesson Study (LS), waarbij ook leerlingen geobserveerd worden in de les. Er wordt door docenten samengewerkt aan vaklessen, thema's en vaardigheden. In andere deelscholen wordt dit werken in PLG's verder doorgevoerd, dit doen we bijvoorbeeld door gemixte groepen te maken met collega's uit de deelscholen mavo, havo en vwo. In 2022 is gewerkt aan de voorbereidingen op het aansluiten van de deelscholen kader/basis en brugjaar. Verder heeft de Hiroshima University uit Japan onze school bezocht om te onderzoeken hoe we in Nederland met Lesson Study bezig zijn.

Samenwerking vo en mbo

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

Samenwerking stafdiensten met collega-scholen

Sinds enig jaren werken de stafdiensten van VO Eemsdelta (ED), dr. Aletta Jacobs College (AJC), Ubbo Emmius en Winkler Prins samen op het gebied van de ondersteunende diensten. Het verminderen van de kwetsbaarheid van een beperkte staf is daarbij een belangrijk doel. De drie schoolbesturen constateren dat er vraagstukken zijn op het gebied van de stafdiensten die beter gezamenlijk kunnen worden opgelost dan door de scholen individueel.

Zo werken de afdelingen HR samen waarbij vraag en aanbod van medewerkers met elkaar gedeeld worden en

bijeenkomsten op gebied van duurzame inzetbaarheid voor alle medewerkers van de vier scholen toegankelijk zijn. In 2022 hebben de HR-adviseurs van Dollardcollege en het Hogeland zich ook bij het overleg aangesloten. Daarnaast worden er veel informatie en voorbeelden van beleidsnotities uitgewisseld. De stafdiensten facilitair/ict weten elkaar ook te vinden voor het uitwisselen van expertise.

Thema: Winkler Prins als opleidingsschool biedt kansen aan alle medewerkers

Uit het strategisch beleidsplan 2018-2024

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

Zo werkten we hieraan in 2022

Samen opleiden en professionaliseren

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

We vinden het belangrijk om als opleidingsschool kansen te bieden. De aanwezigheid van LIO'ers, minoren en stagiaires heeft een positieve invloed op de professionele cultuur binnen school. Winkler Prins heeft veel ervaring met het opleiden van medewerkers en een goed functionerend inductieprogramma voor stagiaires, beginnende en nieuwe docenten. In 2021 is gestart met het ontwikkelen van een gezamenlijk inductieprogramma voor de opleidingsschool Ommelanden.

Vanuit Ommelanden zijn er in 2022 verschillende themamiddagen georganiseerd voor zowel vakcoaches als stagiaires, minoren en LIO'ers.

Regionale Aanpak Lerarentekort

In het kader van de problematiek met betrekking tot het lerarentekort heeft het ministerie van OCW in 2019 een subsidieregeling Regionale Aanpak Lerarentekort (RAL) opengesteld.

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

Binnen het Bestuurlijk Platform VO-MBO is hiervoor een bestuurscommissie Lerarentekort/ personeelsfricties ingesteld. Bij de uitvoering van het Plan van Aanpak wordt zowel een beroep gedaan op de HR-adviseurs als op docenten van de diverse scholen. Sinds 1 september 2020 is de RAL verdergegaan als RAP. Deelprojecten van de RAP betreffen professionalisering, instroom en behoud van personeel, herinrichting onderwijslandschap en communicatie. In 2021 is gestart met het ontwikkelen van een gezamenlijke campagne om instroom van nieuw personeel te bevorderen. Hiervoor zijn vanuit de scholen onderwijsambassadeurs aangesteld. Om personeel te kunnen behouden voor het onderwijs is er speciale aandacht voor de balans werk/privé. Vanuit de RAP ontstaan ook verschillende netwerken.

SchoolpleinNoord

Winkler Prins heeft zich in 2020 aangesloten bij SchoolpleinNoord, het regionale loket voor onderwijs arbeidsmarktvraagstukken, voor en door het onderwijs. Schoolplein Noord is het platform voor onderwijs in Noord-Nederland waar arbeidsmarkt, loopbaan en professionele ontwikkeling bij elkaar komen. Voor zij-instromers wordt dit het informatieloket om hen te begeleiden een start in het onderwijs te maken. De verwachting is dat dit platform een belangrijke rol kan gaan spelen bij het oplossen van het lerarentekort.

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

Thema: Kwaliteitszorg: weten hoe goed we zijn

Uit het strategisch beleidsplan 2018-2024

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

Zo werkten we hieraan in 2022

Kwaliteitszorg en kwaliteitsontwikkeling

Kwaliteit en kwaliteitsbewust handelen van medewerkers zijn gekoppeld aan het schoolprogramma NPO en de werkwijze die daarbij past. Hiermee wordt een link gelegd met een duurzame ontwikkeling en schoolbrede borging van een kwaliteitscultuur, en maken we de stap van onbewust bekwaam naar bewust bekwaam. Een sterke kwaliteitscultuur "... 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).

In 2021 is een schoolbrede werkgroep Kwaliteit met vertegenwoordigers van alle deelscholen gevormd. De werkgroep heeft als doel: het bevorderen van een kwaliteitscultuur die stimuleert dat alle betrokkenen zich continu richten op het definiëren en behalen van de gewenste kwaliteit, en door middel van een constructief-kritische houding streven naar de zonodig vereiste verbeteringen.

In alle deelscholen worden inmiddels periodieke (consent)gesprekken gevoerd over de resultaten en ontwikkelingen in de school. Op basis van beschikbare data en analyses zijn gespreksformats ontwikkeld die hebben bijgedragen aan gesprekken over kwaliteit binnen de school. Ook zijn er stappen gezet in het ontwikkelen van een integrale kwaliteitskalender.

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

Uit het strategisch beleidsplan 2018-2024

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

Zo werkten we hieraan in 2022

Altijd ruimte voor een gesprek

Onze kracht is dat er altijd ruimte is voor een gesprek. In alle contacten werken we hard aan de onderlinge relatie. Tussen bestuur en medewerkers, tussen docenten en leerlingen en tussen school en ouders. Dat werpt vruchten af. De tevredenheidsscores van medewerkers (8,3 in 2022) en ouders (7,8) waren ook in 2021 weer hoog. Bij leerlingen lag de tevredenheid iets lager: (6,8).

Sinds 2022 worden gesprekken gevoerd aan de hand van de nieuwe notitie voor de gesprekkencyclus. Bewust is gekozen om dit te beperken tot een A4-tje. Grootste verschil met voorgaande notitie is dat de gesprekken vormvrij zijn en vanuit gedeeld eigenaarschap gevoerd worden tussen leidinggevende en medewerker. Maatwerk en vertrouwen zijn essentieel. Uiteraard is het strategisch beleidsplan richtinggevend geweest.

De nieuwe beoordelingsformulieren die zijn opgenomen, zijn gebaseerd op de nieuwe bekwaamheidseisen voor docenten. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen startbekwaam, basisbekwaam en vakbekwaam.

Halverwege 2022 is een eerste evaluatie geweest onder medewerkers die volgens het nieuwe format hun functioneringsgesprek hebben gevoerd. Medewerkers geven aan dat het vormvrije gesprek veelal ontwikkelings-, voortgangs- en coachingsgesprekken waren. Alle ondervraagden medewerkers gaven aan dat de gesprekken waren gebaseerd op wederzijds vertrouwen en dat de gesprekken maatwerk boden en goed passend waren bij hun wens en situatie. Tijdens de gesprekken zijn concrete ontwikkelacties afgesproken, waarmee medewerkers aan de slag konden gaan, waarbij het voor hen ook duidelijk was welke ondersteuning Winkler Prins hen hierbij kon bieden. De evaluatie draagt er toe bij de vormvrije gesprekkencyclus verder te verbeteren.

Het ziekteverzuim is in 2022 4,4%. Dit is een kleine daling ten opzichte van het percentage uit 2021 (4,5%), en ook nog steeds lager dan de benchmark. Het ziekteverzuim voor Winkler Prins is al jarenlang gunstig vergeleken met de landelijke benchmark (VOION 2021: OP 5,3% en OOP 6,1%).

De meldingsfrequentie daarentegen is in 2022 gestegen van 1,1 naar 1,4 en is daarmee gelijk aan de benchmark (VOION 2021: OP 1,4 en OOP 0,9). Om hier meer zicht op te krijgen is in november aan alle medewerkers een preventief medisch onderzoek (PMO) vanuit de arbodienst Zorg van de Zaak aangeboden. In 2022 zijn enkele medewerkers om medische redenen langer dan een jaar geheel of gedeeltelijk uit de rolatie geweest. Het verzuim was nagenoeg in geen van de gevallen werkgerelateerd. Het verzuim kan in de volgende categorieën worden opgedeeld:

- kort verzuim (0-7 dagen) 32%,
- middellang verzuim (7 t/m 42 dagen) 22%,
- lang verzuim (42 t/m 365 dagen) 36% en
- extra lang verzuim (> 1 jaar) 9%.

Een aantal van de betreffende medewerkers was eind december bezig met een re-integratieproces en wordt hierbij ondersteund door hun leidinggevende, de inzetbaarheidscoach, de bedrijfsarts en/of bedrijfsmaatschappelijke interventies. In samenwerking met de arbodienst Zorg van de Zaak blijven leidinggevenden zich inzetten om, daar waar mogelijk, de medewerkers te ondersteunen om hen duurzaam inzetbaar te houden. Daar waar medewerkers voor langere tijd niet aan het arbeidsproces kunnen deelnemen, wordt door de leidinggevenden contact met hen onderhouden om de betrokkenheid bij school in stand te houden. Eind 2022 is één medewerker vertrokken omdat hij volledig arbeidsongeschikt is verklaard door het UWV.

Ziekteverzuim	2021	2021	2022	2022
	%	frequentie	%	frequentie
Winkler Prins	4,5	1,1	4,4	1,4
Landelijke Benchmark OP	5,4	1,2	5,3	1,4
Landelijke Benchmark OOP	6,2	0,9	6,1	0,9
Benchmarkcijfers uit	2020		2021	

Actieve sturing koppeling persoonlijke en organisatiedoelen

Evenals in voorgaande jaren is in 2022 verdere invulling gegeven aan ons strategisch HRM-beleid. De beleidsnotitie SHRM is in de december 2021 ter bespreking en instemming voorgelegd ter instemming aan de PMR. We vragen onze docenten om in hun professionele ontwikkeling als onderdeel van het functioneringsgesprek een koppeling te maken tussen hun persoonlijke leerdoelen en de doelstellingen van Winkler Prins. We sturen hier actief op door bijvoorbeeld bij scholingsaanvragen aan de medewerker te vragen op welke wijze deze aansluiten op waar we binnen Winkler Prins naartoe werken. Tenminste jaarlijks bespreekt de medewerker met de leidinggevende hoe gedurende het schooljaar gewerkt gaat worden aan scholing en ontwikkeling. Uit een enquête onder medewerkers geeft 85% aan dat de strategische doelstellingen vanuit het SBP besproken worden tijdens gesprekken met de leidinggevende. Hiervan geeft 35% aan dat er een directe koppeling gemaakt wordt aan de eigen ontwikkeling die men wil doormaken. De andere 65% geeft aan dat er enigszins een koppeling gemaakt wordt van persoonlijke doelstellingen en organisatiedoelstellingen.

Funciemix

Vanaf 2010 heeft, als onderdeel van het Actieplan Leerkracht, de invoering van de funciemix plaatsgevonden binnen Winkler Prins met als doel meer carrièreperspectief te kunnen bieden aan docenten. Met de PMR zijn maatwerkafspraken gemaakt waarbij is afgesproken dat jaarlijks tenminste het streefpercentage van 75% (financiering vanuit de overheid) gerealiseerd wordt en indien mogelijk een hoger percentage. Sinds 2016 is ervoor gekozen om 90% van de funciemix, met maximale uitruil te realiseren. Dit heeft betekend dat er in 2020 en 2021 geen ruimte was voor nieuwe LC- en LD-docentfuncties. Op basis van de cijfers

van oktober 2021 is er voor de functiemix wel weer vacatureruimte. Met de PMR was afgesproken om in het voorjaar 2022 de sollicitatieprocedure voor 4 fte LC-docenten en 4 fte LD-docenten te starten. De twee jaren dat er geen formatieruimte was voor nieuwe LC- en LD-docentfuncties hebben ertoe geleid dat er in 2022 veel medewerkers waren die op de beschikbare vacatures hebben gereageerd met als gevolg dat er veel capabele en benoembare medewerkers teleurgesteld moesten worden. In afstemming met de PMR is er voor 2023 meer formatieruimte gecreëerd en is de procedure met betrekking tot samenstellingen van benoemingsadviescommissies aangepast. Tevens is er extra formatieruimte gemaakt voor speciale functionarissen, de docenten die niet aan de 60% lesgevende taak kunnen voldoen.

Loopbaanperspectief voor onderwijsondersteunend personeel (OOP)

In tegenstelling tot het Onderwijzend Personeel (OP) waar middels functie- en taakdifferentiatie mogelijkheden zijn medewerkers meer loopbaanperspectief te bieden met ruimte voor een hogere beloning, waren deze mogelijkheden voor het OOP beperkter. De rol van OOP'ers is de laatste jaren enorm veranderd en van hen wordt een flexibeler inzet gevraagd. De pedagogische invulling van het vakmanschap wordt vooral voor het OOP steeds belangrijker. Dit heeft ervoor gezorgd dat eind 2018 de notitie Loopbaanperspectief OOP is geschreven en met instemming van de PMR is vastgesteld. Dit biedt OOP'ers meer mogelijkheden voor carrière en taakdifferentiatie met mogelijk een hogere beloning. In totaal ontvangen dertien medewerkers een maandelijks toelage als gevolg van dit loopbaanperspectief.

Duurzame inzetbaarheid: samenwerking met inzetbaarheidscoach

Ook in 2022 is de afdeling HR/PSA actief bezig geweest om een positieve bijdrage te leveren aan de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Eens in de drie weken houdt de inzetbaarheidscoach van arbodienst Zorg van de Zaak spreekuur voor inzetbaarheidsgesprekken. De inzetbaarheidscoach ondersteunt de leidinggevende (en de verzuimende medewerker) vroegtijdig in het verzuimproces. Het doel is om door preventie verzuim te voorkomen. De focus ligt op het filteren van niet-medische en medische oorzaken, bespreken van re-integratiemogelijkheden (wat kan wel) en, indien er behoefte is aan een medisch oordeel, verwijzen naar een spreekuur bij de bedrijfsarts en deze voorzien van een gerichte vraagstelling. Aandacht voor de medewerker blijkt ook van grote waarde. In 2022 hebben vier medewerkers op advies van de inzetbaarheidscoach en/of leidinggevende gebruik gemaakt van interventies via Bedrijfsmaatschappelijk werk via Zorg van de Zaak of ander coachtrajecten. Deze trajecten worden preventief ingezet om de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers te vergroten en dreigend verzuim te voorkomen.

WP-academie in ontwikkeling

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

Aan het einde van schooljaar 2020-2021 hebben collega's van alle deelscholen en stafdiensten een enquête in kunnen vullen. De verschillende thema's die uit deze enquête naar voren kwamen, worden gebruikt bij het maken en organiseren van cursussen. Bij alle cursussen worden de volgende uitgangspunten gehanteerd: leerdoelgericht, gedifferentieerd en leren van en met elkaar.

- Alle nieuwe collega's, 25 in totaal, hebben de basiscursussen ICT-vaardigheden gevolgd. Hierdoor bezitten al onze nieuwe collega's de gewenste ICT-basisvaardigheden.
- In november 2021 was de workshop Work-Life balance. Gedurende een schooldag hebben de deelnemers informatie gekregen over het vinden van de balans tussen werk en privé en dit door middel van diverse oefeningen in de praktijk gebracht. De reacties van de collega's waren erg positief.
- Er zijn drie rijsscholen benaderd die allen tegen een gereduceerd tarief het BE-rijbewijs willen aanbieden.
- Twee collega's gaan de opleiding coach in het onderwijs volgen. Deze collega's worden onze experts in het coachen van onze leerlingen en gaan daar in de toekomst ook cursussen voor ontwikkelen voor iedereen binnen Winkler Prins.

Thema: Financiën: te allen tijde in balans

Uit het strategisch beleidsplan 2018-2024

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

Zo werkten we hieraan in 2022

Financiën

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

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

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

Thema: Communicatie: in contact met elkaar en de omgeving

Uit het strategisch beleidsplan 2018-2024

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

Zo werkten we hieraan in 2022

AVG: verslag van de functionaris gegevensbescherming (FG)

Winkler Prins trof in 2022, evenals in de voorgaande jaren, aantoonbare maatregelen om te waarborgen dat de verwerking van persoonsgegevens in overeenstemming met de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) wordt uitgevoerd. Winkler Prins gaat in opzet steeds meer aan de AVG voldoen en professionaliseert op dit vlak. Het handelen in de praktijk zal steeds meer moeten worden vastgelegd in procedures om te voldoen aan de verantwoordingsverplichting onder de AVG. Daarnaast zal op meer structurele basis aandacht aan bewustwording omtrent veilig werken met persoonsgegevens moeten worden besteed, zodat dit verankerd raakt in het gedrag binnen Winkler Prins. Deze thema's stonden dit jaar en staan ook aankomend jaar op de agenda van de bestuurder, die in de ogen van de functionarissen voor gegevensbescherming de benodigde waarde aan privacy acht.

In 2022 betreft het met name de volgende thema's:

1. Meer medewerkers binnen de school die gevoel hebben bij het onderwerp van privacy, waaronder een interne functionaris IBP met een technische achtergrond;
2. Werkplannen die zijn opgesteld door de verschillende deelscholen en diensten waardoor risicogestuurd wordt gewerkt en waarmee kan worden voldaan aan de Plan-Do-Check-Act cyclus;
3. Een afgerond DPIA op het proces met Jouw VO (data protection impact assessment of gegevensbeschermingseffectbeoordeling);
4. Maatregelen die zijn geformuleerd en akkoord bevonden:
 - akkoord gegeven op een verplichte e-learning voor alle medewerkers, welke in 2023 zal worden uitgerold;
 - akkoord gegeven voor de aanschaf van een applicatie dat als register van verwerkingsactiviteiten zal fungeren op basis van het geformuleerde pakket van eisen.

Tevens zijn er in 2022 bij Winkler Prins:

1. 4 datalekken gemeld waarvan er 0 bij de Autoriteit Persoonsgegevens zijn gemeld en 0 aan de betrokkenen;
2. 0 verzoeken van betrokkenen om hun rechten onder de AVG;
3. 0 klachten binnengekomen over de omgang met persoonsgegevens;
4. 0 onderzoeken vanuit de Autoriteit Persoonsgegevens gestart;
5. 0 rechtsvorderingen ingesteld dan wel rechtszaken aangespannen die zien op (schending van) de AVG.

De volgende grootste risico's worden signaleerd:

1. Het ontbreken van een (volledig) ingevuld register van verwerkingsactiviteiten zoals bedoeld in artikel 30 van de AVG. Het ontbreken hiervan is een risico omdat:
 - a. Het hebben van een dergelijk register een wettelijke verplichting is en de Autoriteit Persoonsgegevens inzage hierin mag vragen. Indien dit niet (tijdig) overlegd kan worden kan de Autoriteit Persoonsgegevens een boete opleggen;
 - b. er bij gebrek van een register geen gedegen inzicht is in de datastromen binnen en buiten Winkler Prins. Winkler Prins, noch de Functionaris Gegevensbescherming, is hierdoor in staat op verwerkingsniveau te onderzoeken of deze in lijn zijn met de AVG (denk aan doelbinding, dataminimalisatie, delen van gegevens met derden, etc);
2. Het (beperkte) kennis- en bewustwordingsniveau van de medewerkers ten aanzien van de AVG en meer in het bijzonder ten aanzien van datalekken. Dit uit zich met name in het relatief lage aantal gemelde datalekken;
3. De mate waarin privacy proactief onderdeel is van de processen (Privacy by Design). Dit uit zich met name in het hoge ad hoc gehalte van de werkzaamheden. Privacy is nog onvoldoende een vast onderdeel van de processen. Hierdoor wordt nog niet voldoende gestuurd op evaluatie en verbetering (plan-do-check-act).

De opgave voor de aankomende tijd is om privacy onder de aandacht te blijven houden, de werkplannen opnieuw op te stellen en te gaan implementeren alsook inzicht te krijgen in de datastromen. Voor een goede cyclus is het noodzakelijk dat het bestuur in haar periodieke (suggestie: jaarlijks) overleg met de hoofden van de deelscholen en diensten de werkplannen en voortgang de revue laat passeren.

Social media

We gebruiken drie social media platforms om nieuws over onze school te delen met leerlingen, ouders en andere belangstellenden: Facebook, Instagram en LinkedIn. LinkedIn gebruiken we voor de communicatie met onze samenwerkingspartners en belangstellenden; we plaatsen er vacatures en nieuws over samenwerkingsverbanden, projecten en bijzondere schoolbrede activiteiten. Facebook en Instagram gebruiken we voor het delen van klein en groot nieuws met leerlingen en ouders. Van praktisch ('Meld je aan voor de winterschool') tot gewoon leuk ('24 examenleerlingen en 7 docenten liepen de 4 Mijl van Groningen'). Vooral op Instagram krijgen we veel *likes* en reacties. Inmiddels is er, naast het mediabureau dat de content levert, ook een groepje leerlingen dat onder begeleiding van twee docenten foto's, filmpjes en berichten voor onze social media maakt.

Thema: Stafdiensten: optimale leer- en werkomgeving voor gebruikers

Uit het strategisch beleidsplan 2018-2024

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

Zo werkten we hieraan in 2022

Contractenregister

Om een overzicht te creëren van alle (financiële) contracten binnen Winkler Prins wordt er gewerkt aan een contractenregister in AFAS. In dit systeem houden wij bij welke contracten aflopen of aan verlenging toe zijn. Op dit moment wordt het register getest en gevuld. Oplevering vindt eind maart 2023 plaats.

Vlootschouw

De afdeling HR/PSA voert periodiek gesprekken met de staf- en deelschooldirecteuren waarin vragen en onderwerpen die bij deelscholen spelen in beeld komen om te kunnen worden opgepakt. In het voorjaar is de jaarlijkse kwantitatieve en kwalitatieve vlootschouw afgenomen. Hierin bespreekt de afdeling HR/

PSA met de directeurs de ontwikkelingen waarvoor de afdeling het komende jaar komt te staan en wat de personele consequenties zijn. Alle medewerkers worden individueel besproken om te kijken of er vanuit HR/PSA ondersteuning nodig is. Dit kan zijn met betrekking tot scholing, professionalisering, wijziging inzet, ondersteuning vanuit de inzetbaarheidscoach en dergelijke.

Voortgang ontwikkeling Leer- en Sportpark (LSP)

2022 was wat betreft huisvesting het jaar van de renovatie van onze hoofdlocatie, Raadsgildenlaan 1, van de bouw van de nieuwe gymzalen aan Raadsgildenlaan 5 en van de afwerking van de eerder opgeleverde nieuwbouw aan de Raadsgildenlaan.

Na verhuizing van de mavo naar de J.G. Pinksterstraat 26 (zomer 2021), kon de grootschalige renovatie van onze hoofdlocatie beginnen. Hierbij was veel aandacht voor duurzaamheid en het verkleinen van de ecologische footprint van het gebouw. Zo is het casco niet gesloopt, zijn veel bouwmaterialen lokaal geproduceerd, en wordt de energie na de verbouwing teruggewonnen en hergebruikt. Ook hebben we bestaand meubilair dat goed was hergebruikt. Meubilair dat er minder goed uitzag, maar technisch nog jaren meekan, is opnieuw gestoffeerd door een sociaal werkvoorzieningsschap. Bij de aanschaf van nieuw meubilair is eveneens gekeken naar de milieuvriendelijkste oplossing. Bijvoorbeeld door stukken te kiezen die zijn gemaakt van hergebruikte grondstoffen. Gedurende de verbouwing hielden we medewerkers, ouders en leerlingen via onze social media en nieuwsbrieven op de hoogte gehouden van de voortgang. In december 2022 is Raadsgildenlaan 1 bouwkundig opgeleverd. De kerstvakantie 2022 is gebruikt voor de verhuizing van de inventaris van de J.G. Pinksterstraat en de inrichting van de Raadsgildenlaan. Het gerenoveerde pand is op 16 januari 2023 in gebruik genomen door de deelscholen mavo, havo en vwo.

Vlak voor de zomer startte de bouw van de nieuwe gymzalen op Raadsgildenlaan 5. Na een efficiënt bouwtraject zijn de gymzalen op 16 december 2022 bouwkundig opgeleverd. Vanaf februari 2023 kan er in de gymzalen worden gesport.

Verder is de afdeling Facilitair & ICT in 2022 nog bezig geweest met het inregelen van de klimaatinstallaties van het brugklasgebouw en het nieuwe onderkomen van kader/basis, en het afwerken van opleverpunten hiervan.

2021 en 2022 waren twee intensieve bouwjaren waarin de gemeente Veendam en Winkler Prins samen hebben gezorgd voor moderne en duurzame onderwijshuisvesting. Prachtige gebouwen waar de leerlingen en medewerkers van Winkler Prins weer jarenlang kunnen leren en werken.

Duurzaam en natuur-inclusief

We hebben ons ingespannen om duurzaam én natuur-inclusief te bouwen en te renoveren. Drie locaties zijn inmiddels gasloos, een vierde pand verbruikt nauwelijks gas. Bij alle ingrepen is er vanuit alle invalshoeken naar duurzaamheid gekeken. Natuur-inclusief bouwen houdt in dat er rekening is gehouden met de aanwezigheid van vogels, vleermuizen, zoogdierjes en insecten in de gevels en rond de gebouwen. Onze terreinen hebben veel mogelijkheden voor het opvangen van grote hoeveelheden hemelwater.

Het natuur-inclusief bouwen trekken we verder door in natuur-inclusieve terreinen met een gevarieerdere biodiversiteit. In overleg met docenten Aardrijkskunde en Biologie is gekeken hoe we dit zo kunnen doen, dat zij hun lessen bij wijze van spreken in onze eigen tuinen kunnen geven. Een eerste stap is dat de planten, bomen en struiken die we gaan planten zoveel mogelijk inheems zijn. De keuze voor de soort is in samenwerking met de docenten gemaakt. Het beheer van de terreinen verandert van optisch netjes onderhouden naar ruigere borders en bosranden, zodat de natuur meer rust krijgt om zich te ontwikkelen. Het doel is om meer diverse insecten, vogels en zoogdierjes aan te trekken. Vanaf komend voorjaar onderhouden robotmaaiers in plaats van vervuilende dieselmaaiers de grasvelden.

Overige thema's:

Bestuurlijke provinciale samenwerking

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

Binnen het Platform wordt nu ook gekeken naar de toekomst. Op de wat langere termijn is het voor een aantal scholen de vraag hoe de aangeboden profielen binnen de diverse schoolsoorten rendabel gehouden kunnen worden wanneer de leerlingdaling in de bovenbouw van het vmbo en de 2^e fase doorzet. Het Platform blijft het gremium waar schoolbesturen elkaar vinden om hierover te spreken.

In 2021 is door de bestuurders van Winkler Prins en dr. Aletta Jacobs College een aanvraag gedaan in het kader van de *Subsidieregeling incidentele middelen leerlingdaling vo 2020*. De subsidieaanvraag is gehonoreerd. Kern van deze aanvraag is het doen van nader onderzoek naar de wenselijkheid en haalbaarheid en wenselijkheid van vormen van bestuurlijke samenwerking. De uitvoering van dit onderzoek heeft in 2022 vertraging opgelopen.

Politiek en maatschappelijke thema's

De minister van OCW heeft een aantal politieke of maatschappelijke thema's aangewezen waarvan door het bestuur een beschrijving moet worden gegeven met daarbij aandacht voor de doelen waarvoor de middelen zijn ingezet en de behaalde resultaten in 2022. Het gaat om de volgende onderwerpen:

- Strategisch personeelsbeleid (SHRM);
- Passend onderwijs;
- Allocatie van middelen naar schoolniveau (niet van toepassing op éénpitters als Winkler Prins);
- Toetsing en examinering;
- Nationaal Programma Onderwijs;
- Werkdrukmiddelen.

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

Strategisch personeelsbeleid (SHRM)

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

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

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

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

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

Wezenlijk voor SHRM is dat de doelen die de school zich stelt, uitgangspunt zijn voor het personeelsbeleid en dat het personeelsbeleid zo wordt uitgewerkt dat het gericht is op het realiseren van die doelen. Daarbij is het van belang doelen en opbrengsten zodanig te formuleren dat ze leidend kunnen zijn voor strategisch HRM-beleid. Doelen moeten worden geconcretiseerd als ze handen en voeten willen geven aan SHRM. Alleen als de school haar doelen concreet maakt, kunnen medewerkers bespreken wat elk van die doelen voor hen

betekent en hoe ze kunnen nagaan in welke mate ze deze doelen willen bereiken. De koppeling met het personeelsbeleid kan worden gemaakt door telkens de vraag te bespreken wat medewerkers nodig hebben om de geformuleerde opbrengsten te realiseren.

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

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

In 2022 is een beleidsplan SHRM vastgesteld na instemming van de pmr. Jaarlijks heeft het managementteam een beleidsdag waarin de beleidspunten voor het komend jaar worden opgesteld a.d.h.v. dit SHRM-beleidsplan. Verder vindt binnen het managementteam jaarlijks een cyclus plaats met daarin een kwalitatieve en kwantitatieve vlootshow.

Passend onderwijs

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

1. De doelen in het kader van passend onderwijs waarvoor de middelen vanuit de lumpsum zijn uitgegeven.
Sinds 2021 ontvangt de school geen bekostiging passend onderwijs meer via de lumpsum. De vroegere lwoo-bekostiging en de pro-bekostiging lopen nu via het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs (SWV). Deze middelen zijn in 2022 ingezet ten behoeve van het ondersteuningsaanbod zoals beschreven in het schoolondersteuningsprofiel van onze school (www.winklerprins.nl).
2. De doelen in het kader van passend onderwijs waarvoor de middelen vanuit het SWV zijn uitgegeven.
In 2022 is €1.761.072 ontvangen vanuit het SWV. Deze middelen zijn ingezet voor de volgende doelen:
 - de doelstellingen zoals beschreven in het schoolondersteuningsprofiel van onze school (www.winklerprins.nl);
 - maatwerktrajecten voor leerlingen die niet voldoende profiteren van het ondersteuningsaanbod van de school en door samenwerking tussen gemeente en onderwijs zicht houden op een VO-diploma, een schoolverklaring of getuigschrift;
 - ontwikkeling van beleid en maatwerk rondom hoogbegaafdheid en NT2. Hiervoor zijn naast de middelen Passend Onderwijs extra middelen ontvangen ter hoogte van € 8.820.
3. De evaluatie en bijstelling van het schoolondersteuningsprofiel (SOP).
Het SOP is ter instemming voorgelegd aan de MR en na instemming vastgesteld door de bestuurder (eind 2022).
4. In het afgelopen jaar is een start gemaakt met de herinrichting van de onderwijsondersteuning binnen Winkler Prins vanuit:
 - landelijke en regionale ontwikkelingen t.a.v. de ondersteuning en de effecten hiervan op Winkler Prins;
 - de mogelijkheden die het NPO biedt t.a.v. ondersteuning risicoleerlingen en interventies;
 - het bijstellen en evalueren van het schoolondersteuningsprofiel.Een en ander is uitgewerkt in het jaarplan van de stafdienst leerlingbegeleiding. De deelschoolactiviteiten zijn weer geborgd in de deelschoolplannen.
5. In 2020 is de wetgeving passend onderwijs geëvalueerd. Dit heeft geleid tot een verbeteraanpak met 25 punten dat door de Tweede Kamer is vastgesteld.

Op basis hiervan is in 2022 een routekaart naar inclusiever onderwijs opgesteld. Parallel hieraan hebben de schoolbesturen die gespecialiseerd onderwijs (PrO en VSO) in de provincie Groningen aanbieden in schooljaar 2021-2022 een ontwikkeltraject doorlopen om te verkennen wat deze routekaart betekent voor de toekomst van het gespecialiseerd onderwijs en welke afspraken daarvoor in de provincie moeten worden

gemaakt.

In juni 2022 hebben de schoolbesturen in de Provincie Groningen de eindrapportage met daarin een definitie van inclusiever onderwijs en 8 bouwstenen voor het toewerken naar regionale samenwerking hierin vastgesteld voor zowel het regulier als het speciaal onderwijs.

Op basis hiervan is vastgesteld dat alle schoolbesturen VO en VSO in de Provincie Groningen in de periode januari tot juni 2023 een eigen plan van aanpak opstellen voor de realisatie van inclusiever onderwijs in de eigen school. Dit wel in samenhang met de andere schoolbesturen.

Winkler Prins heeft eind 2022 van het SWV een extra uitkering van €126.637 ontvangen. Deze extra uitkering was nodig omdat SWV-en in het land te veel eigen vermogen hebben en de minister dreigde met het afroten van dit overschot. Deze extra middelen zijn in de jaarrekening van 2022 opgenomen als baten. Dit bedrag wordt gedoteerd aan de bestemmingsreserve maatwerktrajecten.

Deze uitkering is besteed aan uitbreiding van ons ondersteuningsaanbod en wel op een tweetal gebieden nl.:

- ontwikkelen maatwerktrajecten binnen Winkler Prins voor leerlingen van Winkler Prins (bb, kb, mavo, havo en vwo) die eerder richting VSO verwezen worden (dit om zo thuisnabij onderwijs mogelijk te maken en omdat het VSO in de loop van 2022 een volverklaring afgaf waardoor leerlingen vanuit het VO niet meer kunnen doorstromen naar het VSO;
- ontwikkelen maatwerktrajecten VSO-Pro waarbij meer VSO-leerlingen dan voorheen niet meer worden geplaatst binnen het VSO, maar binnen het praktijkonderwijs met een intensiever ondersteuningsaanbod;
- ontwikkelen maatwerktrajecten voor hoogbegaafdheid en talentontwikkeling;
- professionalisering en ontwikkeling van NT2 onderwijs.

De genoemde doelen worden niet alleen op school gerealiseerd maar ook in samenwerking met de onze stakeholders. De voornaamste stakeholders zijn:

- Het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs Groningen Ommelanden (20.02) met daarbij de:
 - Algemene Ledenvergadering (ALV) met daarin de bestuurlijke afvaardiging van de deelnemende scholen;
 - het subregionale besturenoverleg zuidoost Groningen: hierin worden de hoofdlijnen vanuit de ALV uitgewerkt door de betreffende schoolbesturen;
 - het directeurenoverleg zuidoost Groningen waarin de beleidsvoornemens vanuit de ALV en het regionale besturenoverleg worden uitgewerkt door de betreffende schoolbesturen;
 - het provinciaal bestuurlijk overleg rondom de toekomst PrO en VSO;
 - het Expertise- en Consultatieteam (ECT) dat ondersteuning verleent bij complexe ondersteuningsvraagstukken.
- Het OOGO-overleg tussen gemeenten en schoolbesturen dat via de subregio zuidoost Groningen is georganiseerd.

Allocatie van middelen naar schoolniveau

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

Toetsing en examinering

Ook in het examenjaar 2022 hebben de gevolgen van de Covid-19 epidemie nog een rol gespeeld bij de toetsing op school en het afnemen van de centrale examens. Om tegemoet te komen aan de bijzondere situatie hebben eindexamenkandidaten vanuit het ministerie de mogelijkheid gekregen om examens te spreiden over twee tijdvakken, een extra herkansing in te zetten en indien noodzakelijk mocht een vak buiten beschouwing worden gelaten bij het bepalen van de uitslag. Deze maatregelen van het ministerie hebben geleid tot drie examentijdvakken op school. Verder is er bij de basis- en kaderberoepsgerichte leerweg voor gekozen om voor het profielvak geen centraal examen af te nemen maar hiervoor het schoolexamencijfer te gebruiken. Deze maatregelen hebben ervoor gezorgd dat het percentage geslaagde leerlingen in 2022 wederom iets hoger is dan andere jaren (98% in 2022 en 97% in 2021 vs. 95% in de jaren daarvoor). De resultaten van zowel het schoolexamen als het centraal examen voor het examenjaar 2022 zijn in lijn met de resultaten uit eerdere jaren.

Als gevolg van de hierboven genoemde maatregelen zijn er gedurende het schooljaar kleine noodzakelijke aanpassingen doorgevoerd in het examenreglement en de PTA's. Bij het verwerken van de aanpassingen is door de deelschooldirecteuren en de examensecretarissen nauwkeurig gekeken naar de borging van de domeinen en eindtermen van het eindexamen. Deze aanpassingen zijn voorafgaande aan vaststelling door de

bestuurder ter instemming voorgelegd aan de MR en daarna gedeeld met leerlingen, ouders en de Inspectie. Er zijn twee examencommissies (één voor vmbo en één voor havo/vwo) binnen Winkler Prins opgezet, elk bestaande uit drie leden, waaronder de examensecretarissen. Om de kwaliteit van het schoolexamen te borgen zijn de PTA's, net als in voorgaande jaren, gecontroleerd door de examencommissies en de deelschooldirecteuren. De controle was gericht op volledigheid en op de relatie tussen het schoolexamen en de domeinen en eindtermen van het eindexamen.

Ook dit jaar is het examenreglement van de school weer van een update voorzien, ondersteund door een externe juridische adviseur. Het eindexamenbesluit is vervallen en vervangen door de wet voortgezet onderwijs 2020. De verwijzingen naar de artikelen in de wet voortgezet onderwijs 2020 zijn geactualiseerd.

Nationaal Programma Onderwijs

Inleiding

Begin 2021 kwam de minister van OCW met het Nationaal Programma Onderwijs, een meerjarig, ambitieus programma en budget voor scholen om te werken aan duurzame kwaliteitsverbetering binnen het onderwijs en om achterstanden bij leerlingen weg te werken.

Schoolscan

In 2022 is rond de zomervakantie opnieuw een schoolscan opgesteld vanuit een schoolbrede focus. Hierbij is o.a. onderzocht:

- Of en welke onderwijsvertraging zichtbaar was;
- Welke ondersteuningsbehoefte leerlingen hebben;
- In hoeverre er met het NPO plan aangesloten kon worden bij de ontwikkelingen in de school (het strategisch beleid en kwaliteitsbeleid).

Hiervoor is o.a. gebruik gemaakt van data vanuit ons leerlingvolgsysteem (m.n. cijferoverzichten en stand van zaken bestanden), informatie uit de deelscholen rondom o.a. verzuim, onderzoek naar welbevinden van leerlingen met een vragenlijst en de gegevens vanuit de Diatoetsen. Waar dit mogelijk was, is dit meerjarig in beeld gebracht. Op basis van de schoolscan zijn er meerdere gesprekken geweest met de deelschooldirecteuren en is in de deelschoolteams gewerkt aan de vertaling van de uitkomsten van de schoolscan naar een plan van aanpak binnen de deelscholen.

Hoofdpijnen vanuit de schoolscan

Vanuit deze analyse komen drie hoofdthema's naar voren waar we onze energie en middelen op in hebben gezet:

1. Leervertraging
2. Welbevinden
3. Kwaliteitscultuur

Om de vertaling naar concrete interventies te maken zijn verschillende soorten overleggen gevoerd binnen het MT, deelscholen, de PMR en de leerling- en oudergeleding van de MR. Hierbij zijn ook leerlingen betrokken bijvoorbeeld door middel van mentorgesprekken en panelgesprekken. Daarnaast zijn leerlingen in de onderzoeksfase bevraagd over hun welbevinden.

Betrokkenheid MR

In de junivergadering heeft de MR ingestemd met het meerjarig schoolprogramma 2022-2025 met daarin de begroting en verdeling van het budget voor schooljaar 2022-2023 en de indicatieve meerjarenbegroting 2022-2025. Een deel van het budget wordt ingezet ten gunste van een kleinere klassen. Een ander deel wordt middels verdeelsleutels toegekend aan de verschillende deelscholen. De wijze waarop dit budget wordt ingezet binnen de deelscholen is weer afhankelijk van wat de schoolscan van de betreffende deelschool laat zien: inzet op het wegwerken van achterstanden, extra interventies in het kader van welbevinden en extra formatie voor ondersteuning.

Soorten interventies + besteding van middelen in 2022

Elke interventie is beschreven in een aanvraag, monitorings- en verantwoordingsmodel die gekoppeld is aan de menukaart, de pijlers uit het schoolprogramma en het strategisch beleid van de school. Op basis van de analyse, het schoolprogramma en de interventies is er in elke deelschool een deelschoolprogramma gemaakt. In 2022 is voor een totaalbedrag van € 923.217.

Inzet op interventies menukaart per deelschool 2021-2022			
	Ingezette middelen	Interventie	Resultaat
A) Meer onderwijs (binnen of buiten reguliere schooltijden) om bij groepen leerlingen kennis en vaardigheden bij te spijkeren:			
A1) Voor- en vroegschoolse opvang	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
A2) Uitbreiding onderwijs	€ 12.720	- Verbetering begrip lezen en rekenen - Remediering op basis van Dataaltoetsen	- Deelschoolbrede aanpak en begeleiding - Extra lessen en begeleiding op basis van analyses in de deelschool
A3) Zomer- of lentescholen	€ 518	Zomerschool + winterschool	203 leerlingen naar lenteschool 2022 176 leerlingen naar winterschool 2022
B) Effectievere inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkeren:			
B1) <u>Een-op-een-begeleiding</u> (intensieve individuele begeleiding door leerkracht, onderwijsassistent of andere volwassene)	€ 6.270	- Digitale ondersteuning Mr. Chadd - Inzet onderwijs assistenten	714 leerlingen van gebruik gemaakt - Extra handen in de klas door inzet van assistenten
B2) Individuele instructie (individuele opdrachten en begeleiding per leerling)	€ 10.883	Uitbreiding KWT	Begeleiding van leerlingen rondom wiskunde, dyslexie,
B3) Instructie in kleine groepen	€ 13.601	Extra begeleiding voor specifieke groepen leerlingen	- Uitbreiding trajectruimte (ASS leerlingen) - Extra begeleiding op leergedrag
B4) Leren van en met medeleerlingen (tutoring)		Samenwerkend leren	Tutorleren
B5) Feedback	Geen kosten		
B6) Beheersingsgericht leren	€ 2.252	Aansluiten op onderwijs en ondersteuningsbehoeften	Begeleiding van leren in trajectruimte
C) Sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling van leerlingen:			
C1) Interventies gericht op welbevinden en sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen	€ 288.069	- Interventies gericht op welbevinden en groepsvorming - Uitbreiding mentoraat	- Deelschoolbrede aanpak op gespreksvoering en mentoraat; - Peermediation; - Extra mentoruren; - Groepsvormende activiteiten

C2) Sportieve activiteiten	€ 26.738	• Interventies gericht op welbevinden	• Sport activiteiten
C3) Cultuureducatie	€ 27.760	• Interventies gericht op welbevinden	• Culturele activiteiten
D) Ontwikkeling van de executieve functies van leerlingen:			
D1) Metacognitie en zelfregulerend leren	€ 31.559	• Interventies gericht op het versterken van eigenaarschap van leerlingen	• Professionalisering eigenaarschap op leren • LOB activiteiten
D2) Samenwerkend leren	€ 10.000	• Interventies gericht op het versterken van samenwerkend leren	• Professionalisering samenwerkend leren
E) (Extra) inzet van personeel en ondersteuning:			
E1) Klassenverkleining	€ 289.147	• Klassenverkleining	• Inzet 3,26 fte in 2022
E2) Onderwijs-assistenten/ Instructeurs	€ 683		
F) Faciliteiten en randvoorwaarden:			
F1) Interventies gericht op faciliteiten en randvoorwaarden	€ 166.934	• Extra leermiddelen • Projectleiding • Kwaliteitsteam	• Aanschaf voor materiaal • Tweewekelijks kwaliteitsteam (afvaardiging deelscholen) • 0,3 fte projectleiding
F2) Ouder-betrokkenheid			
F3) Digitale technologie	€ 36.906,-	• Kwaliteitsbewust handelen	• Aanschaf en gebruik MMP en cursus datacoach

Personeel niet in loondienst (PNIL)

Vanaf de zomer 2021 is binnen onze school een projectgroep NPO actief die bestaat uit twee externe medewerkers die daarmee als PNIL te kwalificeren zijn. De kosten voor de inzet van de externe medewerkers bedragen in 2022 € 93.445,-. Dat is 10,1% van de in 2022 NPO gerelateerde kosten.

De reden voor deze externe ondersteuning is het binnen het eigen personeelsbestand onvoldoende beschikbaar hebben van menskracht en specifiek kennis, vaardigheden en netwerk op het gebied van projectmanagement en kwaliteitsverbeteringstrajecten.

Risicoparagraaf

Risico's bij de uitvoering van het NPO liggen op het gebied van:

- de beschikbaarheid van voldoende menskracht en
- de organiseerbaarheid van alle activiteiten, ook in het licht van het reguliere curriculum en
- de belastbaarheid van de medewerkers.

Werkdrukmiddelen

In het Onderhandelaarsakkoord CAO-VO 2022/2023 is t.a.v. de werkdruk het volgende afgesproken: *‘Vanaf het schooljaar 2022/2023 is er voor het VO structureel € 300 miljoen beschikbaar voor maatregelen voor werkdrukverlichting. Het bedrag wordt verdeeld over alle schoolbesturen aan de hand van een tarief per leerling. Cao-partijen hebben afgesproken dat € 150 miljoen wordt besteed met een collectieve aanpak waarin schoolleiders, leraren en ondersteunend personeel in overleg treden over de te nemen maatregelen. Daarnaast is er € 150 miljoen beschikbaar voor een individuele component waarbij elke medewerker recht heeft op extra tijd voor taakverlichting.’*

Het beschikbare budget per school is € 321,95 euro per leerling. Het totale budget op jaarbasis voor Winkler Prins komt daarmee op € 631.344.

Het individuele deel voor de medewerkers betekent een ophoging van het basisbudget van 50 uur naar 90 uur. Met een aanstelling van 1,0 wtf krijgen medewerkers vanaf 1 augustus 2022 daarmee 40 extra uren (boven op het basisbudget van 50 uur; deeltijders naar rato van hun werktijdfactor). Omdat de formatie voor het nieuwe schooljaar 2022-2023 op het moment van sluiting van het onderhandelaarsakkoord (vlak voor de zomervakantie 2022) al vastlag, werd besloten het schooljaar 2022-2023 als overgangsjaar te beschouwen.

Inzet individuele werkdrukmiddelen

Sociale partners deden een oproep aan schoolbesturen voor het einde van 2022 afspraken te maken met de pmr over de mogelijkheid tot uitbetaling van de individuele werkdrukmiddelen voor het schooljaar 2022 – 2023 bij het salaris van december 2022 voor die medewerkers die daarvoor zouden willen kiezen. In schooljaar 2022 – 2023 mochten de extra uren van het basisbudget eenmalig aan alle medewerkers worden uitbetaald. Tot veler verrassing en verwondering bleek, dat naast de individuele werkdrukmiddelen voor het schooljaar 2022-2023 (40 uur per medewerkers voltijd), schoolbesturen aanvullend ook nog individuele werkdrukmiddelen voor de periode januari t/m juli 2022 bekostigd kregen (23 uur per medewerker voltijd). Door de sociale partners is besloten deze gelden toe te voegen aan het budget van schooljaar 2022-2023. Daarmee komt het totaal aan individuele werkdrukmiddelen uit op 63 uur (per voltijd wtf). Het advies van de sociale partners was het budget toe te kennen aan alle werknemers die op 1 oktober 2022 in dienst waren. We hebben besloten dit advies op te volgen.

Dat betekende voor alle medewerkers van Winkler Prins de volgende vier keuzen:

Keuze 1: uitbetalen individuele werkdrukmiddelen 2022 - 2023 in december 2022

Keuze 2: uitbetalen individuele werkdrukmiddelen 2022 - 2023 in januari 2023

Keuze 3: toevoegen individuele werkdrukmiddelen 2022 - 2023 aan PB-spaarbudget

Keuze 4: inzetten individuele werkdrukmiddelen 2022 – 2023 t.b.v. werktaakvermindering

De voorgestelde aanpak individuele werkdrukmiddelen 2022 – 2023 kreeg instemming van de pmr. Vanaf schooljaar 2023 - 2024 gelden andere regels waarover we in het voorjaar van 2023 met de pmr in gesprek gaan.

Inzet collectieve werkdrukmiddelen

Het cao-akkoord over de collectieve werkdrukmiddelen kwam te laat om nog uit te werken bij de personeelsformatie 2022 – 2023. Schooljaar 2022 - 2023 geldt dan ook als een overgangsjaar.

Voorloper van deze cao-afpraak was het *Convenant personeelstekorten en werkdrukverlichting (2019)*.

Daarin werd voor twee jaren eenmalig € 150 miljoen extra vrij gemaakt voor de aanpak van werkdruk en de tekorten onderwijspersoneel in het voortgezet onderwijs. Voor Winkler Prins ging het om ongeveer € 150.000 per schooljaar (2020 – 2021 en 2021-2022). Bij het opstellen van de begroting 2022 en 2023 hadden we reeds besloten uit eigen middelen deze werkdrukmiddelen voort te zetten om daarmee een bijdrage te leveren aan het terugdringen van de werkdruk. Daardoor hebben we voor schooljaar 2022 – 2023 al een werkdrukplan avant la lettre. Dit alles in afstemming met de pmr.

De beschikbare middelen zijn via een verdeelsleutel aan de deelscholen beschikbaar gesteld. De deelschooldirecteur overlegde over de inzet van dit budget vooraf met de medewerkers van de deelschool. Daarbij zijn twee scenario's naar voren gekomen: een aantal deelscholen heeft gekozen voor een hogere facilitering voor mentoren, een aantal andere deelscholen heeft gekozen voor externe ondersteuning door studenten tijdens toetsweken waardoor docenten tijdens die toetsweken meer tijd voor correctie krijgen. Deze aanpak en evaluatie is in afstemming met de pmr gebeurd.

Voor het schooljaar 2023 – 2024 en de jaren daarna zijn werkgevers en werknemers gezamenlijk aan zet en gaan met elkaar in overleg over het nemen van maatregelen om de werkdruk te verminderen. Hierbij valt bijvoorbeeld te denken aan extra ondersteuning in de klas, ten behoeve van leerlingenbegeleiding of om de lasten van bepaalde taken te verminderen (zoals mentoraat of surveillance). Van belang is in ieder geval dat steeds gekeken wordt naar de schoolspecifieke situatie, waarbij werknemers zoveel mogelijk in staat gesteld worden keuzes te maken die het beste passen bij hun specifieke situatie.

In het voorjaar van 2023 maken we afspraken met de pmr en de betrokken deelscholen/diensten over de kaders voor de besteding van de collectieve middelen voor de schooljaren na 2022 - 2023. Werknemers stellen gezamenlijk (binnen hun organisatorische eenheid) de werkdrukplannen op. Deze deelplannen worden uiteindelijk samengevoegd tot een collectief werkdrukplan voor de hele school dat vervolgens zal worden uitgevoerd, alles in afstemming met de pmr.

3. Kwaliteit

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

3.1 Kwaliteitsprofiel 2017-2022

Het kwaliteitsprofiel 2017-2022 bevat een historisch overzicht van een groot aantal indicatoren waaruit de kwaliteit van de school over meerdere jaren valt af te lezen. Dit kwaliteitsprofiel staat op pagina 77 en 78.

3.2 Kwaliteitsoordeel Inspectie: Toezichtskaderarrangement

Een belangrijke graadmeter is het oordeel van de Inspectie van het Onderwijs. Als een school of opleiding bij een onderzoek aan de wettelijke eisen voor basiskwaliteit voldoet, krijgt de school het oordeel 'voldoende'. Scholen die niet aan de basiskwaliteit voldoen, krijgen het oordeel 'onvoldoende'. Deze scholen kunnen zelfs het oordeel 'zeer zwak' krijgen als ze beneden de wettelijke norm presteren.

Naast deze oordelen kan de inspectie de waardering 'goed' geven. 'Goed' is dus geen oordeel maar een waardering, want oordelen worden uitsluitend gegeven op basis van wettelijke vereisten. Een waardering wordt gegeven door analyse van de eigen ambities van een school en de realisatie daarvan en heeft tot doel om de scholen en besturen te stimuleren tot verdere kwaliteitsverbetering.

Mogelijke oordelen voor scholen/opleidingen:

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

Aan alle scholen van Winkler Prins is in 2022 het oordeel 'voldoende' gegeven. Voor de deelschool praktijkonderwijs geldt daarnaast de waardering 'goed'.

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

3.3 Kwaliteitsoordeel Inspectie: Onderwijsresultaten

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

Het onderwijsresultatenmodel bestaat uit de volgende vier indicatoren:

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

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

De Inspectie van het Onderwijs heeft besloten dat scholen in het schooljaar 2021-2022 niet beoordeeld worden op de resultaten. De inspectie wil zo in haar oordelen rekening houden met de omstandigheden die zijn ontstaan door de maatregelen vanwege het coronavirus. Voor alle onderwijsniveaus van Winkler Prins is derhalve op de genoemde indicatoren geen beoordeling gegeven van de Onderwijsinspectie.

Kwaliteitsoordeel Inspectie VO Onderwijsresultaten	Beoordeling
Vwo	N.v.t.
Havo	N.v.t.
Mavo	N.v.t.
Kader	N.v.t.
Basis	N.v.t.
Praktijkonderwijs	N.v.t.

3.4 Examenresultaten 2022

Traditiegetrouw kent Winkler Prins goede examenresultaten. De percentages verhouden zich goed tot het landelijk gemiddelde. Het schoolgemiddelde bedraagt 98,4% geslaagde leerlingen. Hieronder volgt de tabel met de examenresultaten per deelschool.

	Slagingspercentage	
	% Winkler Prins	% Landelijk
Basis	96,9%	99,0%
Kader	97,5%	98,9%
Mavo	98,7	95,8%
Havo	98,8%	90,5%
Vwo	100%	92,8%
Totaal	98,4%	95,4%

3.5 Opbrengsten school voor praktijkonderwijs 2022

13 leerlingen verlieten de school voor praktijkonderwijs waarbij:

- 6 leerlingen een baan hebben gekregen;
- 6 leerlingen een baan hebben (en leren via BBL niveau 2);
- 1 leerling een mbo-2 opleiding is gestart.

Van deze 13 leerlingen behaalden:

- 7 leerlingen een VCA-certificaat;
- 5 leerlingen een schoonmaakcertificaat;
- 3 leerlingen een certificaat werken in de keuken;
- 5 leerlingen een heftruckcertificaat;
- 2 leerlingen een certificaat Mig/Mag lassen niveau 1;
- 1 leerling een certificaat Mig/Mag lassen niveau 2;
- 1 leerling een certificaat TIG lassen.

3.6 Excellente leerlingen

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

Deelschool	Extra vak(ken)			Extra profielen		Cum laude
	1	2	3	2	3	
Vwo	14	4	4	22	-	3
Havo	2	-	-	8	-	-
Mavo	50	-	-	63	4	1
Kader/basis	-	-	-	-	-	-

3.7 Onderwijstijd

In de eerste helft van 2022 bepaalde het coronavirus in steeds mindere mate de dagelijkse gang van zaken binnen onze school. De scholen mochten weer open, zij het met beperkingen en uitval als gevolg van veel ziekte. Ook is de beschikbaarheid van medewerkers bij uitval van lessen een steeds groter probleem. We konden voor het eerst in twee jaar weer een berekening maken van de geplande voorgeschreven en verplichte onderwijstijd. De urennormen in het voortgezet onderwijs gelden niet per leerjaar en per leerling, maar per opleiding. Elke leerling moet een programma kunnen volgen van 3700 uur voor het vmbo, 4700 uur voor de havo, 5700 uur voor het vwo en 6000 voor het praktijkonderwijs. Het totaal van de gerealiseerde onderwijstijd schooljaar 2021-2022 op Winkler Prins lag 1,72% onder de wettelijk te realiseren onderwijstijd. Met het oog op de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt moeten we er rekening mee houden dat het steeds een groter probleem zal worden onderwijstijd te realiseren. Vandaar dat er op landelijk niveau (bij ministerie, vakbonden en werkgevers) wordt nagedacht over verlaging van de wettelijke urennormen voor onderwijstijd, in combinatie met aanpassing van het curriculum.

3.8 Voortijdig schoolverlaters (VSV)

Het voorkomen en bestrijden van schooluitval behoort vanzelfsprekend tot onze ambities. Minder schooluitval betekent meer goed opgeleide mensen die hun plek vinden in de maatschappij en op de arbeidsmarkt. De meest recente VSV-cijfers voor 2021 zijn afkomstig uit het VSV-Atlas convenantjaar 2019-2020.

Voortijd schoolverlaters (VSV)		
	2019-2020	2020-2021
Aantal leerlingen (<i>excl. Praktijkonderwijs</i>)	1.936	1.871
Aantal VSV'ers	7	12
% VSV'ers	0,4	0,6

Het percentage VSV'ers lag in het startjaar 2005 – 2006 op 1,3%. Met het percentage van 0,6% voldoen we aan de streef- en prestatienormen van het ministerie van OC&W. Zie het document: [Voortijdig Schoolverlaten | Thema's | OCW in cijfers](#)

Het aantal voortijdig schoolverlaters is buitengewoon beperkt. Hierdoor dragen we significant bij aan het terugdringen van voortijdig schoolverlaten in de RMC-regio Oost- Groningen.

3.9 Klachten en bezwaren

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

Een klacht wordt meestal ingediend bij de deelschooldirectie. In bijna alle gevallen wordt een klacht in goed overleg opgelost. Men kan ook contact opnemen met de vertrouwenspersonen waarvan er op onze school twee werkzaam zijn. Als dat niet lukt, dan kunnen meer formele wegen bewandeld worden door het indienen van een klacht bij het bevoegd gezag. Wanneer deze interne klachtenafhandeling niet tot een goede oplossing leidt, kan een klacht buiten de school worden ingediend bij de Landelijke Klachten Commissie (LKC) waarbij Winkler Prins is aangesloten. In 2022 zijn geen klachten ingediend bij de LKC.

De klachtenregeling geldt niet voor klachten over personele aangelegenheden en arbeidsrechtelijke beslissingen. Hiervoor kunnen medewerkers kiezen voor de Bezwarenprocedure Winkler Prins 2014. Deze procedure biedt medewerkers de mogelijkheid bezwaar te maken bij de Bezwarencommissie wanneer men het niet eens is met een besluit dat is genomen namens of door het bevoegd gezag. Er is in 2022 geen bezwaar binnengekomen bij de Bezwarencommissie.

3.10 Jaarverslag vertrouwenspersonen

De vertrouwenspersonen hebben een jaarverslag over het schooljaar 2021-2022 aangeleverd. Hieronder een samenvatting uit dit jaarverslag:

Overzicht aantal klachten bij vertrouwenspersonen		
Soorten klachten:	2021-2022	
Communicatie	35%	
Optreden tegen leerling	-	
Schoolorganisatie	3%	
Klachtbehandeling door school	-	
Onderwijskundige begeleiding	15%	
Veiligheid	23%	
Pesten	12%	
LHTB-intimidatie	-	
Agressie/geweld	-	
Discriminatie	-	
Overig	12%	
Totaal aantal klachten	18	

Het aantal bij de vertrouwenspersonen ingediende klachten in schooljaar 2021-2022 is beduidend hoger ten opzichte van schooljaar 2020-2021: van 4 naar 18. Het lijkt erop dat sommige kwesties die al langer speelden of sluimerden, in het schooljaar 2021 - 2022 onder de aandacht werden gebracht. Op een totaal van ongeveer 2.000 leerlingen, 4.000 ouders/verzorgers en 250 medewerkers is 18 klagers een bescheiden aantal, al is elke klacht er een teveel.

Het merendeel van de klachten heeft als onderwerp communicatie. Enkele meldingen waren gerelateerd aan corona. Dit beeld komt ook naar voren in de landelijke rapportage van de LKC (2021).

Er zijn weinig klachten binnengekomen over bevordering van leerlingen, in vergelijking met de rapportage van de LKC (2021). Er is uiteindelijk geen enkele klacht ingediend bij de LKC.

In het schooljaar 2021-2022 waren er verhoudingsgewijs iets meer onderwijsgevenden die zich tot de vertrouwenspersoon hebben gewend. Vaak is de verdeling van klagers (leerlingen/ouders/medewerker) ongeveer gelijk. Ook betrof de aangeklaagde zelf wat vaker een onderwijsgevende medewerker, ten opzichte van voorgaande jaren.

3.11 Sociale veiligheid

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

De workshops die dit jaar ter preventie zijn aangeboden aan de diverse klassen, gaan over thema's zoals gewoontes en verslaving, mediawijsheid en geldzels. Er is binnen de hele school ruim aandacht besteed aan jaarlijks terugkerende thema's, zoals de gouden weken en (gender)diversiteit tijdens Paarse Vrijdag.

3.12 Klokkenluidersregeling

De school heeft een klokkenluidersregeling. In 2022 zijn geen meldingen van een misstand gedaan.

3.13 Tevredenheidsonderzoeken

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

In het voorjaar van 2022 is de ouder- en leerlingtevredenheid gemeten. De behaalde scores voor ouder- en leerlingtevredenheid staan in bijlage 3 waarbij per locatie/deelschool de hoogste en laagste scores in beeld zijn gebracht.

3.13 Scholen op de Kaart

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

Sinds kort is er ook een vergelijkingssite waarbij inzage gekregen kan worden over een aantal indicatoren van schoolbesturen waaronder financieel, opbouw medewerkersbestand, ziekteverzuim, aantal locaties, e.d.: [Schoolbesturen op de kaart.nl](http://Schoolbesturen.op.de.kaart.nl)

4. Toezicht en bestuur

4.1 Code Goed Onderwijsbestuur VO 2022: verslag van de bestuurder

Binnen de sector voortgezet onderwijs geldt de Code Goed Onderwijsbestuur VO. Deze code is gebaseerd op vier principes: verantwoordelijkheid, professionaliteit, integriteit en openheid. Deze principes vormen de basis voor de wijze waarop bestuur en intern toezicht belangen afwegen en hun koers bepalen. De code is zo bedoeld om verdere bewustwording van de genoemde principes, kritische reflectie op de toepassing hiervan en het waardengedreven handelen van bestuur en intern toezicht te stimuleren. Door te kiezen voor een principle-based code wordt er een groter beroep gedaan op de verantwoordelijkheid van schoolbesturen en intern toezichthouders en wordt de code een meer inspirerend document dat aanzet tot gesprek.

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

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

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

De code kent ook vier 'pas toe-bepalingen', die gelden als lidmaatschapseis voor de sectororganisatie VO-raad (waar Winkler Prins lid van is) en waaraan vanzelfsprekend moet worden voldaan. Hieronder volgt een uitwerking van deze lidmaatschapseisen.

Lidmaatschapseis 1

Het bestuur publiceert:

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

Verantwoording

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

Lidmaatschapseis 2

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

Verantwoording

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

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

Aan de hand van het *Toezicht- en toetsingskader Raad van Toezicht en een Beoordelingskader bestuurder* hebben de Raad van Toezicht en de bestuurder jaardoelen voor de bestuurder voor 2022 afgesproken. Deze jaardoelen zijn begin 2023 door de Raad van Toezicht met de bestuurder geëvalueerd. Gedurende het schooljaar zoekt de Raad van Toezicht het contact met de Medezeggenschapsraad en het Managementteam om zich te laten informeren en een beeld te krijgen van hoe de beleving binnen de school is met betrekking tot het functioneren van de bestuurder. De remuneratiecommissie van de Raad van Toezicht heeft het jaarlijkse functioneringsgesprek met de bestuurder gevoerd. Hierbij is gesproken over de voortgang van het voorgaande jaar aan de hand van de afgesproken doelen, waaronder het koershouden tijdens corona, de handhaving van het kwaliteitsprofiel, de voortgang van de onderwijskundige ontwikkelingen, de voortgang van de huisvesting, de regionale samenwerking en de professionalisering van de bestuurder.

Lidmaatschapseis 3

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

Verantwoording

In het Handboek Governance Winkler Prins is een *Reglement Criteria nevenfuncties bestuurder Winkler Prins* opgenomen die voldoet aan de uitgangspunten van lidmaatschapseis 3. In 2022 heeft de bestuurder conform dit Reglement gehandeld. Het Handboek Governance Winkler Prins staat op www.winklerprins.nl

Lidmaatschapseis 4

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

Verantwoording

In het Handboek Governance Winkler Prins is een regeling *Integriteit, nevenfuncties en tegenstrijdige belangen RvT* opgenomen die voldoet aan de uitgangspunten van lidmaatschapseis 4. In 2022 voldoen alle toezichthouders aan deze lidmaatschapseis. Het Handboek Governance Winkler Prins staat op www.winklerprins.nl

Handboek Governance Stichting Winkler Prins

In 2017 is het Handboek Governance Stichting Winkler Prins opgesteld. Het handboek heeft tot doel om het bestuurlijk en toezichthoudend proces binnen de organisatie op een transparante wijze vast te leggen ten behoeve van de interne en externe belanghebbenden. In het Handboek zijn de regels met betrekking tot het bestuurlijk en toezichthoudend proces opgenomen.

Het kader waarbinnen het bestuurlijk en toezichthoudend proces vorm krijgt bestaat op hoofdlijnen uit de toepasselijke wetgeving, de Stichtingsstatuten en de Sectorcode VO. Het Handboek beschrijft volgens welke regels en procedures binnen het geschetste kader (de voorbereiding van) de besluitvorming en het toezicht daarop verlopen. Ook de formele structuur van de organisatie met een beschrijving van de functionarissen, hun rol en hun profiel maakt deel uit van het Handboek.

4.2 Code Goed Bestuur: verslag van de Raad van Toezicht

Positie Raad van Toezicht

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

Samenstelling en rooster van aftreden Raad van Toezicht Winkler Prins

In 2021 heeft de Raad van Toezicht besloten om, in verband met de continuïteit van het toezicht om in 2022 een nieuw lid te werven. In 2022 is besloten om zelfs twee nieuwe leden te gaan werven, zodat de continuïteit op termijn nog beter gewaarborgd zal zijn. In 2022 is met die werving ook een aanvang gemaakt, waarna in 2023 een van de zittende leden van de RvT de raad zal verlaten. Na 2024 zal de omvang van de Raad van Toezicht, door het vertrek van diverse leden daarvan, weer kunnen worden teruggebracht tot 5 leden.

Op 31 december 2022 bestond de Raad van Toezicht uit de volgende leden:

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

	Eerste benoeming
	Aftredend, nog éénmaal herbenoembaar
	Aftredend, niet herbenoembaar

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

Activiteiten van de Raad van Toezicht

De Raad heeft het afgelopen jaar vijf keer vergaderd.

De belangrijkste besluiten van de Raad waren:

- goedkeuring jaarverslag en jaarrekening 2021;
- goedkeuring begroting 2023;
- goedkeuring Beleidsplan en begroting 2023;
- de dienstverlening met de accountant is in 2022 gecontinueerd en tevens is het contract met de accountant voor twee jaar verlengd;
- ontslagbesluit bestuurder. De bestuurder zal de organisatie verlaten op 1 augustus 2023.

Naast voornoemde besluiten heeft de Raad van Toezicht overleg gevoerd met de bestuurder over met name de aanzet voor het opstellen van een nieuw strategisch beleidsplan voor de jaren 2024 – 2028, nadat eerder, met name in verband met Covid -19 beloten was om het bestaande strategisch beleidsplan nog met twee jaren te verlengen. In verband daarmee is de afgelopen maanden ook al een start gemaakt met het nieuwe SBP en zijn er onder begeleiding van een externe partij gesprekken gevoerd met de RvT en met alle betrokken

stakeholders. Ook is gesproken over onder meer de oplevering van de nieuwbouw van Winkler Prins, de daarmee gemoeide verhuizingsperikelen en over de bouw van een nieuwe sportzaal. De Raad van Toezicht is ook door de bestuurder op de hoogte gehouden van de ontwikkelingen en keuzes verband houdende met de NPO-gelden. Ook heeft de RvT met en zonder de bestuurder overleg gevoerd over de steeds actuelere vraag of Winkler Prins op lange termijn als zelfstandige entiteit in stand kan blijven of dat er met andere partijen een vorm van samenwerking moet worden gezocht en gevonden.

De Raad van Toezicht heeft in 2022 twee keer gesprekken gevoerd met de MR en het MT, in alle gevallen in afwezigheid van de bestuurder. De Raad van Toezicht stelt deze gesprekken, die in openheid worden gevoerd, op prijs en zal dit uiteraard ook in 2023 weer gaan doen. Ook in deze gesprekken is met name aandacht geweest voor het feit dat de bestuurder aan het einde van het lopende schooljaar zal vertrekken en over de procedure rond het strategische beleidsplan en werving van leden voor de RvT.

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

Commissies

De Raad van Toezicht kent drie vaste commissies: een Auditcommissie, een Remuneratiecommissie en een commissie Kwaliteit, Onderwijs & Personeel. De Auditcommissie ondersteunt bij het uitvoeren van de verantwoordelijkheden van de Raad van Toezicht als intern toezichthoudend orgaan, specifiek bij het uitoefenen van het toezicht op de financiële sturing door het bestuur. De Auditcommissie bestond in 2022 uit dhr. J. Cooijmans en dhr. F. Disch. De Auditcommissie heeft overleg gevoerd over de jaarrekening 2021 en de begroting 2023. De jaarrekening is door de Raad van Toezicht goedgekeurd na ook de accountant ter vergadering daarover te hebben gesproken.

De Remuneratiecommissie ondersteunt de Raad van Toezicht bij het uitvoeren van de verantwoordelijkheden als intern toezichthoudend orgaan, specifiek bij het uitoefenen van de werkgeversrol richting het college van bestuur. De commissie bestond in 2022 uit dhr. J.B. Rijkema en dhr. R. Schilt. De commissie heeft de Raad van Toezicht geadviseerd over beloning van de bestuurder, en heeft het jaarlijkse functioneringsgesprek gevoerd met de bestuurder. Ook heeft de commissie advies verleend over het door de Raad van Toezicht genomen ontslagbesluit van de bestuurder en heeft zij daarover de gesprekken met de bestuurder gevoerd.

De commissie Kwaliteit, Onderwijs & Personeel bestond in 2022 uit dhr. Schilt en dhr. F. Thomassen. De commissie Kwaliteit, Onderwijs & Personeel heeft in 2022 enkele keren met de bestuurder gesproken over voorgenomen beleidsplannen, zoals Beleidsplan 2022 en de begroting. Op basis van deze besprekingen heeft de commissie de Raad geadviseerd.

Code Goed Bestuur

In 2019 is er een nieuwe Code Goed Bestuur verschenen. De Raad van Toezicht heeft besloten ook deze Code over te nemen en deze wordt door de Raad van Toezicht wederom onderschreven en hanteert deze als uitgangspunt voor zijn handelen. De Raad van Toezicht houdt zich aan de lidmaatschapseisen uit de Code en ziet erop toe dat ook Winkler Prins dat doet. De Raad van Toezicht volgt de richtlijnen uit de Code in beginsel ook op; het daarvan afwijken behoort een uitzondering te zijn, waarbij de Raad van Toezicht zich houdt aan het beginsel 'pas toe of leg uit'. De Raad van Toezicht zal de in de nieuwe Code opgenomen wijzigingen doorvoeren in haar Toezichtskader en heeft in dat kader ook overleg gevoerd over zijn opleidingsplan, waarbij is afgesproken dat ieder afzonderlijk lid zelf de verantwoordelijkheid heeft voor zijn opleiding en dat hij de opgedane kennis ook zal delen met de andere leden van de Raad van Toezicht. Voor het overige wordt de Code integraal toegepast.

Algemene beschouwing op het beleid van Winkler Prins

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

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

De in 2022 gestelde jaardoelen zijn (grotendeels) bereikt.

De Raad van Toezicht heeft zich ook in 2022 met de nodige regelmaat op de hoogte laten stellen door de bestuurder over alle relevante ontwikkelingen rond en in de school. Ook ontving de Raad van Toezicht alle

communicatie-uitingen die de bestuurder aan personeel en ouders het afgelopen jaar gedaan heeft om hen op de hoogte te houden van alle relevante gebeurtenissen op school. In 2022 is een aanvang gemaakt met het opstellen van het nieuwe strategisch beleidsplan voor de komende vier jaren.

Het jaarlijkse Beleidsplan & begroting, het Jaarverslag & jaarrekening met daarin de continuïteitsparagraaf laten zien dat de bedrijfsvoering ook in 2022 en 2023 gericht is op het besteden van onderwijsgeld op een doelmatige en rechtmatige manier, gericht op goed onderwijs voor leerlingen. De vereiste doelmatigheid uit zich in de samenkomst van de zorg voor de onderwijskwaliteit, een verantwoorde en op onderwijskwaliteit gerichte inzet van middelen.

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

Specificatie bezoldiging bestuur

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

Tenslotte

De Raad van Toezicht heeft gezien en vastgesteld dat er ook weer in het afgelopen jaar wederom een ongehoofde inspanning is geleverd door al het personeel om op een zo goed mogelijke manier onderwijs te geven aan de leerlingen van Winkler Prins. De Raad van Toezicht wil een ieder complimenteren met en bedanken voor hun buitengewone inzet voor Winkler Prins.

4.3 Beloningsbeleid Raad van Toezicht

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

Beroep en nevenfuncties toezichthouders

Naam	Commissie(s)	Benoemd	Herbenoemd	Termijn	Aftredend/ herbenoembaar
Dhr. R. Schilt	Remuneratie	01-06-2015	2021	Tweede	2025

Te vermelden (neven)functies 2022:

- Voorzitter Aequor Services BV, Ede
- Voorzitter Aequor Fonds

Dhr. J.B. Rijpkema	Remuneratie	01-06-2015	2021	Tweede	2025
--------------------	-------------	------------	------	--------	------

Te vermelden (neven)functies 2022:

- Advocaat
- Voorzitter RvT woningcorporatie stichting Woongroep Marenland te Appingedam (tot april 2022)
- Lid RvT Stichting Talent Westerveld

Dhr. J. Cooijmans, plv. voorzitter	Audit	01-06-2015	2021	Tweede	2025
------------------------------------	-------	------------	------	--------	------

Te vermelden (neven)functies 2022:

- Adviespraktijk J. Cooijmans Consulting, advisering, interim management en boardroom counseling in de publieke en private sector
- Vicevoorzitter Raad van Commissarissen Elkien Wooncorporatie
- Voorzitter Stichting st. Joriskerk Westerlee
- Lid bestuur en penningmeester Stichting Revolverend Fonds Groningen
- Lid Raad van Toezicht Ambion (Openbaar primair onderwijs in Joure en Heerenveen)
- Voorzitter Raad van Toezicht Mee Noord
- Lid Raad van Toezicht Amaryllis
- Voorzitter Raad van Toezicht Kunstpunt (benaming voorheen: Centrum voor Beeldende Kunst)

Dhr. F. Disch	Audit	01-06-2015	2021	Tweede	2025
---------------	-------	------------	------	--------	------

Te vermelden (neven)functies 2022:

- Voorzitter Raad van Toezicht Stichting PrimAH

Dhr. F. Thomassen	Kwaliteit, Onderwijs & Personeel	01-06-2015	2019	Tweede	2023
-------------------	----------------------------------	------------	------	--------	------

Te vermelden (neven)functies 2022:

- Senior adviseur Thomassen Organisatie Advies

Beroep en Nevenfunctie Bestuurder

Naam	Functie	Leeftijd	Datum in dienst	Start in functie	Uit dienst
Dhr. F. Vinke	Bestuurder	64	01-06-2005	Sectordirecteur vmbo	N.v.t.

Te vermelden (neven)functies 2022:

- Lid Raad van Toezicht Stichting Openbaar Onderwijs Marenland
- Lid Raad van Toezicht Stichting Cadanz Welzijn (tot februari 2022)

5. Medezeggenschap

De geledingen van de MR zijn in 2022 zes keer bijeengewees. Naast de bijzondere onderwerpen, zoals de heterogene brugklas en het Nationaal Programma Onderwijs, is de MR in 2022 betrokken geweest bij jaarlijks terugkerende onderwerpen. Dit zijn onder andere de lessentabellen, bevorderingsnormen, doorstroomeisen, de vakantieregeling en de schoolgids. Vanuit de MR waren enkele leden afgevaardigd in werkgroepen en (benoemingsadvies)commissies.

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

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

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

6. Toekomst

Met de inval van Rusland in Oekraïne in februari 2022 en de gevolgen die dat conflict ook heeft ver buiten Oekraïne, leek de coronacrisis ineens voorbij en bevinden we ons in een nieuwe turbulente fase. Met een aantal andere grote vraagstukken als klimaat, stikstof, inflatie, woningnood, etc. gaan we van crisis naar crisis. Onze samenleving wordt steeds complexer, de onzekerheden nemen toe en dat vraagt veel van het onderwijs, als een van de weinige herkenbare constanten in het leven van onze leerlingen en hun ouders/verzorgers.

Desondanks blijft er voldoende ruimte en gelegenheid om er in 2023 een mooi jaar van te maken. Het Nationaal Programma Onderwijs blijkt een vliegwiel voor onderwijskundige ontwikkeling binnen de school. Na de huisvestingstransitie die veel tijd en energie heeft gekost is er voor teams nu meer tijd en ruimte om in fysieke nabijheid van elkaar te werken aan de doorlopende leerlijnen. En in 2023 ronden we het traject om te komen tot een nieuw en uitdagend Strategisch Beleidsplan voor de jaren 2024-2028.

Zo hopen we in 2023 een nieuwe kraal te rijgen aan de lange ketting van vele jaren die onze school zo mooi en uniek maakt.

Daarbij realiseren we ons dat de uitdagende omstandigheden veel vragen van iedereen. We moeten blijven waken voor overbelasting bij medewerkers en leerlingen en overladenheid van het programma voorkomen. De primaire inzet blijft erop gericht dat leerlingen goed onderwijs en begeleiding krijgen en dat iedereen gezond aan het werk kan blijven.

De ware kracht van onze school zit in de bereidheid van onze medewerkers om elke dag het beste in zichzelf naar boven te halen zodat onze leerlingen een succesvolle en plezierige schooltijd hebben. Met hun inzet en betrokkenheid kunnen we 2023 en daarna met vertrouwen tegemoet zien.

7. Financiële situatie op balansdatum

	Exploitatie 2022	Begroting 2022	Exploitatie 2021
Baten			
Rijksbijdragen	22.519.453	20.830.000	21.479.004
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	-	-	14.338
Overige baten	355.051	407.000	504.549
Totaal baten	22.874.503	21.237.000	21.997.891
Lasten			
Personele lasten	18.041.926	17.212.000	16.575.626
Afschrijvingen	787.637	770.000	770.115
Huisvestingslasten	1.133.988	1.011.000	897.040
Overige instellingslasten	2.366.377	2.570.000	1.898.030
Totaal lasten	22.329.928	21.563.000	20.140.811
Saldo baten en lasten	544.575	326.000-	1.857.080
Financiële baten en lasten			
Financiële baten	30.011	-	188
Financiële lasten	-	-	-
Saldo financiële baten en lasten	30.011	-	188
Nettoresultaat	574.586	326.000-	1.857.268
Bestemmingsreserve Bapo	6.000	-	-
Bestemmingsreserve aanvullende bekostiging	88.198	91.000	169.489
Bestemmingsreserve maatwerktrajecten	73.115-	63.000	22.825
Bestemmingsreserve NPO	196.441-	-	1.150.473-
Bestemmingsreserve EHK	56.310	-	80.381-
Bestemmingsreserve Capaciteitstesten	16.587-	-	44.462-
Bestemmingsreserve verlenging aanvullende bekostiging	-	59.000	147.000-
Bestemmingsreserve Collectieve werkdrukmiddelen	256.043-	-	-
Bestemmingsreserve Professionalisering leraren	111.769-	-	-
Nettoresultaat na bestemmingsreserve	71.140	113.000-	627.266
Rentabiliteit voor bestemmingsreserve	2,51%	-1,54%	8,44%
Rentabiliteit na bestemmingsreserve	0,31%	-0,53%	2,85%

Saldo exploitatie

Het resultaat in 2022 is na onttrekking, dotaties en vorming van bestemmingsreserves, uitgekomen op € 71.140. Dit is een rentabiliteit van 0,31%. Het jaar 2022 wordt financieel mede gekenmerkt door onttrekkingen en dotaties aan bestaande bestemmingsreserves en vorming van nieuwe bestemmingsreserves. Deze hadden betrekking op subsidies, waarvan sommige in voorgaande jaren waren gevormd zoals de bestemmingsreserve *Nationaal Programma Onderwijs*. De vorming van nieuwe bestemmingsreserves hebben betrekking op inkomsten vanuit de nieuwe CAO 2022-2023 waar nog geen of gedeeltelijk kosten voor zijn gemaakt. Dit zijn de bestemmingsreserves *Collectieve werkdrukmiddelen* en *Professionalisering leraren*.

In 2022 is voor ruim € 200.000 aan éénmalige kosten gemaakt als gevolg van de verhuizing, automatiseringskosten, advieskosten in verband met BOSA-aanvraag voor de sportzaal en het opstellen van het Strategisch Beleidsplan.

In 2022 hebben we meer uitgekeerd aan medewerkers dan we aan subsidie hebben ontvangen voor de *Regeling aanvullende en bijzondere bekostiging eindexamens 2022*.

Hieronder worden de verschillen tussen de realisatie 2022, de begroting 2022 en de realisatie 2021 nader beschreven. De verschillen worden beschreven vanuit de jaarrekeningmodellen en betreffen de meest significante verschillen.

Baten: analyse t.o.v. de begroting 2022

De totale baten zijn € 1.637.503 meer dan begroot. De *Basisbekostiging* bedraagt € 763.000 meer dan begroot. Er is meer geld ontvangen dan verwacht in verband met de bekostiging van de loonruimte en de ontwikkeling van de sociale lasten, pensioenpremies en overige kosten. Ook is de bijdrage van de *Aanvullende bekostiging geïsoleerde vestigingen* ad € 234.953 in één bedrag ontvangen. Er was gerekend met een verevening van 20% per jaar waardoor de volle 100% pas na 5 jaar uitgekeerd zou worden. In plaats daarvan ontvingen wij de volle 100% al in 2022.

De baten van de *Geoormerkte OCW-subsidies* zijn € 530.284, € 7.000 meer dan begroot. Dit zijn baten vanuit de *Regeling Sterk Techniekonderwijs 2020-2023*.

De *Niet-geoormerkte OCW-subsidies* bedragen € 788.744 meer dan begroot. In 2022 is extra geld ontvangen naar aanleiding van het afgesloten *Onderhandelingsakkoord voor een CAO VO 2022-2023* betreffende *Collectieve en Individuele Werkdrukmiddelen, Professionalisering leraren en Schoolleiders, een éénmalige Uitkering OOP* en aankoop *CO2-meters*.

Door een verschuiving in betaalritme is € 143.000 minder geld aan NPO-gelden ontvangen in 2022 dan begroot.

Niet begroot waren de extra subsidieontvangsten van de *Regeling aanvullende en bijzondere bekostiging eindexamens 2022* ad € 43.000 en de *Subsidieregeling Capaciteitstesten 2021-2023* ad € 31.000 en de *Subsidieregeling Heterogene Brugklassen* ad € 55.000.

Er is voor € 34.000 ontvangen aan bekostiging nieuwkomers. In 2022 is begonnen met het opleiden van docenten in NT2-specialisatie. Deze specialisten begeleiden in de deelscholen de NT2-leerlingen bij hun taalachterstand.

De ontvangsten van het Samenwerkingsverband zijn bijna € 129.000 meer dan begroot. Eind 2022 is een extra, niet begroot, bedrag ontvangen ad € 126.637. Dit bedrag is ten gunste van de bestemmingsreserve *Maatwerktrajecten* gedoteerd.

De rubriek *Overige baten* bedraagt op totaalniveau € 52.000 minder dan begroot. Door de Covid-19-pandemie zijn de excursies en reizen gedurende het jaar weer gedeeltelijk opgestart, hetgeen € 151.000 minder baten dan begroot betekent. Het *Overig* is € 70.000 meer dan begroot. In deze rubriek zitten de baten van de doorbelasting van de WOZ-belasting aan de gemeente Veendam. Dit betreft een bedrag ad € 136.000.

Personele lasten: analyse t.o.v. de begroting 2022

De totale *Personele lasten* bedragen € 830.000 meer dan begroot. Er waren (exclusief vervanging) gemiddeld 199,23 fte's werkzaam in 2022 (begroot 198,05). De gemiddelde last per fte is gestegen ten opzichte van de begroting met 2,8%. Voor vervanging zijn € 15.000 meer kosten besteed dan begroot.

Per 1 juli 2022 is er een loonsverhoging doorgevoerd ad 4,75% en is er een eenmalige uitkering verstrekt ad € 500 per fte. Daarnaast is er in oktober een structurele uitkering van € 275 voor ondersteunend personeel uitgekeerd.

De kosten van de *Personele voorzieningen* zijn € 254.000 hoger dan begroot. Naast lagere lasten met betrekking tot de *Voorziening werkloosheidsbijdragen* (€ 36.000), zijn de lasten voor de dotatie *Voorziening ambtsjubilea* (€ 28.000) en *Voorziening Levensfasebewust personeelsbeleid* (€ 262.000) meer dan begroot. In de CAO 2022-2023 is het basisbudget verhoogd van 50 naar 90 uren op jaarbasis. Eind december konden medewerkers kiezen uit een uitbetaling van deze extra uren in december 2022, januari 2023, ophogen van het verlofbudget of vermindering van de weektaak.

Winkler Prins heeft het beleid om de uitkeringen na ontslag op een minimaal niveau te houden en daardoor de afdracht aan uitkeringskosten te minimaliseren.

Er zijn circa € 66.000 meer kosten aan *Personeel niet in loondienst*. De extra kosten zijn met name gemaakt in verband met de verhuizingen, inhuur docenten en ondersteuning bij de Heterogene Brugklas.

De *Afdracht Uitkeringskosten* bedragen € 85.000 lager dan begroot; in december is er een onverwachte teruggave geweest, omdat landelijk de werkloosheidsuitkeringen lager waren dan verwacht.

Er is € 75.000 meer ontvangen voor uitkeringen voor onder andere zwangerschapsgelden en terugontvangen transitievergoedingen.

Afschrijvingen: analyse t.o.v. de begroting 2022

De *Afschrijvingslasten* zijn € 18.000 meer dan begroot. In 2022 is bijdrage aan de revitalisering van de Raadsgildenlaan 1 aan de gemeente Veendam betaald en is de sportvoorziening eind 2022 opgeleverd en daarmee is in 2022 de afschrijvingslast begonnen. Om onderwijskundige en financiële redenen is in 2022 ook een leermethode aangeschaft en geactiveerd.

Huisvestingslasten: analyse t.o.v. de begroting 2022

De totale *Huisvestingskosten* zijn € 123.000 meer dan begroot. In 2022 zijn we voor het eerst aangeslagen voor de WOZ-belasting ad € 136.000. Deze aanslag moeten wij zelf betalen maar kunnen deze dan weer doorbelasten naar de gemeente Veendam. Behalve voor onderhoud en huur, energie en water geldt voor alle posten een hogere besteding dan begroot.

Overige lasten: analyse t.o.v. de begroting 2022

De totale *Overige lasten* bedragen € 204.000 minder dan begroot. De *Administratie- en beheerslasten* zijn € 211.000 meer dan begroot. De *Algemene Automatiseringskosten* zijn € 71.000 meer dan begroot, de *Repro-en kopieerkosten* € 40.000 meer dan begroot. De kosten voor advies waren € 90.000 (advies Strategisch Beleidsplan, aanvraag Bosa-subsidie en een adviestraject t.b.v. onze cybersecurity) meer dan begroot. Het overige is een saldo van plussen en minnen.

De kosten voor *Inventaris, apparatuur en leermiddelen* zijn per saldo € 107.000 minder dan begroot. De kosten voor de *Licenties software onderwijs & leermiddelen* tezamen zijn € 13.000 minder dan begroot. De *Vakgroepkosten* zijn € 50.000 minder dan begroot. Op deze *Vakgroepkosten* waren ook alle uitgaven voor *Sterk Techniekonderwijs* ad € 37.000 begroot. De werkelijke uitgaven zijn verantwoord op meerdere posten dan *Vakgroepkosten* alleen. De kosten voor iPads/laptops bedragen € 39.000 minder dan begroot o.a. omdat er geen activatiekosten meer zijn.

De kosten van de post *Overige* bedragen per saldo € 308.000 minder dan begroot. In deze rubriek is voor uitgaven in het kader van NPO-activiteiten € 338.000 begroot. De werkelijke kosten zijn ook op diverse andere posten verantwoord. Er is voor € 129.000 minder kosten gemaakt voor de reizen en excursies. De PR-kosten bedragen € 53.000 meer dan begroot, in verband met externe inhuur van een PR- en marketing bureau.

Financiële baten en lasten: analyse t.o.v. de begroting 2022

In 2022 is sinds jaren weer rente baten ontvangen voor een bedrag ad € 30.000. De rente op de rekening-courant bij Schatkistbankieren is gelijk aan de EuroSTR-fixing. Vanaf september is deze weer stijgend, oplopend aan het einde van het jaar bijna 2%. Voor dit jaar waren er geen baten begroot.

Baten: analyse t.o.v. de exploitatie 2021

De totale baten van 2022 zijn € 877.000 meer dan vorig jaar. De *Basisbekostiging* stijgt met € 643.000 ten opzichte van vorig jaar voor het totaal van de *Rijksbijdrage sector VO personeel, materieel* en de *Rijksbijdrage sector VO leermiddelen*.

In 2022 zijn de *Geoormerkte OCW-subsidies* € 61.000 hoger dan het voorgaand jaar; dit zijn de subsidies met betrekking tot het project *Sterk Techniekonderwijs 2020-2023*.

De *Niet-geoormerkte OCW-subsidies* stijgen ten opzichte van het voorgaande jaar met € 129.000. Het is een saldo van vele plussen en minnen.

In verband met het onderhandelaarsakkoord CAO VO 2022-2023 is er een extra bekostiging voor onder andere de individuele en collectieve werkdrukkiddelen bekostigd via de *Prestatiebox*. Deze stijgt ten opzichte van 2021 met € 805.000. Er is voor € 266.000 minder aan *NPO-gelden* ontvangen dan in 2021. In dat jaar is ook voor € 317.000 aan *Inhaal-en Ondersteuningsprogramma* gelden ontvangen. Voor de *Regeling aanvullende en bijzondere bekostiging eindexamens 2022* is € 124.000 minder ontvangen.

Vanuit het Samenwerkingsverband is per saldo € 206.000 meer ontvangen. In 2022 is éénmalig € 127.000 verstrekt, hetgeen is toegevoegd aan de bestemmingsreserve.

De rubriek *Overige baten* bedraagt € 149.000 minder dan het voorgaande jaar. Naast vele plussen en minnen wordt deze stijging met name veroorzaakt door de extra baten vanuit de subsidie *Extra Hulp voor de Klas* in 2021. De baten voor *Bijdragen excursies en activiteiten, werkweken en internationalisering* zijn € 92.000 meer dan in 2021.

Personele lasten: analyse t.o.v. de exploitatie 2021

De totale *Personele lasten* bedragen € 1.466.000 meer dan in 2021. De totale loonkosten per fte zijn 0,8 % gestegen ten opzichte van het voorgaande jaar.

De dotatie aan de *Personele voorzieningen* is € 406.000 meer dan in 2021 en de kosten voor *Personeel niet in loondienst* zijn € 63.000 meer dan het voorgaand jaar. De post *Overige* is € 100.000 hoger dan in 2021. Ook zijn de ontvangen gelden betreffende de uitkeringskosten € 104.000 minder dan in 2021.

Afschrijvingen: analyse t.o.v. de exploitatie 2021

De Afschrijvingslast is € 18.000 meer dan het voorgaand jaar. In 2021 waren er eenmalige kosten ad € 85.000 in verband met een schattingswijziging van de nog lopende afschrijvingstermijn van de activa van de Pinksterstraat en Raadsgildenlaan 1.

Huisvestingslasten: analyse t.o.v. de exploitatie 2021

De totale *Huisvestingslasten* zijn € 237.000 meer dan in 2021. De onderhoudskosten bedragen € 23.000 meer dan het voorgaand jaar. De kosten voor *Schoonmaak* zijn € 25.000 meer dan voorgaand jaar. De *Heffingen* zijn in 2022 € 168.000 meer dan 2021. Voor het eerst is in 2022 de WOZ-belasting ad € 136.000 geheven. In 2021 is er een bedrag ad € 39.000 vrijgefallen op deze post.

Overige lasten: analyse t.o.v. de exploitatie 2021

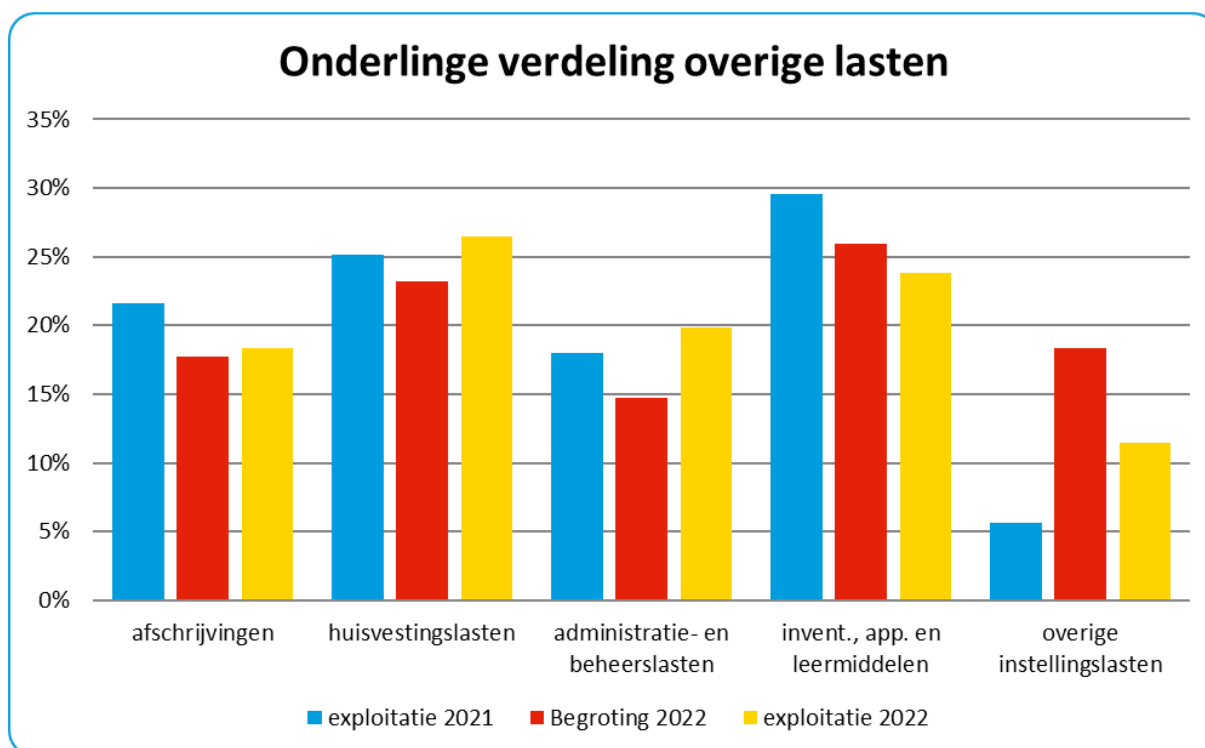
De totale *Overige lasten* bedragen € 468.000 meer dan in 2021. Dit wordt veroorzaakt door vele plussen en minnen, zoals bijvoorbeeld lagere kosten voor *Software Licenties* en *Leermiddelen* ad € 67.000, *Kosten Vakgroepen* (€ 13.000), hogere *Advieskosten* (€ 76.000), meer kosten voor activiteiten (ook in het kader van NPO) ad € 87.000 en meer kosten voor *Reizen en Excursies* af € 114.000.

Personele lasten t.o.v. de totale lasten

Het aandeel personele lasten in 2022 t.o.v. de totale lasten bedraagt 80,80%. In 2021 was dit 82,30% van de totale lasten.

Onderlinge verdeling overige lasten

In onderstaand tabel zijn de onderlinge verdeling van de overige lasten weergegeven.



Financiële baten en lasten: analyse t.o.v. de exploitatie 2021

In 2022 is voor € 30.000 aan rente ontvangen, daar waar de ontvangsten in 2021 minimaal waren.

Bestemmingsreserves gevormd in 2019

In 2019 is in het kader van de *Regeling bijzondere en aanvullende bekostiging PO en VO 2019* een aanvullende éénmalige subsidie ontvangen ad € 311.000. Deze subsidie is besteed in de schooljaren 2021-2021 en 2021-2022, waarmee activiteiten zijn bekostigd in het kader van de werkdrukvermindering. Door extra aanvullende formatie voor mentoraat toe te kennen en inzet van studenten tijdens toetsperiodes zijn de kosten in 2020 € 54.170 en in 2021 € 169.489. Deze bedragen zijn onttrokken uit de bestemmingsreserve. In 2022 waren de kosten voor deze periode € 91.779, waarmee deze bestemmingsreserve volledig is benut en daarmee wordt afgesloten.

Bestemmingsreserves gevormd in 2020

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

Winkler Prins heeft hierdoor in november 2020 € 124.842 ontvangen. Wij waren verplicht om deze ontvangst in de jaarrekening 2020 op te nemen als baten. De uitgaven en kosten worden vanaf het jaar 2021 gemaakt.

Deze eenmalige uitkering is in de schooljaren besteed voor uitbreiding van ons ondersteuningsaanbod en wel op een drietal gebieden nl.:

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

In 2020 is voor bovenstaande een bestemmingsreserve gevormd ad € 124.842 en in 2021 is daar € 22.825 aan onttrokken. In 2022 is de eenmalige uitkering, ontvangen van het samenwerkingsverband ad € 126.637, aan deze reserve toegevoegd en zijn de kosten ad € 53.522 hieraan onttrokken. Per saldo is de *Bestemmingsreserve maatwerktrajecten* € 175.131.

Bestemmingsreserves gevormd in 2021

In 2021 waren de volgende bestemmingsreserves gevormd. Hiermee kunnen in de komende jaren activiteiten worden gefinancierd zonder daarmee de jaarlijkse begroting te belasten.

Bestemmingsreserve Nationaal Onderwijs Programma

In 2020 hebben wij circa 50% van de totale subsidie voor het *Nationaal Onderwijs Programma* ontvangen. Dit programma loopt in de schooljaren 2021-2022 en 2022-2023 met de mogelijkheid ook voor de jaren daarna, op voorwaarde dat er nog budget resteert. Ook waren er nog gelden over van de subsidies *Inhaal- en Ondersteuningsprogramma's*. Om toekomstige uitgaven te kunnen matchen met reeds ontvangen inkomsten, is voor deze post een bestemmingsreserve gevormd voor het positief bedrag *NPO* en *Inhaal- en Ondersteuningsprogramma's* (baten -/- kosten) ultimo 2021 ad € 1.150.473. In 2022 is € 1.119.657,91 aan NPO gelden ontvangen en is voor € 923.217,24 aan kosten gemaakt. Per saldo is € 196.441 aan de bestemmingsreserve toegevoegd.

Bestemmingsreserve verlenging werkdruk verlagende maatregelen

In 2019 hebben we een aanvullende bekostiging ontvangen, die is ingezet ten behoeve van werkdrukverlagende maatregelen voor de schooljaren 2020-2021 en 2021-2022 (*Regeling bijzondere en aanvullende bekostiging PO en VO 2019*). Hiertoe hebben wij destijds een bestemmingsreserve gevormd. Het is gebleken dat de maatregelen daadwerkelijk bijdragen aan het verlagen van de werkdruk bij de medewerkers. Eind schooljaar 2021-2022 is deze bestemmingsreserve volledig besteed. Wij gingen de werkdrukverlagende maatregelen na dit schooljaar (dus voor schooljaar 2022-2023) voortzetten en hadden vanuit het *Eigen Vermogen* een bestemmingsreserve gevormd om deze maatregelen te bekostigen voor een bedrag ad € 147.000. In 2022 is gebleken dat vanuit het *Onderhandelaarsakkoord CAO VO 2022-2023* er gelden beschikbaar zijn gekomen om deze kosten te kunnen bekostigen. Daarmee kan deze bestemmingsreserve vervallen.

Bestemmingsreserve Extra Hulp voor de Klas

In 2021 is in twee tranches in totaal € 244.000 subsidie ontvangen. Het betreft de subsidie *Extra Hulp voor de Klas*. Deze subsidie was bedoeld om hulp en ondersteuning te bieden met behulp van extra personeel. De subsidie droeg hiermee bij aan het continueren van het onderwijs. Dit was noodzakelijk om achterstanden zoveel mogelijk te voorkomen en terug te dringen. Eind 2021 waren nog niet alle gelden besteed. In 2022 is voor € 56.310 aan kosten gemaakt voor extra hulp voor de klas. Het overtoollig saldo ad € 24.071 kan weer ten gunste vallen aan het reguliere Eigen Vermogen.

Bestemmingsreserve Capaciteitstesten

In maart 2020 sloten scholen vanwege corona hun deuren. Hierdoor maakten de toenmalige leerlingen van groep 8 in het primair onderwijs geen eindtoets. Nu blijkt dat deze leerlingen gemiddeld een lager schooladvies ontvingen en op een lager niveau instroomden op het voortgezet onderwijs. Met de *Subsidieregeling capaciteitstesten 2021-2023* kunnen scholen in het voortgezet onderwijs toetsen afnemen in het eerste en tweede leerjaar om het best passende onderwijsniveau van deze leerlingen te meten.

In 2021 is deze subsidie aangevraagd en zijn diverse testen afgenomen. Nog niet alle gelden zijn besteed. Het resterend bedrag ad € 44.462 kunnen we in komende jaren gebruiken voor aanvullende testen en/of scholing rondom leerstrategieën op basis van de binnen de deelscholen gesignaleerde ondersteuningsvragen. Voor dit bedrag is een bestemmingsreserve gevormd. In 2022 is € 30.760 aan gelden ontvangen en zijn er voor € 14.173 direct toewijsbare kosten gemaakt. Aan de bestemmingsreserve is € 16.587 toegevoegd.

Bestemmingsreserves gevormd in 2022

Bestemmingsreserve Collectieve werkdrukmiddelen

In 2022 zijn vanuit het onderhandelingsakkoord gelden beschikbaar gesteld voor collectieve werkdrukmiddelen. In het kalenderjaar 2022 is in de eerste zeven maanden geput uit de aanvullende bekostiging 2019. In 2022 is € 315.672 aan bekostiging ontvangen. De kosten van de periode augustus tot en met december 2022 bedragen € 59.629. Om toekomstige kosten te kunnen dekken, is hiervoor een bestemmingsreserve gevormd ad € 256.043.

Bestemmingsreserve Professionalisering leraren

In het Onderwijsakkoord Samen voor het beste onderwijs (april 2022) is afgesproken dat het kabinet € 53 miljoen investeert in professionalisering van leraren op het terrein van basisvaardigheden en curriculumherziening. Op schoolniveau worden deze middelen vertaald in een toekenning van 16 uur extra professionalisering voor leraren. Hiervoor hebben we in 2022 € 111.769 ontvangen. In het jaar 2022 hebben we deze gelden nog niet kunnen besteden. Om toekomstige kosten te kunnen dekken, is hiervoor een bestemmingsreserve gevormd ad € 111.769.

Stelselwijziging 2010 uitgestelde BAPO-voorziening

Vanaf het boekjaar 2010 is het niet meer toegestaan om een voorziening voor de uitgestelde BAPO op te nemen. De lasten voor het opnemen van deze uitgestelde BAPO worden vanaf 2010 gezien als periodelasten en komen ten laste van de exploitatierekening. Dit was een stelselwijziging ten opzichte van voorgaande jaren. De voorziening was daarom ten gunste van het Eigen Vermogen gebracht. Omdat we deze verplichting per medewerker op detailniveau kunnen berekenen en toewijzen, is hiervoor een bestemmingsreserve opgenomen. In 2022 is € 6.000 vrijgevalen waardoor het saldo bestemmingsreserve ultimo 2022 € 0 bedraagt, waarmee de reserve eind 2022 is vervallen.

Prestatiebox

In 2022 is het geld van de Prestatiebox ingezet ten behoeve van het realiseren van de doelen van het strategisch beleidsplan 2018-2022. Het sectorakkoord vo is verwerkt in de doelstellingen van ons strategisch beleidsplan. In 2021 zijn deze middelen vooral ingezet voor onderwijskundige zaken zoals de Professioneel Leergemeenschap (PLG), kwaliteitsverbeteringstrajecten als de Excellente School bij de Praktijkschool, professionaliseringbehoeften bij directie en medewerkers.

Liquiditeitspositie

De liquiditeit is met € 1.397.694 gedaald ten opzichte van het voorgaande jaar. De liquiditeitspositie is als aandeel van de totale activa ten opzichte van 2021 gedaald van 62,1% naar 45,4%.

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

Eind 2022 heeft Winkler Prins als penvoerder van de *Regeling Sterk Techniekonderwijs 2020-2023* nog € 478.000 in kas om nog te besteden. Ook zijn er nog gelden aanwezig voor activiteiten die vanuit de bestemmingsreserves worden gefinancierd. De toekomstige uitgaven betreffende bestemmingsreserves bedragen € 1.950.000.

Verder hebben we een bedrag ontvangen ad € 213.956 als subsidie *Verbetering basisvaardigheden*. We hebben besloten geen activiteitenplan te zullen insturen, om de volgende redenen:

- De ontvangen subsidie is toegedeeld aan een locatie waar nu een andere populatie leerlingen is gehuisvest dan in de subsidie-aanvraag staat. Dit maakt de realisatie en verantwoording voor deze groep/locatie niet mogelijk.
- We het principieel niet juist vinden om de subsidie te gebruiken voor een zeer beperkt deel van onze leerlingen. Helaas blijkt het ministerie geen ruimte te geven de subsidie te verdelen over alle leerlingen.

Hierdoor zal een terugbetaling verplichting voor deze subsidie gaan gelden. Uiteraard werken we aan de verbetering van de basisvaardigheden, maar zullen hier op een andere wijze vorm en inhoud aan geven.

Ook is in het crediteurensaldo voor € 653.924 opgenomen aan facturen die nog betrekking hebben op diverse investeringen in 2022. De uitbetaling in 2023 ad € 210.546 aan Aletta Jacobs College voor hun STO-activiteiten 2022 maakt ook onderdeel van de crediteuren.

Tot slot hebben we een verplichting (in de vorm van de voorziening *Levensfasebewust Personeelsbeleid*) voor in het verleden opgebouwde verlofuren voor een bedrag ad € 978.000. Omdat ook uren worden opgenomen als verlof, nemen we aan dat € 600.000 in geld zal worden uitbetaald de komende jaren.

In totaal is dus voor € 3.895.880 aan liquide middelen gereserveerd voor activiteiten die nog uitgevoerd en/of betaald moeten worden.

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

	2022	2021
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Saldo baten en lasten	544.575	1.857.080
Aanpassingen voor:		
- Afschrijvingen	787.637	770.115
- Mutaties Voorzieningen	207.000	119.000-
	994.637	651.115
Veranderingen in vlottende middelen:		
- Vorderingen	241.453-	79.696
- Schulden	1.369.668	210.858-
	1.128.215	131.163-
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	2.667.428	2.377.032
- Ontvangen interest	30.011	188
- Betaalde interest	-	-
	30.011	188
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	2.697.439	2.377.220
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
- Investerings in materiële activa	4.065.133-	2.345.977-
- Desinvesterings	-	-
	4.065.133-	2.345.977-
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	4.065.133-	2.345.977-
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
- Nieuw opgenomen leningen	-	-
- Aflossing langlopende schulden	30.000-	30.000-
	30.000-	30.000-
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten	30.000-	30.000-
Mutaties liquide middelen	1.397.694-	1.243
Beginstand liquide middelen	8.639.073	8.637.830
Mutatie liquide middelen	1.397.694-	1.243
Eindstand liquide middelen	7.241.379	8.639.073
Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Bij deze methode wordt het nettoresultaat aangepast voor posten van de Staat van Baten en Lasten die geen invloed hebben op ontvangsten en uitgaven in het verslagjaar, mutaties in de balansposten en posten van de Staat van Baten en Lasten waarvan de ontvangsten en uitgaven niet worden beschouwd als behorende tot de operationele activiteiten. In het kasstroomoverzicht wordt onderscheid gemaakt tussen operationele, investerings- en financieringsactiviteiten.		

Financiële kengetallen

Vermogensbeheer

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

Door het positieve resultaat van 2022, is het Eigen Vermogen met 6,3% gestegen. De personeelsvoorzieningen zijn met 14,6% gestegen, de kortlopende passiva zijn met 44,5% gestegen. Het totale balanstotaal is daarentegen met 15,2% gestegen. Als gevolg hiervan is de solvabiliteit gedaald. De waarde is ruim boven de signaleringswaarde.

Ontwikkeling van de kengetallen

Kengetal	Signaleringswaarde Inspectie	2022	2021
Solvabiliteit	<30%	70,8%	76,0%

Budgetbeheer

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

Met het eerste kengetal current ratio wordt de liquiditeitspositie beoordeeld. De ratio brengt eventuele overliquiditeit in beeld. De formule van de current ratio is: Vlottende Activa / Vlottende Passiva. De current ratio is gedaald. De vlottende activa zijn gedaald (€ 1.156.000) en de kortlopende schulden zijn gestegen (€ 1.370.000). Hierdoor daalt de verhouding.

Met het tweede kengetal rentabiliteit wordt beoordeeld in welke mate de baten en lasten van de instelling met elkaar in evenwicht zijn. De rentabiliteit wordt bepaald door de formule: Exploitatieresultaat / Totale Baten. De rentabiliteit is in 2022 op 2,51% uitgekomen. Het positieve resultaat in 2022 is hiervan de oorzaak.

Kengetal	Signaleringswaarde Inspectie	2022	2021
Current ratio	< 0.75	1,69	2,82
Rentabiliteit (cumulatief laatste drie jaar)	< 0%	12,70%	10,98%
Rentabiliteit (cumulatief laatste twee jaar)	< -5%	10,95%	10,19%
Rentabiliteit (laatste jaar)	< -10%	2,51%	8,44%

Weerstandvermogen

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

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

Het weerstandsvermogen is in 2022 nagenoeg gelijk gebleven. Inclusief de bestemmingsreserves, is het weerstandsvermogen 42,5%.

Ontwikkeling van het weerstandsvermogen

Jaar	Signaleringswaarde Inspectie	2022	2021
Weerstandvermogen	<5%	42,5%	41,6%

Normatief Eigen Vermogen

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

+ 0,5 x aanschafwaarde gebouwen x 1,27
+ boekwaarde resterende materiele vaste activa
+ 0,05 x totale baten
= Normatief publiek Eigen Vermogen

De uitkomst van bovenstaande berekening blijkt dat het Normatief Eigen Vermogen € 8.888.644 bedraagt. Het Eigen Vermogen eind 2022 bedraagt werkelijk € 9.730.208. Hieruit zou blijken dat er een bovenmatig Eigen Vermogen is van circa € 841.565. Voor de volledigheid voor wat betreft het bovenmatig vermogen het volgende:

- In het Eigen Vermogen is voor € 1.950.000 aan bestemmingsreserves opgenomen. De baten zijn in deze en in voorgaande jaarrekeningen (verplicht) opgenomen, waardoor het Eigen Vermogen is verhoogd. De uitgaven en kosten worden verantwoord in latere jaren, hetgeen het Eigen Vermogen weer zal verlagen.

Toelichting op berekening van de kengetallen

Solvabiliteit	$\frac{\text{Eigen Vermogen} + \text{Voorzieningen}}{\text{Balanstotaal}} \times 100\%$	$\frac{9.730.208 + 1.623.000}{16.038.171} \times 100\% = 70,8\%$
Current ratio	$\frac{\text{Vlottende Activa}}{\text{Vlottende Passiva}}$	$\frac{7.517.173}{4.444.962} = 1,69$
Rentabiliteit	$\frac{\text{Exploitatieresultaat}}{\text{Totale baten}} \times 100\%$	$\frac{574.586}{22.874.503} \times 100\% = 2,51\%$
Weerstandvermogen	$\frac{\text{Eigen Vermogen}}{\text{Totale baten} + \text{Financiële baten}} \times 100\%$	$\frac{9.730.208}{22.874.503 + 30.011} \times 100\% = 42,5\%$
Normatief Eigen Vermogen	$\begin{aligned} &0,5 \times \text{aanschafwaarde gebouwen} \times 1,27 \\ &+ \text{boekwaarde resterende materiele vaste activa} \\ &+ 0,05 \times \text{totale baten} \end{aligned}$	$\begin{aligned} &+ 4.992.989 \\ &+ 2.751.929 \\ &+ 1.143.725 \end{aligned} = 8.888.644$

Egalisatierekening

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

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

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

In 2022 is de BOSA-subsidie aangevraagd in tegemoetkoming van de investering van de sportvoorziening. In dit jaar is 80% van deze subsidie (€ 149.000) ontvangen. Zodra de toekenning definitief is en de overige 20% ook is ontvangen, zullen we deze ook weer in relatie met de afschrijvingen periodiek laten vrijvallen.

Treasury

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

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

Uitgangspunten van het treasurybeleid zijn:

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

Om rentekosten te besparen is de overgang naar het Schatkistbankieren in december 2020 gerealiseerd en daarmee hoefden we geen rente meer te betalen over ons kapitaal. Om verder overbodige kosten te voorkomen, houden we alleen de noodzakelijke bankrekeningen aan.

In 2022 had Winkler Prins alleen gelden op (Schatkistbankieren) bankrekeningen en deposito's staan en werd er niet belegd.

In 2022 is voor het eerst in jaren weer rente baten ontvangen. De rente op de rekening-courant bij Schatkistbankieren is gelijk aan de EuroSTR-fixing. Vanaf september is deze weer stijgend, oplopend aan het einde van het jaar bijna 2%.

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

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

Belasting over de toegevoegde waarde (btw)

Het geven van onderwijs is in beginsel vrijgesteld van btw. De exploitatie van de kantines, het verhuren van kluisjes (via de ouderbijdragen) en gymzalen zijn btw-belast. Deze activiteiten worden ook door Winkler Prins verricht. In 2012 is de btw-positie van Winkler Prins besproken met de Belastingdienst. Winkler Prins kon met terugwerkende kracht gebruik maken van de oude (Pro Rata) systematiek, waarbij de overheidsbijdragen niet worden meegenomen in de berekening van het Pro Rata percentage, waardoor de teruggave aanzienlijk was. Vanaf 2012 wordt een nieuwe btw-berekeningsmethodiek voor de btw-aangifte gehanteerd voor deze belaste prestaties. Naast de reguliere kwartaalteruggave is in 2022 de Pro Rata teruggave over 2022 €3.859.

8. Continuïteitsparagraaf (incl. risicoparagraaf)

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

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

De meerjarenbegroting 2023-2026 (versie november 2022) is goedgekeurd door de Raad van Toezicht en vastgesteld door de bestuurder in het najaar 2022. In de continuïteitsparagraaf zijn de modellen gevuld met de cijfers voor de jaren 2022-2025.

In de goedgekeurde Meerjarenbegroting is rekening gehouden met de nieuwe systematiek van de vereenvoudigde bekostiging die sinds 2022 geldt.

In het 2022 werd het gebouw aan de Raadsgildenlaan gerevitaliseerd. Aan het eind van het 2022 is het pand aan de Pinksterstraat verlaten en is de nieuwe sportvoorziening opgeleverd. Vanaf 2023 is het Leer- en Sportpark dus volledig in gebruik.

In 2022 zijn via de Prestatiebox middelen beschikbaar gesteld die voortvloeien uit de CAO VO 2022-2023. Het betreft bijvoorbeeld de collectieve en individuele werkdrukmiddelen. In de Meerjarenbegroting is uitgegaan van een bestendige gedragslijn ten opzichte van bekostiging van de deze middelen. Ook is in de kosten rekening gehouden met deze extra uitgaven.

Gegevensset continuïteitsparagraaf

Kengetal	2022	2023	2024	2025
Personele bezetting in FTE				
- Bestuur / Management	9,4	10	10	10
- Personeel primair proces	145,7	146	139	133
- Ondersteunend Personeel	44,1	43	41	41
Totaal	199,2	200	190	184
Leerling aantallen per 1-10	1.951	1.923	1.943	1.902

De formatie voor het schooljaar 2022-2023 is opgesteld met behulp van het intern formatietoedelingsmodel. Met dit model wordt de beschikbare formatie verdeeld. Hier wordt dan wel rekening gehouden met de financiële (on)mogelijkheden en een veiligheidsmarge. De uitkomsten hiervan vormen de basis voor de begroting 2023.

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

Het aantal fte's daalt de komende jaren sterker dan de afname van het aantal leerlingen. Dit is het gevolg van aflopende subsidies, bijvoorbeeld i.h.k.v. de NPO-gelden.

Balans 2022-2025

Balans	2022	2023	2024	2025
<i>Vaste Activa</i>				
Materiele VA	8.520.997	8.160.000	7.701.000	7.054.000
<i>Totaal Vaste Activa</i>	8.520.997	8.160.000	7.701.000	7.054.000
<i>Vlottende activa</i>				
Vorderingen	275.795	201.000	201.000	201.000
Liquide middelen	7.241.379	6.525.000	5.196.000	5.500.000
<i>Totaal Vlottende activa</i>	7.517.173	6.726.000	5.397.000	5.701.000
<i>Totaal Activa</i>	16.038.171	14.886.000	13.098.000	12.755.000
<i>Passiva</i>				
<i>Eigen Vermogen</i>				
Algemene Reserve	7.779.302	7.567.000	7.137.000	7.030.000
Bestemmingsreserve publiek	1.950.906	1.961.000	1.317.000	1.317.000
<i>Voorzieningen</i>	1.623.000	1.391.000	1.158.000	926.000
<i>Langlopende schulden</i>	240.000	210.000	180.000	150.000
<i>Kortlopende schulden</i>	4.444.962	3.756.000	3.305.000	3.331.000
<i>Totaal Passiva</i>	16.038.171	14.885.000	13.097.000	12.754.000

Ratio's	2022	2023	2024	2025
Weerstandsvermogen	42,5%	41,7%	40,6%	39,9%
Solvabiliteit	70,8%	73,3%	73,4%	72,7%
Current Ratio	1,69	1,79	1,63	1,71
Rentabiliteit	2,51%	-0,88%	-5,16%	-0,51%

Winkler Prins is een financieel gezonde school. De ratio's liggen binnen de bandbreedtes of boven de signaleringswaarde. Vanaf 2010 is het financieel beleid gericht geweest op een sluitende begroting of waarbij een klein tekort wordt geaccepteerd. De laatste jaren worden tekorten begroot en wordt er rekening gehouden met de uitputting van bestemmingsreserves. De verwachting is dat dit de komende jaren zo zal blijven. Onze financiële positie is daarvoor robuust genoeg. Dit past ook bij het maatschappelijk en politiek debat over de vermogenspositie van schoolbesturen dat over het algemeen als te groot wordt ervaren.

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

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

Staat van baten en lasten 2022-2025

Staat van baten & lasten	2022	2023	2024	2025
<i>Baten</i>				
Rijksbijdragen	22.519.453	22.359.000	20.341.000	20.472.000
Overige overheidsbijdragen en subsidies	-	-	-	-
Overige baten	355.051	472.000	472.000	472.000
Totaal baten	22.874.503	22.831.000	20.813.000	20.944.000
<i>Lasten</i>				
Personeelslasten	18.041.926	18.690.000	17.637.000	16.879.000
Afschrijvingslasten	787.637	870.000	854.000	852.000
Huisvestingslasten	1.133.988	1.065.000	1.085.000	1.085.000
Overige lasten	2.366.377	2.408.000	2.311.000	2.235.000
Totaal Lasten	22.329.928	23.033.000	21.887.000	21.051.000
Saldo baten en lasten	544.575	-202.000	-1.074.000	-107.000
Saldo financiële bedrijfsvoering	30.011	-	-	-
Totaal resultaat	574.586	-202.000	-1.074.000	-107.000

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

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

De verwachte tekorten van de komende jaren worden gedekt vanuit een aantal eerder gevormde bestemmingsreserves.

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

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

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

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

Strategische risicoanalyse en meerjarenbegroting

Strategische risicoanalyse

Begin 2023 is een nieuwe strategische risicoanalyse uitgevoerd waarbij aan een divers aantal medewerkers binnen de school is gevraagd om de belangrijkste risico's, zoals deze kunnen gelden voor een school voor voortgezet onderwijs onafhankelijk van elkaar te beoordelen. Deze analyse is de tweede in deze vorm. In september 2020 heeft deze analyse ook plaatsgevonden.

Ten opzichte van 2020 zijn er nieuwe inzichten en waardering in de risico's. Uit de analyse is de top 10 aan risico's bepaald met een substantiële financiële impact. Deze 10 risico's bepalen voor 2/3 de uitkomsten van de risicosimulatie. Beheersing van deze risico's (indien mogelijk) leidt tot een verlaging van de simulatie uitkomsten.

In de kolom 2020 is van de risico's aangegeven welke plaats zij in 2020 hadden in de top 10. De kleur blauw geeft aan dat de positie gelijk is gebleven, groen dat het risico is afgenomen en oranje dat het risico is toegenomen. Onderstaand is dit in een overzicht weergegeven.

Gebied	Omschrijving	2020	Kans van optreden	Max financieel gevolg
Leerlingen	Onzekerheid omtrent verevening en financiering passend onderwijs	1	57%	€ 1.000.000
ICT	Onbevoegden verschaffen zich middels hacking toegang tot informatiesystemen, waardoor data wordt gestolen dan wel gekidnapt (ransomware)	3	50%	€ 1.000.000
Personeel & Organisatie	Inzetbaarheid leraren is lager dan gepland (ziekteverzuim, burnout)	6	90%	€ 300.000
Leerlingen	Negatieve ontwikkeling leerlingenaantallen (komende 5 jaar)	2	60%	€ 350.000
Huisvesting	Onvoorziene reparatie/aanpassing aan schoolgebouw	4	32%	€ 500.000
Financiën	Vermindering/wegvallen van incidentele gelden waarmee structurele lasten zijn aangegaan	9	60%	€ 250.000
Leerlingen	Leerlingen met een ondersteuningsbehoefte kunnen onvoldoende worden bediend binnen onze eigen ondersteuningsstructuur	-	60%	€ 225.000
Personeel & Organisatie	Lerarentekort / Onvoldoende gekwalificeerd personeel (OP en OOP en directie)	-	70%	€ 162.000
Leerlingen	Toename van leerlingen die eigenlijk op het VSO thuishoren in verband met aanname stop VSO. Dit leidt tot extra inzet op ondersteuningsstructuur	-	65%	€ 150.000
Leerlingen	Onzekere financiering leerlingstromen (lagere bekostiging per leerling doordat het ministerie bekostigingsvoorwaarden aanscherpt of delen uit de bekostiging bezuinigt)	-	42%	€ 200.000

Er zijn 4 nieuwe risico's in de top 10 terecht gekomen op plekken 7 tot en met 10. Deze risico's stonden in 2020 niet in de top 10 of zijn nieuw toegevoegd. De komst van 4 nieuwe risico's betekent ook dat 4 risico's de top 10 hebben verlaten (lager gewaardeerd), te weten:

- Ontstaan van werkloosheidsuitkeringen;
- Materiële bekostiging (voor onderhoud gebouwen) vanuit het Rijk structureel onvoldoende hetgeen leidt tot overschrijding van de begroting;
- Vermindering en/of wegvallen van incidentele gelden waarmee structurele lasten zijn aangegaan;
- Aanbod van aantal zorgleerlingen neemt toe in VSO;
- Mislopen en/of terugvordering (te) ontvangen subsidiegelden.

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

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

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

om toekomstige activiteiten te financieren. Voor de bepaling van de beschikbare weerstandscapaciteit is de liquiditeitspositie als uitgangspunt genomen, gecorrigeerd voor de nog te betalen verplichting en uitgaven in de komende jaren.

Risicomanagement helpt de organisatie om succesvol haar doelen te realiseren door de belangrijkste risico's te beheersen die doelstellingen of processen kunnen bedreigen.

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

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

1. Passend onderwijs VO-scholen hebben de zorgplicht voor alle aangemelde leerlingen. Binnen het samenwerkingsverband zijn scholen verplicht te zorgen voor een dekkend netwerk van passend onderwijs. De hulpvragen waarmee leerlingen de school binnen komen, nemen toe in intensiteit en complexiteit. Er is een landelijk verbeterplan met 25 verbeterpunten voor meer inclusief onderwijs opgesteld door de minister. In de provincie Groningen is door het VSO een volverklaring afgegeven waardoor er geen uitstroom vanuit het VO naar het VSO kan plaatsvinden. Daarnaast wordt de financiering door de rijksoverheid van het voormalig lwoo en pro de komende jaren herzien met verwachte negatieve herverdeeffecten voor ons samenwerkingsverband en daarmee ook voor onze school.	
Wat kunnen de gevolgen zijn? • Meer leerlingen met specifieke ondersteuningsbehoeften verhogen de werkdruk voor medewerkers • Onzekere financiering budget ondersteuning SWV en school • Medewerkers zijn onvoldoende geëquipeerd om passende leertrajecten waar te maken waardoor leerlingen niet goed geholpen kunnen worden • Ambitie en verwachtingen van ouders en leerlingen zijn niet in lijn met mogelijkheden van de school	Beheersingsmaatregelen • Continueren en opzetten diverse arrangementen en maatwerktrajecten • Continueren landelijke lobby t.b.v. de verevening LWOO/PRO middelen • Investeren in professionalisering medewerkers
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 2023-2030 ligt rond de 10%-15%.	
Wat kunnen de gevolgen zijn? • Minder leerlingen betekent minder bekostiging • Minder leerlingen betekent dat de huidige stafondersteuning niet houdbaar is • Verschraling 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 schoolbesturen Platform V(S)O-MBO Groningen continueren • Strategische personeelsplanning continueren • 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
- Een ransomware aanval kan betekenen dat de school losgeld moet betalen om weer toegang te krijgen tot de systemen en de data

Beheersingsmaatregelen

- Continue monitoring op beveiliging netwerk
- Inzet ethical hacking
- Investeren in kennis van medewerkers ICT
- Verbinding zoeken met andere professionele netwerken ICT
- Bewustwording bij medewerkers vergroten

4. Huisvesting

De huisvestingstransitie is eind 2022 zijn afgerond. Het grootste deel hiervan is betaald door de gemeente Veendam. Winkler Prins heeft zelf ook bijgedragen ook bij in de kosten van nieuwbouw/verbouw en door investeringen t.b.v. duurzaamheid, gebouw gebonden inrichting en inventaris. Winkler Prins heeft zelf een sportvoorziening op het Leer- en Sportpark gefinancierd en gerealiseerd. De ervaring leert dat vernieuwde onderwijskundige inzichten kunnen leiden tot nieuwe interne huisvestingsbehoeften. Daarnaast blijven als gevolg van een pandemie extra kosten mogelijk om te voldoen aan de voorwaarden op het gebied van bijvoorbeeld ventilatie. De energie fluctueren de laatste jaren enorm hetgeen grote gevolgen heeft voor de exploitatie van de school. Ook kunnen bodemdalingen zorgen voor extra kosten aan gebouwen.

Wat kunnen de gevolgen zijn?

- Extra kosten in verband met pandemie waaronder kosten vervanging medewerkers, verbetering ventilatie, extra energiekosten i.v.m. ventileren in de winter, beschermingsmiddelen
- Onvoorziene noodzakelijke aanpassing aan gebouwen a.g.v. onderwijskundige inzichten
- Door bodemdaling kan beschadiging aan gebouwen optreden
- Bekostiging (voor onderhoud en exploitatie van de gebouwen) vanuit de overheid structureel onvoldoende, hetgeen leidt tot overschrijding van de begroting

Beheersingsmaatregelen

- Wensen t.a.v. nieuwe investeringen begrenzen
- Investeren Winkler Prins t.b.v. huisvesting moeten vooral bijdragen aan een lagere exploitatielast
- Afstemming met de gemeente Veendam over ieders rol en verantwoordelijkheid bij het oplossen van het ventilatievraagstuk
- Invloed uitoefenen t.a.v. de landelijke lobby voor extra bekostiging voor exploitatie

5. Personeel en organisatie

Het grootste risico met betrekking tot personeel is een lagere inzetbaarheid dan gepland door ziekteverzuim en burnout. Daarnaast speelt het probleem van een krappere wordende arbeidsmarkt. Dit wordt versterkt door de extra werkdrukkiddelen waardoor medewerkers minder inzetbaar zijn. Ondanks een hoog percentage functiemix OP gaan medewerkers op zoek naar een hogere functieschaal bij een andere werkgever.

Wat kunnen de gevolgen zijn? • Prestaties van medewerkers lijden onder hoge werkdruk • 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 continueren • 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 • Samenwerking met regionale schoolbesturen bij het opnemen van elkaars medewerkers die vanwege wetgeving geen vaste aanstelling kunnen krijgen • Aantrekkelijkheid als werkgever blijven nastreven • Profileren Winkler Prins als goede werkgever • De meest optimale functiemix aanbieden
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 • Na jaren van een stortvloed aan subsidies, moet de broekriem weer worden aangehaald	Beheersingsmaatregelen • Invloed uitoefenen op landelijk beleid via regionale en landelijke gremia • Actualisatie jaarlijkse meerjarenbegroting en huidig financieel beheer continueren • Tijdig voorsorteren op magere jaren • Inzet bovenmatig eigen vermogen in magere jaren
7. Risk en Compliance De wet- en regelgeving moeten worden nageleefd. Het niet of onjuist naleven van bijvoorbeeld AVG wetgeving en datalekken kunnen boetes opleveren. Ook een onjuiste naleving van fiscale wetgeving kan significante financiële gevolgen hebben	
Wat kunnen de gevolgen zijn? • Het opgelegd krijgen van niet voorziene boetes en daardoor verlaging van de liquiditeit	Beheersingsmaatregelen • Verhoging privacyawareness van alle medewerkers middels een AVG E-learning training in 2023 • Investeren in expertise: het in dienst hebben van een eigen functionaris AVG + professionele externe functionaris gegevensbescherming • Jaarplannen AVG voor elke deelschool/dienst • Monitoring van fiscale wet- en regelgeving
8. Onderwijs De kwaliteit van het onderwijs is ons primair belang. Het niet monitoren van de kwaliteit kan gevolgen hebben voor de resultaten. Maatschappelijke ontwikkelingen maken andere vormen van onderwijs en mogelijk. Het is eenvoudiger om een nieuwe school te stichten	

Wat kunnen de gevolgen zijn? • Er is onvoldoende zicht op de kwaliteit van het onderwijs • Ons onderwijs sluit niet meer aan bij de verwachtingen en wensen van ouders en leerlingen • Onderwijsresultaten- en scores blijven achter bij de doelstellingen	Beheersingsmaatregelen • Continuering kwaliteitsteam en bijbehorende methodiek van kwaliteitsgericht werken • Medewerkers faciliteren voor opleiding en deelname aan kwaliteitsteams • Goede omgevingsanalyse blijven maken: hoe houden we ons onderwijs eigentijds en relevant en wat gebeurt er om ons heen • Inzetten op monitoring resultaten en opbrengstgericht werken
9. Bestuur en toezicht De kwaliteit, diversiteit en het functioneren van het bestuur en intern toezicht zijn van groot belang voor de toekomstbestendigheid van de school. In de periode 2023 t/m 2025 vinden er grote transities plaats bij het bestuur en intern toezicht van de school.	
Wat kunnen de gevolgen zijn? • Continuïteitsvraagstukken als gevolg van de veranderingen bij bestuur en intern toezicht • Onvoldoende zicht op het bestuurlijk handelen als gevolg van de wisselingen in bestuur en intern toezicht • Onvoldoende diversiteit bij het interne toezicht levert problemen op bij het externe toezicht	Beheersingsmaatregelen • Bewustwording creëren bij de relevante stakeholders • Een goede overdracht bij de bestuurlijke transitie • Tijdig inzetten op werving en selectie nieuwe leden intern toezicht. • Een goede overdracht bij de nieuwe samenstelling van het interne toezicht

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.

Het weerstandsvermogen, zoals deze door de overheid wordt aangegeven is het eigen vermogen uitgedrukt in een percentage van alle baten in een jaar, inclusief de financiële baten en exclusief de buitengewone baten. Het eigen vermogen van onze school bestaat uit een algemene reserve en bestemmingsreserves. Deze algemene reserve is vooral bedoeld voor het afdekken van (toekomstige) risico's in de financiële bedrijfsvoering en als financieringsbron voor nieuwe activiteiten en investeringen. De bestemmingsreserves zijn bedoeld om activiteiten te financieren waarvoor in het verleden financiering is ontvangen die in dat jaar niet ingezet konden worden. Als zodanig kunnen de bestemmingsreserves niet worden gezien als vrij te besteden eigen vermogen omdat er immers een bestemming aan gekoppeld is.

Door het ministerie wordt een bandbreedte voor het weerstandsvermogen voorgeschreven van ten minste 5%. Het weerstandsvermogen van Winkler Prins eind 2022 bedraagt 41,5%. Uit de meerjarenbegroting 2022-2025 blijkt dat het weerstandsvermogen voor de jaren daarna licht daalt. Uit het bovenstaande zou de conclusie kunnen worden getrokken dat het minimale weerstandsvermogen ruimschoots wordt overschreden en Winkler Prins (te) veel geld in kas zou laten liggen. In deze benadering worden de begrippen *eigen vermogen* en *liquide middelen* met elkaar verward. Het eigen vermogen bestaat zowel uit een deel liquide middelen, maar ook een groot deel van het eigen vermogen is vastgelegd in materiële vaste activa, zoals de nieuwe huisvesting en inventaris die dagelijks wordt gebruikt in het primair proces.

Begin 2023 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 € 2,6 miljoen benodigde weerstandscapaciteit.

De afgelopen jaren was het weerstandsvermogen van Winkler Prins hoog. In de landelijke politiek is daar jaarlijks veel discussie over. Een te hoog weerstandsvermogen is wel verdedigbaar als er maar een motivatie en een plan onder liggen. In 2021 en in 2022 is fors geïnvesteerd in de nieuwbouw/verbouw van onze huisvesting en sportvoorziening. Daarbij zijn 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. Nu de grote investeringen zijn uitgevoerd kan 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.

Als basis voor de beschikbare weerstandscapaciteit is gekozen voor de liquiditeitspositie. Het saldo van de liquide middelen eind 2022 is voor een belangrijk deel opgehoogd met gelden die beschikbaar moeten zijn voor de komende jaren (de verschillende bestemmingsreserves), terugbetaling van niet gebruikte subsidies, verplichting van de voorziening LevensfaseBewust personeelsbeleid en gelden die extra hoog zijn door de late facturatie van leveranciers (o.a. investering gymzaal).

Met bovenstaande opmerkingen in gedachten zijn de verwachte ratio's en bijbehorende waarderingen op basis van de meerjarenbegroting als volgt:

Ratio en waardering weerstandsvermogen	2022	2023	2024	2025
Liquide middelen ultimo	7.241.379	6.525.000	5.196.000	5.500.000
Terugbetaling subsidie in 2024 (Sterk Techniek Onderwijs)	478.000	478.000		
Terugbetaling subsidie in 2023 (Subsidie Verbetering basisvaardigheden)	213.956	-		
Crediteuren	653.924	-		
Verplichting verlof uren	600.000	450.000	300.000	150.000
Bestemmingsreserve	1.950.000	1.961.000	1.317.000	1.317.000
Totaal bestemd	3.895.880	2.889.000	1.617.000	1.467.000
Beschikbaar weerstandscapaciteit	3.345.499	3.636.000	3.579.000	4.033.000
Benodigde weerstandscapaciteit	2.600.000	2.600.000	2.600.000	2.600.000
Ratio weerstandsvermogen	1,29	1,40	1,38	1,55
Waardering ratio	voldoende	voldoende	voldoende	ruim voldoende

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

Onvoldoende

De analyse laat zien dat de berekende ratio's voor alle als *voldoende* tot *ruim voldoende* te kwalificeren zijn. Hieruit kan de conclusie getrokken worden dat de financiële risico's in voldoende afgedekt zijn zonder dat er sprake is van een bovenmatig weerstandsvermogen.

Meerjarenbegroting

Meerjaren begroting Winkler Prins		Meerjaren Begroting			
versie februari 2023		2023	2024	2025	2026
Baten	Rijksbijdragen	22.359.000	20.341.000	20.472.000	20.138.000
	Overige overheidsbijdragen en subsidies	-	-	-	-
	Overige baten	472.000	472.000	472.000	472.000
Totaal baten		22.831.000	20.813.000	20.944.000	20.610.000
Lasten	Personele lasten	18.690.000	17.637.000	16.879.000	16.574.000
	Afschrijvingen	870.000	854.000	852.000	810.000
	Huisvestingslasten	1.065.000	1.085.000	1.085.000	1.085.000
	Overige instellingslasten	2.408.000	2.311.000	2.235.000	2.257.000
Totaal lasten		23.033.000	21.887.000	21.051.000	20.726.000
Saldo baten en lasten		-202.000	-1.074.000	-107.000	-116.000
Financiële baten en lasten	Rente baten & lasten	-	-	-	-
Exploitatieresultaat		-202.000	-1.074.000	-107.000	-116.000
Ten laste van bestemmingsreserve					
	Maatwerktrajecten (SWV)	48.000	-	-	-
	NPO	-58.000	644.000	-	-
Resultaat na bestemmingsreserve		-212.000	-430.000	-107.000	-116.000
Investing		355.000	395.000	205.000	245.000
Liquide middelen (ultimo jaar)		6.525.000	5.196.000	5.500.000	5.713.000
Balans ratio's	signaleringswaarde Inspectie				
Weerstandsvermogen	< 5%	40,8%	39,6%	38,8%	38,9%
Solvabiliteit	< 30%	72,0%	71,8%	71,1%	70,3%
Current ratio	< 0,75	1,69	1,52	1,60	1,65
Rentabiliteit (cumulatief laatste drie jaar)	< 0%	9,1%	-4,5%	-6,6%	-6,2%
Rentabiliteit (cumulatief laatste twee jaar)	< -5%	0,7%	-6,0%	-5,7%	-1,1%
Rentabiliteit (cumulatief laatste jaar)	< -10%	-0,9%	-5,2%	-0,5%	-0,6%
Rentabiliteit na bestemmingsreserve (cumulatief laatste jaar)		-0,9%	-2,1%	-0,5%	-0,6%
Normatief Eigen Vermogen x € 1.000		8.641	8.387	8.056	7.788
Verwacht Eigen Vermogen x € 1.000		9.315	8.241	8.134	8.018
Verschil x € 1.000	> 0	673	-146	78	230
Leerlingaantallen		1.951	1.923	1.943	1.902

Bijlage 1: Kwaliteitsprofiel Winkler Prins 2017-2022

Kwaliteitsoordeel Inspectie VO Toezichtskader arrangement	2018	2019 Beoordeling	2020 Beoordeling	2021 Beoordeling	2022 Beoordeling	2022 Waardering
Vwo	Basis	Voldoende	Voldoende	Voldoende	Voldoende	
Havo	Basis	Voldoende	Voldoende	Voldoende	Voldoende	
Mavo	Basis	Voldoende	Voldoende	Voldoende	Voldoende	
Kader	Basis	Voldoende	Voldoende	Voldoende	Voldoende	
Basis	Basis	Voldoende	Voldoende	Voldoende	Voldoende	
Praktijkonderwijs	Basis	Voldoende	Voldoende	Voldoende	Voldoende	Goed

Kwaliteitsoordeel Inspectie VO	2017	2018	2019	2020	2021 - 2022 N.v.t. vanwege corona
Vwo	Voldoende	Voldoende	Voldoende	Voldoende	N.v.t.
Havo	Voldoende	Voldoende	Voldoende	Voldoende	N.v.t.
Mavo	Voldoende	Voldoende	Voldoende	Voldoende	N.v.t.
Kader	Voldoende	Voldoende	Voldoende	Voldoende	N.v.t.
Basis	Voldoende	Voldoende	Voldoende	Voldoende	N.v.t.
Praktijkonderwijs	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.

Slagingspercenta- ges	2018	2019	2020	2021	2022	Gemiddeld
Vwo	92,5%	96,9%	100%	98,3%	100%	97,5%
Havo	92,9%	94,6%	99,2%	92,9%	98,8%	95,7%
Mavo	97,1%	97,2%	99,2%	98,3%	98,7%	98,1%
Kader	98,7%	92,4%	98,6%	100%	97,5%	97,4%
Basis	100%	95,6%	100%	100%	96,9%	98,5%

Aantal leerlingen	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Stand per 1/10	1.975	2.018	2.053	1.969	1.960	1.951

Aantal FTE	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Totaal; onderverdeeld in	195,0	197,3	194,4	187,0	196,8	199,5
Directie	9,2	10,0	10,0	10,0	9,5	10,1
Onderwijzend personeel	144,4	144,0	142,3	136,9	144,0	146,5
Onderwijsondersteunend personeel	41,4	43,3	42,1	40,1	43,4	43,1

Ratio leerling/ medewerker	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Totaal Winkler Prins	13,6	14,0	14,4	14,4	13,6	13,3
Totaal landelijke benchmark	15,4	15,3	15,2	15,1	14,6	n.n.b.

Ziekteverzuimpercentage	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Totaal Winkler Prins	3,0%	3,0%	4,4%	2,9%	4,5%	4,4%
Totaal landelijke benchmark	5,3%	6,0%	5,9%	5,7%	5,3%	
Tevredenheidsonderzoeken	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Medewerkers	-	8,4	-	8,5	-	8,3
Leerlingen	6,7	6,9	6,7	6,8	6,8	6,6
Ouders	7,8	8,0	7,8	8,0	7,8	7,8
Landelijke klachtencommissie	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Aantal behandelde klachten	0	0	0	0	0	0
Onderwijstijd (schoolbreed)	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
T.o.v. minimale onderwijstijd	+7,0%	+11,2%	+6,6%	n.v.t. vanwege corona		-1.72%
Voortijdig schoolverlaters	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Percentage VSV	0,3%	0,2%	0,3%	0,3%	0,4%	0,6%
Financiële resultaten (bedrag x 1.000)	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Begrote totale baten	18.589	18.199	19.149	19.931	19.546	21.237
Begroot resultaat	166	177	-97	-81	-423	-326
Werkelijk resultaat	191	-182	159	351	627	-142
Ratio's	Signaleringswaarde Inspectie	2018	2019	2020	2021	2022
Solvabiliteit	<30%	68,9%	71,8%	71,1%	76,0%	69,5%
Weerstandsvermogen	<5%	36,1%	34,6%	36,3%	41,6%	41,5%
Current ratio	<0,75	2,25	2,59	2,66	2,82	1,61
Rentabiliteit (cumulatief laatste drie jaar)	< 0%	4,8%	0,82%	1,57%	10,98%	11,77%
Rentabiliteit (cumulatief laatste twee jaar)	< -5%	0%	-0,18%	2,54%	10,19%	10,02%
Rentabiliteit (cumulatief laatste jaar)	< -10%	-0,97%	0,79%	1,75%	8,44%	1,58%

Bijlage 2: Overzicht medewerkergegevens (peildatum 21/12)

Aantallen medewerkers	2020	2021	2022	2020	2021	2022
0 t/m 24 jaar	4	4	8	1,7%	1,6%	3,3%
25 t/m 34 jaar	37	45	44	15,5%	18,4%	18,2%
35 t/m 44 jaar	52	57	63	21,8%	23,4%	26,0%
45 t/m 54 jaar	67	61	56	28,2%	25,0%	23,1%
55 t/m 59 jaar	32	31	37	13,4%	12,7%	15,3%
60 t/m 99 jaar	46	46	34	19,3%	18,9%	14,0%
Bepaalde tijd	23	36	38	9,7%	14,8%	17,4%
Onbepaalde tijd	215	208	200	90,3%	85,2%	82,6%
<i>in fte</i>						
Directie						
- vast	10	9	10	99,0%	98,9%	99%
- tijdelijk	0,10	0,10	0,10	1,0%	1,1%	1%
OP						
- vast	123,31	131,09	120,37	85,6%	88,2%	80,7%
- tijdelijk	20,74	17,53	28,79	14,4%	11,8%	19,3%
OOP						
- vast	38,96	38,95	36,57	94,9%	88,4%	87,3%
- tijdelijk	2,08	5,09	5,3	5,1%	11,6%	12,7%
Directie	10,10	9,10*	10,1	5,2%	4,5% * vacature	5,0%
OP	144,05	148,62	149,15	73,8%	73,7%	74,2%
OOP	41,04	44,04	41,87	21,0%	21,8%	20,8%
Totaal	195,19	201,76	201,12	100%	100%	100%
<i>in fte</i>						
Man	97,36	95,15	93,38	49,9%	47,2%	46,4%
Vrouw	97,82	106,61	107,74	50,1%	52,8%	53,6%
gemiddelde leeftijd	47,39	46,77	45,4			

Vervolg bijlage 2: Medewerkergegevens

Levensfasebewust Personeelsbeleid	
Keuzemogelijkheden	Schooljaar 2022-2023
170 uur seniorenverlof	11,3%
340 uur seniorenverlof	0,4%
Beginnend docent n.v.t.*	5,9%
Uitbetalen (schaal 1 t/m 8)	4,6%
Uitbetalen t.b.v. kinderopvang	1,7%
Verlof (sparen en/of opnemen)	72,0%
Vermindering weektaak	4,2%
Totaal	100%

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

Ziekteverzuim				
	2021		2022	
	Ziekteverzuim-percentage	Meldings-frequentie	Ziekteverzuim-percentage	Meldings-frequentie
Winkler Prins	4,5%	1,1	4,4%	1,4
Landelijke benchmark OP*	5,4%	1,2	5,4%	1,4
Landelijke benchmark OOP*	6,2%	0,9	6,1%	0,9

* i.v.m. de vertraging in de publicatie van de landelijke benchmarkcijfers, is ervoor gekozen om de cijfers van de voorgaande jaren te hanteren (2020 resp. 2021).

In- en uitstroom medewerkers 2022				
Functie	Instroom	Uitstroom	Reden uitstroom	Aantal
Docent	21	20	(Vervroegd) pensioen	10
OOP	4	8	Afloop tijdelijk contract	5
Management	1	0	Eigen verzoek (b.v. andere baan)	12
Totaal	26	28	Overig	1
				28

Bevoegdheden personeel 2022 (per 21-12-2022)		
	Aantal fte	Percentage
Bevoegd	182	93,8%
Studerend	10	5,2%
Onbevoegd	2	1,0%
Totaal	194	100%

Bijlage 3: Resultaten ouder- en leerlingtevredenheidsonderzoeken: voorjaar 2022

Raadsgildenlaan 7 (deelschool brugjaar)			
Ouders: 8,0		Leerlingen: 7,0	
Top 3: tevredenheid			
1. Voldoende ICT-middelen	9,2	1. Ik ben tevreden over mijn mentor	8,4
2. Tevreden over mentor	8,7	2. Activiteiten buiten de les	8,4
3. Aansluiting onderwijs op niveau van kind	8,5	3. Gebruik computer/digibord in de les	8,0
Top 3: verbeterpunten			
1. School zorgt dat mijn kind geïnteresseerd is in de lesstof	7,1	1. Bespreking van het nieuws in de lessen	4,7
2. School bereidt mijn kind goed voor op wat hij/zij later in de samenleving tegenkomt	7,1	2. Hulp van school bij kiezen van vervolgstudie of werk	5,5
3. Aanpak pesten	7,4	3. Bespreking mening of ideeën van leerlingen	6,1
J.G. Pinksterstraat (deelschool mavo, havo en vwo)			
Ouders: 7,6		Leerlingen: 6,3	
Top 3: tevredenheid			
1. Makkelijk contact krijgen met school	8,5	1. Ik ben tevreden over mijn mentor	8,1
2. Tevreden over de mentor	8,3	2. Gebruik computer/digibord in de les	7,2
3. Beschikbaarheid hoeveelheid ICT-middelen	8,2	3. Ondersteuning bij problemen met leren	7,0
Top 3: verbeterpunten			
1. School zorgt dat mijn kind geïnteresseerd is in de lesstof	6,4	1. Bespreking van het nieuws door leraren tijdens de les	4,9
2. Aanpak pesten	6,7	2. Extra activiteiten buiten de les	5,1
3. Goede voorbereiding op deelname aan maatschappij	6,9	3. Bespreking mening of ideeën van leerlingen	5,3

Raadsgildenlaan 9 + 11 (deelschool kader/basis)			
Ouders: 8,0		Leerlingen: 6,9	
Top 3: tevredenheid			
1. Tevreden over de mentor	9,0	1. Tevreden over de mentor	8,3
2. Makkelijk contact krijgen met school	8,9	2. Docenten helpen je om je best te doen op school	7,8
3. Beschikbaarheid hoeveelheid ICT-middelen	8,8	3. Gebruik computer/digibord in de les	7,7
Top 3: verbeterpunten			
1. School zorgt dat mijn kind geïnteresseerd is in de lesstof	7,0	1. Bespreking van het nieuws tijdens de les	4,8
1. Aanpak pesten	7,3	2. Communicatie over belangrijke dingen die op school gebeuren	5,9
2. Mijn kind gaat met plezier naar school	7,7	3. Bespreking mening of ideeën van leerlingen	6,4
J. Salwaplein (deelschool praktijkonderwijs)			
Ouders: 8,3		Leerlingen: 8,0	
Top 3: tevredenheid			
1. Beschikbaarheid hoeveelheid ICT-middelen	8,8	1. De school helpt bij het kiezen van een volgende studie of werk	8,8
2. Makkelijk contact krijgen met school	8,6	2. Tevreden over de mentor	8,5
3. Leren samenwerken	8,6	3. Hulp bij problemen met leren	8,5

Top 3: verbeterpunten			
1. Informatie over belangrijke gebeurtenissen	7,7	1. Computer, laptops, tablets werken goed op school	6,7
2. Mijn kind gaat met plezier naar school	7,8	2. Afwisseling van activiteiten in de les	7,3
3. -	-	-	-

Vervolg bijlage 3: Resultaten leerlingen: Schoolklimaat & Veiligheid

Resultaten leerlingen: Schoolklimaat				
	Raadsgilden- laan 7	J.G. Pinkster- straat	Raadsgilden- laan 9 + 11	J. Salwaplein
Tevredenheid over sfeer op school	7,3	6,6	6,7	7,7
Tevredenheid over omgang met andere leerlingen op school	8,4	7,8	7,3	8,5
Ga je met plezier naar school	6,9	6,7	6,6	7,7
Tevredenheid over veiligheid op school	8,0	8,1	8,0	8,9
Duidelijkheid over de regels op school	7,8	7,2	7,7	8,9
Tevredenheid over hulp bij persoonlijke problemen	6,8	6,1	6,9	7,6
Tevredenheid over wat school doet tegen pesten	6,9	6,0	6,7	8,1

Resultaten leerlingen: Veiligheid				
	Raadsgilden- laan 7	J.G. Pinkster- straat	Raadsgilden- laan 11	J. Salwaplein
Ben je de afgelopen 3 maanden gepest door leerlingen van school?	8,9	9,3	8,7	9,5
Ben je de afgelopen 3 maanden online gepest door leerlingen van school?	9,6	9,6	9,1	9,6
Hebben leerlingen van school jou de afgelopen 3 maanden express lichamelijk pijn gedaan?	9,2	9,3	9,1	9,3
Ben je de afgelopen 3 maanden gediscrimineerd door leerlingen van school?	9,0	9,4	8,8	9,4

Bijlage 4: overzicht realisatie doelstellingen in 2022

Strategisch doel 1: Uitstekend onderwijs: de kern

1. Verhoging kwaliteit: van goed naar beter

Prestatie-indicator 2022	Realisatie 2022
Alle onderwijstypen behouden het basisarrangement	Voor alle scholen van Winkler Prins is in 2022 door de Inspectie het oordeel 'voldoende' gegeven. Voor de deelschool praktijkonderwijs is de waardering 'goed' gecontinueerd.
Examenresultaten ten minste gelijk aan de landelijke benchmark	- Het slagingspercentage van Winkler Prins in 2022 ligt op 98,4%. Het percentage ligt boven het landelijke gemiddelde van 95,4%. - Vanwege de Covid-19-pandemie zijn er in 2022 aanpassingen doorgevoerd in het examenreglement. Om examenkandidaten tegemoet te komen heeft de minister van OCW een aantal aanvullende maatregelen genomen geldig voor het examenjaar 2021-2022 waaronder een extra herkansing, het spreiden van de examens over twee tijdvakken en een vak dat bij de uitslagbepaling van de eindexamenuitslag buiten beschouwing gelaten mag worden. Verder is er bij kader/basis voor gekozen om voor het profielvak geen centraal examen af te nemen, maar hiervoor het schoolexamencijfer te gebruiken. Daarnaast zijn ook enkele aanpassingen doorgevoerd in de PTA van de voorexamenklassen.
Elke deelschool heeft de waardering goed (Onderzoekskader Inspectie VO)	- De Inspectie heeft in september 2019 aangegeven dat uit het ingezette kwaliteitsverbeteringstraject naar voren is gekomen dat alle deelscholen belangrijke stappen hebben gezet op weg naar verdere verbetering van het onderwijs, ook ten aanzien van het didactisch handelen. En hiermee is dus ook een belangrijke stap richting de waardering 'goed' gezet. - Vanwege de Covid-19-pandemie en de gevolgen hiervan voor het onderwijs, heeft er in 2022 beperkt aandacht kunnen zijn voor het thema waardering 'goed'. Er is vastgesteld dat niet iedereen overtuigd is van nut en noodzaak van het behalen van een predicaat Excellente School. Vandaar dat de afspraak is gemaakt dat alle scholen binnen Winkler Prins gaan voor het behalen van de waardering <i>Goed</i> om vervolgens te bepalen al dan niet verder te aan met het aanvragen van het predicaat Excellente School. - In 2022 is voor de deelschool praktijkonderwijs opnieuw de waardering <i>goed</i> afgegeven.
Doorontwikkeling van de flexibilisering van het onderwijsaanbod	Sinds schooljaar 2021-2022 is keuzewerktijd (KWT) in alle deelscholen ingevoerd als onderdeel van de lessentabel, behalve havo en vwo ingevoerd waar wordt gewerkt aan differentiatie binnen klassenverband. Met KWT-uren beogen we het volgende: - flexibilisering van het rooster; - overladenheid van het rooster aanpakken; - meer betekenisvol leren mogelijk maken.

2. Omgaan met verschillen: we nemen iedereen mee

Prestatie-indicator 2022	Realisatie 2022
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	- Naar aanleiding van de schoolscan, onderdeel van het NPO, zijn diverse ondersteuningsprogramma's en maatwerktrajecten ingezet. Er zijn schoolbreed drie gezamenlijke interventies uitgevoerd voor het verstevigen van het sociaal-emotioneel welbevinden en het bevorderen van groepsvorming, groepsdynamiek en samenwerken: - We zetten meer medewerkers in - We boden meer ondersteuning op maat - We werkten met een kwaliteitsteam om zicht te krijgen op vragen als 'doen we de goede dingen' en 'doen we de dingen goed'.

3. Leren in samenhang: wat we leren heeft betekenis

Prestatie-indicator 2022	Realisatie 2022
Bestaande structuur van projectonderwijs en stages binnen deelscholen handhaven	• Vanwege de afnemende coronadruk konden de bestaande structuur van projectonderwijs en stages weer worden hervat. Enkele voorbeelden zijn: ○ Uitvoering LOB-programma's (b.v. oriëntatie op vervolgopleiding) ○ Schoolbrede projectweken ○ Projecten op klassenniveau (excursies, gastlessen, leren op locatie vormen hiervan en onderdeel) ○ Stages ○ Bedrijfsbezoeken.
Leerinhoud verbinden met andere leerinhouden, de maatschappij, de actualiteit, het werkveld	• Uitbouwen van de leer-werktrajecten naar leerjaren 1 en 2. • Overige activiteiten: ○ Verdere ontwikkeling LOB- en burgerschapsdossier ○ Meer projecten bij avo- en praktijkvakken. ○ Deelname aan Benelux Debattoernooi ○ Winkler Prins College Tour met als gasten Tweede Kamerlid Rudmer Heerema en wetenschapper dr. Patrick van Rijn ○ Havo en vwo 3: bezoek aan Herinneringscentrum Kamp Westerbork ○ Schoolbreed: deelname aan actiedag voor Oekraïne (organisatie van diverse activiteiten, zoals sportactiviteiten, dansmarathon, verkoop eten etc.

4. Ouderbetrokkenheid: samen verantwoordelijk

Prestatie-indicator 2022	Realisatie 2022
Deelschoolprogramma's o.b.v. het Schoolprogramma NPO Winkler Prins. Hierin worden de gekozen interventies van de menukaart NPO t.a.v. ouderbetrokkenheid uitgewerkt	• De bestaande structuur van drie contactmomenten wordt gehanteerd (informatieavonden en MOL-gesprekken mentor-ouder-leerling). In 2022 is gestart met een nieuw formulier om het MOL-gesprek voor te bereiden. Hierop vult de leerling in waar hij trots op is, wat minder goed gaat en aan welke doelen hij wil werken. Ouders wordt gevraagd hoe zij kijken naar de ontwikkeling van hun kind en hoe zij daarbij kunnen helpen. • Binnen de Tussenvoorziening Time Out worden 1 x per 6 weken coachingsgesprekken gevoerd met leerling, ouders, mentor. De leerling geeft nadere toelichting op stand van zaken m.b.t. zijn traject. • Start schoolbrede klankbordgroepen voor ouders in mavo en vwo, in havo voor de leerjaren 2 en 3. In praktijkonderwijs is een ouderpanel een aantal keren bijeen gekomen. In het brugjaar wisselt het ouderpanel vanzelfsprekend jaarlijks; na de zomervakantie is het nieuwe panel gestart.

5. Verbonden met de wereld: burgerschap en internationalisering

Prestatie-indicator 2022	Realisatie 2022
Bestaand programma burgerschap actualiseren n.a.v. nieuwe wetgeving burgerschap	- De notitie Burgerschap uit 2018 geeft een overzicht van de activiteiten die in het kader van actief burgerschap en sociale integratie per leerjaar/deelschool plaatsvinden. Deze notitie vormt de basis waarbinnen de vakgebieden hun activiteiten aanbieden. Per deelschool (en leerjaar) zijn er in 2022 verschillende activiteiten ondernomen: - Actiedag Oekraïne; - Excursie naar Binnenhof in Den Haag; - Vorbereiding en deelname aan de Paarse Vrijdag; - Deelname aan Week van Respect; - Deelname aan Week tegen Eenzaamheid; - Naspelen van een rechtszaak (projectdag); - Organisatie van een kledingmarkt; - Structurele samenwerking met het Veenkoloniaal Museum in Veendam; - Theatervoorstelling 'Fok Me Hokje' over genderidentiteit en seksuele oriëntatie; - Theatervoorstelling 'Wat doe jij?' over pesten; - Theaterworkshop Veilig Uitgaan = Veilig thuiskomen (VUVT), ontwikkeld in samenwerking met ZAT Projectenbureau, Verkeerswijzer Groningen en Winkler Prins; - Verkeerslessen en het Verkeersplein; - Voorlichting Be Aware. Deze voorlichtingen worden gegeven door ex-verslaafden en gaan over gamen, telefoon, gokken, drugs, eten, enz. Ze vinden bij voorkeur plaats in de mentorles, soms in een vakles; - Voorlichtingen Mediawijsheid en Online veiligheid door bureau Halt; - Voorstelling 'LOOK' in theater van Beresteyn over 'de norm'; - Winkler Prins College Tour nodigde een Tweede Kamerlid uit voor een pittige vragenuurtje over allerlei politieke onderwerpen. - De (internationaliserings)activiteiten zijn in 2022 hervat. Per deelschool zijn er verschillende activiteiten ondernomen: - Vwo 2: excursie naar Bremerhaven - Havo 4: uitwisseling naar Cervera, Catalonië - Mavo 4: excursie naar Ardennen, België.
Leerlingen en medewerkers meer bewust maken van de diversiteit in onze school en maatschappij	- Schoolbrede deelname aan thema Paarse vrijdag. - De schoolbrede werkgroep Gay Straight Alliance. - Het bespreken en bediscussiëren van actuele onderwerpen tijdens de lessen burgerschap.

6. Innovatie: de toekomst integreren

Prestatie-indicator 2022	Realisatie 2022
ICT-vaardigheden medewerkers en leerlingen verder ontwikkelen	Ontwikkelen en aanbieden van trainingen via de WP Academie

Technische infrastructuur ICT verder uitbouwen

- In 2022 zijn de volgende activiteiten uitgezet voor het verder uitbouwen van de technische infrastructuur ICT:
 - Diverse verhuizingen van infrastructuur en hardware
 - Uitbreiding van school narrowcasting systeem (beeldschermen om informatie te tonen)
 - Samenwerking met Campusshop voor leerling laptops
 - Vervanging van lokale serverplatform
 - Het uitvoeren van diverse ICT beveiligingsonderzoeken.

De ontwikkelde digitale leerlijn (vaardigheden) wordt geïmplementeerd binnen onze school

- In 2022 zijn stappen gezet op het gebied van implementatie digitale leerlijn. Zo wordt er in de mentorlessen of lessen maatschappijleer aandacht besteed aan Mediawijsheid. Leerlingen gebruiken laptops/iPads en in de lessen zijn digitale werkvormen aanwezig. In deelschool mavo is bijvoorbeeld tijdens de lessen T&T extra ingezet op digitale vaardigheden (gebruik Word, PowerPoint, eigen website en webshop maken).

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

1. Professionele ruimte voor medewerkers

Prestatie-indicator 2022	Realisatie 2022
Bestaande professionele ruimte handhaven	• Per deelschool/dienst worden diverse activiteiten in het kader van de professionele ruimte ontwikkeld: ○ Het didactisch, organisatorisch en pedagogisch vormgeven van de lessen; ○ Het vormgeven van de eigen ontwikkeling; ○ Feedback geven en vragen op elkaars resultaten en handelen.
Doorontwikkeling professioneel statuut via de DAR (Docenten Advies Raad)	• De DAR is in 2022 vijf keer bijeengeweeest. De besproken onderwerpen waren onder andere het professioneel statuut, de scholing "Prettig Gedrag", inzet KWT-uren en de NPO gelden. Daarnaast hebben de DAR-leden het gehad over onder andere de werkdruk, taalbeleid in de verschillende deelscholen (in combinatie met het schoolbrede leesmoment), het PLG-programma in havo/vwo en de MOL-gesprekken in elke deelschool.

2. Kwaliteit en continue verbetering van medewerkers

Prestatie-indicator 2022	Realisatie 2022
Alle medewerkers zijn bekwam en bevoegd	• Percentage bevoegde docenten 31/12/2022 • Bevoegd: 93,8% • Studerend voor bevoegdheid: 5,2% • Onbevoegd: 1,0%

Medewerkers nemen het initiatief en zijn verantwoordelijk voor hun scholing en ontwikkeling passend bij de doelstellingen van de school

- Alle medewerkers nemen deel aan de schoolbrede studiedagen. In 2019 zijn twee studiedagen gehouden met als thema sociale veiligheid en taalbeleid. Daarnaast worden individuele en/of teamscholingswensen van medewerkers gerealiseerd:
 - Externe scholingen;
 - Deelname teamcursussen;
 - Activiteiten vak- en beroepsverenigingen
 - Deelname collegiale visitatie
 - Deelname aan cursussen t.b.v. verdere professionalisering.
- Binnen de deelschool mavo is in elk startgesprek tussen medewerker en deelschooldirecteur de scholingsbehoefte besproken.
- Negen docenten volgden de basistraining vakcoaches.
- Lidmaatschap VO-content (vanaf 2020): medewerkers hebben hiermee toegang tot extra lesmateriaal en toegang tot websites als examensite.nl, rekensite.nl, oefenprogrammaEngels.nl, portfolio-site.nl en krachtincontrole.nl.
- Binnen de ondersteunende diensten is tijdens de gesprekken extra aandacht voor professionalisering in relatie tot taakdifferentiatie en carrièreperspectief.
- Binnen het praktijkonderwijs scholen medewerkers zich na via E-WISE.
- Twee medewerkers zijn gestart met de leergang kwaliteitszorg VO.
- Aantal OOP'ers dat actief met scholing bezig is groeit.

3. Medewerkers werken in professionele netwerken

Prestatie-indicator 2022

Realisatie 2022

Alle medewerkers nemen deel aan een professioneel leernetwerk

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

4. Winkler Prins als opleidingsschool biedt kansen aan alle medewerkers

Prestatie-indicator 2022	Realisatie 2022
Bestaande begeleidingsstructuur voor (beginnende) medewerkers	- In 2022 zijn de volgende activiteiten uitgezet voor handhaven bestaande begeleidingsstructuur: - Beginnende docenten krijgen 2 schooljaren begeleiding (reductie lestijd 20%-10%); - Professionele begeleiding en coaching binnen de school en op de werkvloer; - Enquête onder nieuwe medewerkers over interne begeleiding ter verbetering van het inductie- en introductieprogramma; - Intervisiegroepen; - Supervisie; - Begeleiding mogelijk door inzetbaarheidscoach; - Binnen de diensten wordt tijdens de inwerkperiode voor voldoende begeleiding gezorgd incl. voortgangsgesprekken met de leidinggevende; - Gehonoreerde subsidieaanvraag Regionale Aanpak Lerarentekort; - Officieel toegetreden tot in 2021 erkende opleidingsschool Ommelanden.
Deelname aan de Opleidingsschool Ommelanden	- Directeur brugjaar zit in de stuurgroep; - Schoolopleider en HR-adviseur nemen deel aan werkgroepen en zijn actief betrokken bij organisatie van studiedagen voor studenten, vakcoaches, schoolopleiders e.d.; - De nieuwe schoolopleider heeft de opleiding schoolopleider aan de RUG succesvol afgesloten. 9 docenten volgden de basiscursus vakcoach aan NHL/Stenden.
Deelname aan de regionale aanpak lerarentekort	- Bestuurder zit in bestuurlijk overleg RAL-RAP project; - HR-adviseur neemt deel aan een van de werkgroepen RAL en RAP; 3 medewerkers aangemeld als deelnemer voor activiteiten RAP 2021; - Winkler Prins heeft zich aangesloten bij SchoolpleinNoord.

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

1. Kwaliteitszorg: weten hoe goed we zijn

Prestatie-indicator 2022	Realisatie 2022
Versterken kwaliteitscultuur	Er is schoolbreed ingezet op het vergroten van het kwaliteitsbewustzijn binnen de school. Het thema is onderdeel van de strategische agenda en NPO.
Introductie schoolbrede werkgroep kwaliteitscultuur	- Schoolbrede kerngroep heeft diverse activiteiten ondernomen: - Verkennen van het begrip kwaliteit & kwaliteitscultuur - Zicht krijgen op het werken vanuit het nieuwe inspectiekader - Ontwikkelen van een integrale kwaliteitskalender - Onderzoek naar activiteiten per deelschool op het gebied van kwaliteit en kwaliteitsontwikkelingen - Opzetten van een periodieke rapportage risico-leerlingen - Onderzoek en keuze in een kwaliteitssysteem - Opleveren rapportage (examen)resultaten ten behoeve van sectiegesprekken, met bijbehoren kwalitatieve vragen - Verrichten van periodieke consentgesprekken in de deelschool aan de hand van het monitoringsmodel NPO en schoolontwikkeling. - Vorbereiden en schrijven van notities voor het DO en of MT

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

Prestatie-indicator 2022	Realisatie 2022
Uitvoering beleidsplan SHRM	- In 2022 zijn verschillende activiteiten uit het beleidsplan Strategisch HRM uitgevoerd. Voorbeeld is werkbijeenkomst MT en HR, waarbij het onderwerp verzuim en uitval starters en nieuwe docenten uitgebreid is besproken. - Enquêtes onder nieuwe medewerkers dragen bij aan het verder verbeteren van het inductiebeleid.
Er is altijd ruimte voor een gesprek tussen medewerker en leidinggevende	- De notitie gesprekkencyclus Het goede gesprek uit 2021 is aan de hand van een enquête onder medewerkers in juni geëvalueerd tijdens de werkbijeenkomst MT en HR. Alle ondervraagde medewerkers gaven aan dat de gesprekken maatwerk waren en gebaseerd op wederzijds vertrouwen. - De inzet voor een volgend schooljaar wordt aan het eind van het schooljaar met de medewerker besproken. Wensen worden zoveel mogelijk gehonoreerd. - In het geactualiseerde inductiebeleid voor startende docenten is nog meer ruimte gecreëerd voor gesprekken medewerker en leidinggevende. - Indien nodig is er altijd ruimte voor een gesprek. - Binnen de ondersteunende diensten is tijdens de gesprekken extra aandacht voor professionalisering in relatie tot taakdifferentiatie en carrièreperspectief.
Medewerkers nemen het initiatief en zijn verantwoordelijk voor hun scholing en ontwikkeling passend bij de doelstellingen van de school	- Medewerkers nemen deel aan de schoolbrede aangeboden studiemomenten. 80% van de medewerkers neemt deel aan een traject van collegiale visitatie (vwo). - Werkgroep WP-Academie heeft definitief plan WP-Academie opgesteld voor MT. - Twee medewerkers hebben de leergang kwaliteitszorg VO succesvol afgerond. - Tijdens de gesprekken tussen leidinggevende en medewerker worden vrijwel altijd concrete afspraken gemaakt over ontwikkelacties waarmee men aan de slag kan.

3. Financiën: te allen tijde in balans

Prestatie-indicator 2022	Realisatie 2022
Gezonde financiële basis uitgaande van de signaleringswaarden van OC&W	Winkler Prins voldoet aan de financiële ratio's van OCW.
Verder onderzoek naar kansen voor shared services met omliggende scholen	- Gesprekken tussen schoolbesturen zijn gestart maar vervolgens eerst stopgezet vanwege aanpassing organisatiestructuur bij fusiepartner. - Samenwerking tussen afdeling HR/PSA/Control van diverse schoolbesturen. HR is continuering van voorgaande jaren. - In 2020 gestart met een samenwerking (pool van medewerkers) op Afas applicatiebeheer tussen Winkler Prins, dr. Aletta Jacobs College, Eemsdeltacollege en OGN. In 2022 is de pool opgeheven i.v.m. beëindiging OGN en is er samenwerking tussen Aletta Jacobs en Winkler Prins.

4. Communicatie: in contact met elkaar en de omgeving

Prestatie-indicator 2022	Realisatie 2022
Bestaande communicatiestructuur handhaven en waar mogelijk uitbouwen	- Winkler Prins heeft diverse communicatiemiddelen ter beschikking. De middelen die per communicatiedoelgroep worden gebruikt zijn o.a.: - Schoolbrede Winkler Prins nieuwsbrief; - Nieuwsbrief per deelschool; - Incidentele mailing naar ouders/leerlingen; - Website; - Social media (Facebook, LinkedIn en Instagram); - Open huis; - Presentatiemateriaal (schoolgids, posters enz.). - Gebruik ouderportaal. Ouders kunnen de volgende zaken zelf regelen: - Nieuw adres doorgeven - Verandering in de gezinssituatie doorgeven: bijvoorbeeld als er sprake is van een scheiding of overlijden - Verlof om gewichtige redenen aanvragen - Vanaf 2022: aanvragen kortdurend verlof.

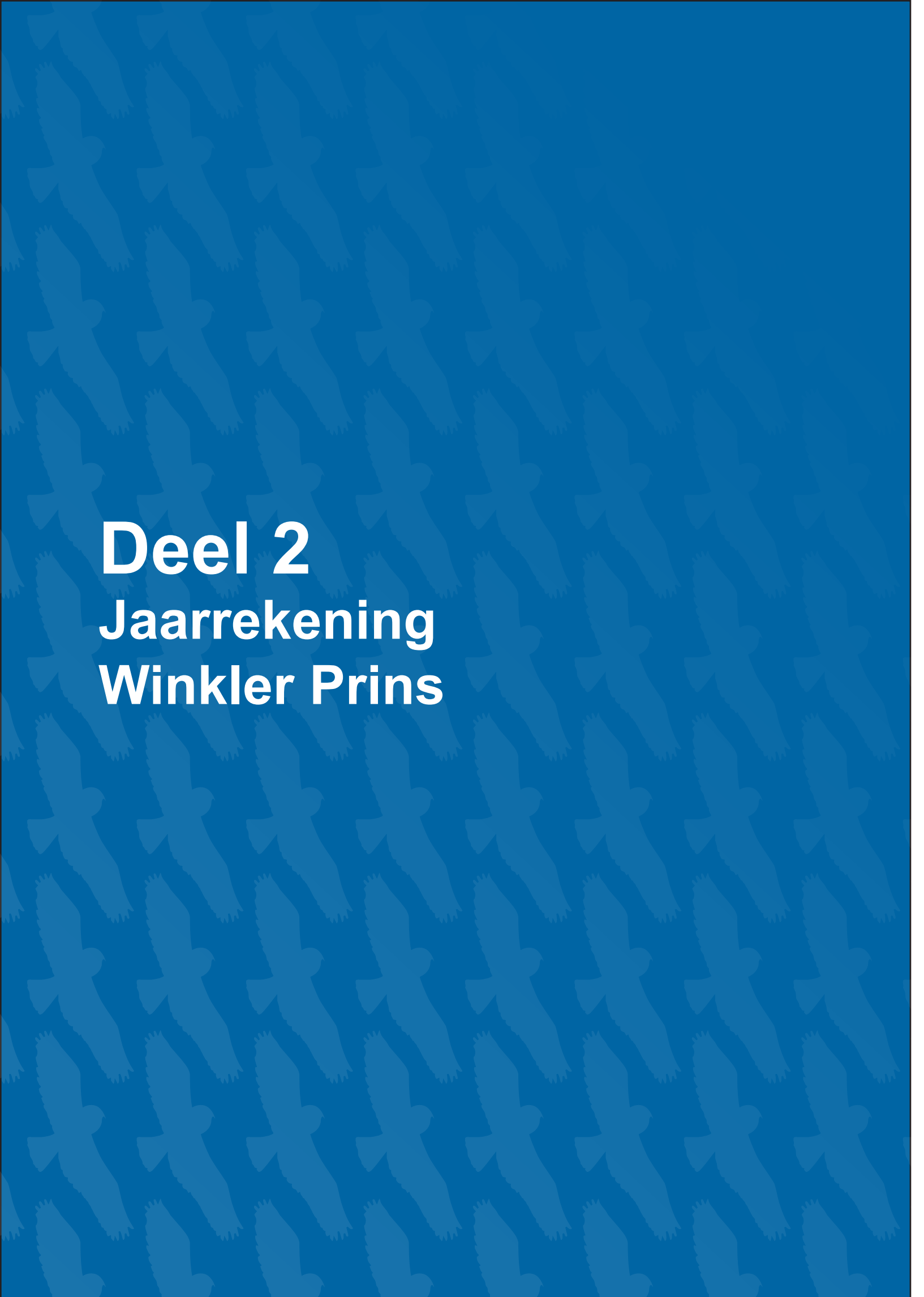
5. Stafdiensten: optimale leer- en werkomgeving voor gebruikers

Prestatie-indicator 2022	Realisatie 2022
Begeleiding huisvestingstransitie: - Oplevering verbouw Raadsgildenlaan 1 - Realiseren sportvoorziening Leersportpark	- Afronding en oplevering van het gerenoveerde pand aan de Raadsgildenlaan. - Start bouw en oplevering sportvoorziening Leer- en Sportpark.
Vraaggestuurde dienstverlening blijven ontwikkelen	- Invoering periodiek overleg HR/PSA met directieleden. - Inzet medewerker financiële administratie op andere locatie t.b.v. efficiëntere dienstverlening. - Uitbreiding van de kwalitatieve vlootschouw. - Afsluiten collectieve Arbeidsongeschiktheidsverzekering. - Nieuwe arbeidsovereenkomsten voor alle medewerkers als gevolg van de WNRA. - Verschillende diensten zetten goede stappen in de ontwikkeling naar vraaggestuurde dienstverlening: - Er worden verbeterplannen voor de dienstverlening opgesteld n.a.v. enquêtes onder gebruikers; - Bij invoering van nieuwe plannen wordt vooraf aan gebruikers input en advies gevraagd.

Bijlage 4: Verklarende woorden- en begrippenlijst

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

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

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

Deel 2

Jaarrekening

Winkler Prins

A1 Grondslagen

1 Algemeen

Balans

De balans is opgesteld na bestemming van het resultaat over 2022.

Activiteiten van het bevoegd gezag

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

Grondslagen voor de jaarrekening

De jaarrekening over 2022 is opgesteld conform de richtlijnen van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en overeenkomstig de verslaggevingsvoorschriften en bepalingen zoals weergegeven in Titel 9 van boek 2 van het Burgerlijk Wetboek. Tevens is de richtlijn 660 van de Raad voor de jaarverslaggeving gevolgd. In deze richtlijn zijn voor de sector presentatie-, waarderings-, en verslaggevingsvoorschriften geformuleerd.

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

Baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop ze betrekking hebben. Winsten worden slechts opgenomen voor zover zij op balansdatum zijn gerealiseerd. Verplichtingen en mogelijke verliezen die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar,

Rapporteringsvaluta

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

Financiële instrumenten

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

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

Basis oplevering jaarrekening

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

2 Grondslagen voor waardering van activa en passiva

Materiële vaste activa

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

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

Kosten van groot onderhoud worden via de componentenmethode verwerkt.

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

A1 Grondslagen (vervolg)

De volgende afschrijvingspercentages worden gehanteerd:

De afschrijvingstermijnen zijn als volgt:	
Nieuwbouw gebouwen	30 jaar
Verbouw gebouwen	20 jaar
Inventaris	10 jaar
Inventaris	5 jaar
Datacommunicatie	5 jaar
Transportmiddelen	5 jaar
Leermiddelen	5 jaar
Automatisering	3 jaar
In uitvoering en vooruitbetalingen	geen afschrijving

Eigendom

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

Vorderingen en overlopende activa

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

De vorderingen hebben een looptijd van korter dan 1 jaar.

Liquide middelen

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

Algemene reserve publiek

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

Bestemmingsreserves

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

Voorzieningen

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

- Voorziening jubileumgratificatie

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

- Voorziening persoonlijk budget

De voorziening persoonlijk budget wordt gewaardeerd tegen nominale waarde.

- Voorziening werkloosheidsbijdragen

De voorziening werkloosheidsbijdragen wordt gewaardeerd tegen nominale waarde.

A1 Grondslagen (vervolg)

Pensioenen

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

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

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

De stand van de beleidsdekkingsgraad ultimo 2022 van het pensioenfonds is 118,6% (bron: website www.abp.nl).

Per 1-1-2015 gelden nieuwe regels voor pensioenfonds. Deze regels hebben ook gevolgen voor het bepalen van de financiële positie. Hiervoor wordt vanaf 2015 de zogenaamde 'beleidsdekkingsgraad' gebruikt. Deze dekkingsgraad is geen momentopname, maar een jaargemiddelde. Deze dekkingsgraad (het twaalfmaands-voortschrijdend gemiddelde van de actuele dekkingsgraden) bepaalt of de pensioenen verhoogd (geïndexeerd) mogen worden. De beleidsdekkingsgraad is gestegen van 102,8% eind december 2021 naar 118,6% eind december 2022. De actuele dekkingsgraad op 31 december 2022 was 110,9% (eind 2021: 110,2%).

Langlopende en kortlopende schulden

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

Overlopende passiva

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

3 Grondslagen voor bepaling van het resultaat

Rijksbijdragen

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

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

Overige exploitatiesubsidies

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

Rente

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

Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld via de indirecte methode.

A.1.1 - Balans per 31 december 2022 (na resultaatbestemming)

1	ACTIVA	31 december 2022	31 december 2021
	Vaste activa		
1.2	Materiële vaste activa		
1.2.1	Gebouwen en terreinen	5.769.068	3.159.861
1.2.2	Inventaris en apparatuur	2.694.917	1.998.668
1.2.3	Andere vaste bedrijfsmiddelen	57.012	29.632
1.2.4	In uitvoering en vooruitbetalingen	-	55.340
		8.520.997	5.243.502
	Totaal vaste activa	8.520.997	5.243.502
	Vlottende activa		
1.5	Vorderingen		
1.5.1	Debiteuren	86.301	23.560
1.5.8	Overlopende activa	189.494	10.781
		275.795	34.341
1.7	Liquide middelen	7.241.379	8.639.073
	Totaal vlottende activa	7.517.173	8.673.414
	Totaal activa	16.038.171	13.916.916

A.1.1 - Balans per 31 december 2022 (na resultaatbestemming)

2	PASSIVA	31 december 2022	31 december 2021
2.1	Eigen vermogen		
2.1.1	Algemene reserve	7.779.302	7.537.092
2.1.2	Bestemmingsreserve (publiek)	1.950.906	1.618.530
		9.730.208	9.155.622
2.2	Voorzieningen		
2.2.1	Personeelsvoorzieningen	1.623.000	1.416.000
		1.623.000	1.416.000
2.3	Langlopende schulden		
2.3.5	Overige	240.000	270.000
		240.000	270.000
2.4	Kortlopende schulden		
2.4.3	Crediteuren	1.075.507	383.264
2.4.4	OCW/LNV	-	-
2.4.7	Belastingen en premies sociale verzekeringen	883.404	742.398
2.4.8	Schulden terzake van pensioenen	68	133
2.4.9	Overige kortlopende schulden	-	-
2.4.10	Overlopende passiva	2.485.983	1.949.499
		4.444.962	3.075.294
	Totaal passiva	16.038.171	13.916.916

A.1.2 Staat van baten en lasten over 2022

	Exploitatie 2022	Begroting 2022	Exploitatie 2021
3 Baten			
3.1 Rijksbijdragen	22.519.453	20.830.000	21.479.004
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	-	-	14.338
3.5 Overige baten	355.051	407.000	504.549
Totaal baten	22.874.503	21.237.000	21.997.891
4 Lasten			
4.1 Personele lasten	18.041.926	17.212.000	16.575.626
4.2 Afschrijvingen	787.637	770.000	770.115
4.3 Huisvestingslasten	1.133.988	1.011.000	897.040
4.4 Overige instellingslasten	2.366.377	2.570.000	1.898.030
Totaal lasten	22.329.928	21.563.000	20.140.811
Saldo baten en lasten	544.575	326.000-	1.857.080
5 Financiële baten en lasten			
5.1 Financiële baten	30.011	-	188
5.2 Financiële lasten	-	-	-
Saldo financiële baten en lasten	30.011	-	188
Nettoresultaat	574.586	326.000-	1.857.268
Rentabiliteit	2,51%	-1,54%	8,44%

A.1.3 Kasstroomoverzicht over 2022

	2022	2021
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Saldo baten en lasten	544.575	1.857.080
Aanpassingen voor:		
- Afschrijvingen	787.637	770.115
- Mutaties Voorzieningen	207.000	119.000-
	994.637	651.115
Veranderingen in vlottende middelen:		
- Vorderingen	241.453-	79.696
- Schulden	1.369.668	210.858-
	1.128.215	131.163-
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	2.667.428	2.377.032
- Ontvangen interest	30.011	188
- Betaalde interest	-	-
	30.011	188
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	2.697.439	2.377.220
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
- Investerings in materiële activa	4.065.133-	2.345.977-
- Desinvesteringen	-	-
	4.065.133-	2.345.977-
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	4.065.133-	2.345.977-
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
- Nieuw opgenomen leningen	-	-
- Aflossing langlopende schulden	30.000-	30.000-
	30.000-	30.000-
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten	30.000-	30.000-
Mutaties liquide middelen	1.397.694-	1.243
Beginstand liquide middelen	8.639.073	8.637.830
Mutatie liquide middelen	1.397.694-	1.243
Eindstand liquide middelen	7.241.379	8.639.073
Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Bij deze methode wordt het nettoresultaat aangepast voor posten van de Staat van Baten en Lasten die geen invloed hebben op ontvangsten en uitgaven in het verslagjaar, mutaties in de balansposten en posten van de Staat van Baten en Lasten waarvan de ontvangsten en uitgaven niet worden beschouwd als behorende tot de operationele activiteiten. In het kasstroomoverzicht wordt onderscheid gemaakt tussen operationele, investerings- en financieringsactiviteiten.		

A.1.4 Toelichting behorende tot de balans

1 ACTIVA

1.2 Materiële vaste activa

Stand jaarrekening 2021	Aanschafprijs tm 31 december 2021	Ontvangen investerings- subsidies	Grondslag voor afschrijvingen	Cumulatieve afschrijvingen en waardevermin- deringen	Boekwaarde 31 december 2021
1.2.1 Gebouwen en terreinen	8.484.838	-	-	5.324.977	3.159.861
1.2.2 Inventaris en apparatuur	5.352.053	-	-	3.353.385	1.998.668
1.2.3 Andere vaste bedrijfsmiddelen					
- Boeken	-	-	-	-	-
- Overig	76.294	-	-	46.662	29.632
1.2.4 In uitvoering en vooruitbetalingen	55.340			-	55.340
1.2.5 Niet aan het proces dienstbare materiële vaste activa					
	13.968.525	-	-	8.725.024	5.243.502

Investerings en afschrijvingen 2022	Investerings 2022	Afschrijvingen 2022	Aanschafprijs tm 31 december 2022	Cumulatieve afschrijvingen en waardevermin- deringen	Boekwaarde 31 december 2022
1.2.1 Gebouwen en terreinen	2.872.955	263.748	11.357.793	5.588.725	5.769.068
1.2.2 Inventaris en apparatuur	1.205.575	509.326	6.557.628	3.862.711	2.694.917
1.2.3 Andere vaste bedrijfsmiddelen					
- Boeken	41.943	4.194	41.943	4.194	37.749
- Overig	-	10.369	76.294	57.031	19.264
1.2.4 In uitvoering en vooruitbetalingen	55.340	-	-	-	-
	4.065.133	787.637	18.033.658	9.512.661	8.520.997

Desinvesteringen en inhaalafschrijvingen	Aanschafwaarde desinvestering 2022	Cumulatieve afschrijvingen desinvestering 2022	Inhaal afschrijvingen 2022 PS26 en RL1	Cumulatieve afschrijvingen en waardevermin- deringen	Boekwaarde 31 december 2022
1.2.1 Gebouwen en terreinen	3.494.817	3.494.817	-	2.093.907	5.769.068
1.2.2 Inventaris en apparatuur	52.866	52.866	-	3.809.845	2.694.917
1.2.3 Andere vaste bedrijfsmiddelen					
- Boeken	-	-	-	4.194	37.748,72
- Overig	-	-	-	57.031	19.264
1.2.4 In uitvoering en vooruitbetalingen	-	-	-	-	-
	3.547.683	3.547.683	-	5.964.978	8.520.997

Stand jaarrekening 2022	Aanschafprijs tm 31 december 2022	Ontvangen investerings- subsidies	Grondslag voor afschrijvingen	Cumulatieve afschrijvingen en waardevermin- deringen	Boekwaarde 31 december 2022
1.2.1 Gebouwen en terreinen	7.862.975	-	-	2.093.907	5.769.068
1.2.2 Inventaris en apparatuur	6.504.762	-	-	3.809.845	2.694.917
1.2.3 Andere vaste bedrijfsmiddelen					
- Boeken	41.943	-	-	4.194	37.749
- Overig	76.294	-	-	57.031	19.264
1.2.4 In uitvoering en vooruitbetalingen	-	-	-	-	-
	14.485.975	-	-	5.964.978	8.520.997

OZB en verzekerde waarde gebouwen en terreinen

De gebouwen en terreinen (behoudens Pinksterstraat 26) zijn in juridisch eigendom van Stichting Winkler Prins.

A.1.4 Toelichting behorende tot de balans

1.5 Vorderingen

	31-12-2022		31-12-2021	
1.5.1 Debiteuren				
- Algemene debiteuren	86.301		23.560	
		86.301		23.560
1.5.8 Overlopende activa				
- Nog te ontvangen rente	-		-	
- Overige overlopende activa	189.494		10.781	
		189.494		10.781
		275.795		34.341

1.7 Liquide middelen

	31-12-2022	31-12-2021
1.7.1 Kasmiddelen	3.225	2.132
1.7.2 Tegoeden op bank- en girorekeningen	7.238.154	8.636.941
	7.241.379	8.639.073

A.1.4 Toelichting behorende tot de balans

2 PASSIVA

2.1 Eigen Vermogen

	Stand per 31 december 2021	Resultaat	Overige mutaties	Stand per 31 december 2022
2.1.1 Algemene reserve	7.537.092	71.140	171.071	7.779.302
2.1.2 Bestemmingsreserve (publiek)				
- Bestemmingsreserve BAPO	6.000	6.000-	-	-
- Bestemmingsreserve aanvullende bekostiging	88.198	88.198-	-	-
- Bestemmingsreserve maatwerktrajecten	102.017	73.115	-	175.131
- Bestemmingsreserve NPO	1.150.473	196.441	-	1.346.913
- Bestemmingsreserve aanvullende bekostiging (2)	147.000	-	147.000-	-
- Bestemmingsreserve EHK	80.381	56.310-	24.071-	-
- Bestemmingsreserve Capaciteitstesten	44.462	16.587	-	61.050
- Bestemmingsreserve Collectieve werkdrukmiddel	-	256.043	-	256.043
- Bestemmingsreserve professionalisering leraren	-	111.769	-	111.769
	-	-	-	-
Eigen vermogen	9.155.622	574.586	0-	9.730.208

Algemene reserve

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

Bestemmingsreserve BAPO

Per 1 januari 2010 is op voorschrift van het Ministerie de voorziening "Uitgestelde BAPO" toegevoegd aan het Eigen Vermogen. In 2022 is € 6.000 vrijgevalen.

Bestemmingsreserve aanvullende bekostiging

In 2019 heeft de school een aanvullende eenmalige bekostiging ontvangen. Deze gelden zijn bedoelt om werkdruk verminderende activiteiten te bekostigen in de schooljaren 2020/2021 en 2021/2022. In 2022 is € 91.779 aan personele kosten besteed. De bestemmingsreserve is in 2022 meer dan volledig besteed.

Bestemmingsreserve maatwerktrajecten

Winkler Prins heeft in november 2020 € 124.842 ontvangen. Wij waren verplicht om deze ontvangst in de jaarrekening 2020 op te nemen als bate. In 2022 is € 53.522,42 aan personele kosten besteed en is voor € 126.637 aan gelden ontvangen.

Bestemmingsreserve NPO

In 2021 zijn gelden ontvangen om achterstanden in te halen als gevolg van de Covid-19 pandemie. Dit betrof de eerste en tweede tranche IOP (Inhaal en Ondersteuningsprogramma) en gelden vanuit het nationaal Programma Onderwijs. Voor wat betreft het laatste is bekend dat er kosten met betrekking tot dit programma in komende jaren zullen gaan plaatsvinden. In 2022 is € 1.119.657,91 aan NPO gelden ontvangen en is voor € 923.217,24 aan kosten gemaakt. De nog niet bestede gelden ad € 196.440,67 zijn toegevoegd aan de bestemmingsreserve.

Bestemmingsreserve aanvullende bekostiging (2)

Eind schooljaar 2021/2022 is deze bestemmingsreserve aanvullende bekostiging volledig besteed. Vanuit het Eigen vermogen gaan we gelden vrijmaken om deze regeling voort te zetten in het schooljaar 2022/2023. Om deze voortzetting te bekostigen, is een bestemmingsreserve gevormd voor een bedrag ad € 147.000. In het onderhandelingsakkoord VAO VO 2022-2023 zijn wederom gelden beschikbaar gesteld en daarom kan deze bestemmingsreserve vervallen.

Bestemmingsreserve EHK

We hebben subsidie ontvangen in het kader van "Extra hulp voor de klas". Niet alle subsidiegelden waren ultimo 2021 uitgegeven. De kosten die betrekking hebben op de benoemde activiteiten bedragen in 2022 € 56.310. Het restant valt vrij.

Bestemmingsreserve Capaciteitstesten

In 2021 en 2022 heeft de school een subsidie ontvangen om capaciteitstesten te financieren, zodat scholen in het voortgezet onderwijs toetsen afnemen in het eerste en tweede leerjaar om het best passende onderwijsniveau van deze leerlingen te meten. De niet bestede gelden ultimo 2022 zullen later worden besteed aan aanvullende testen en/of scholing rondom leerstrategieën op basis van de binnen de deelscholen gesignaleerde ondersteuningsvragen. In 2022 is € 30.760 ontvangen en is € 14.172,92 besteed. Aan de bestemmingsreserve is € 16.587 toegevoegd.

A.1.4 Toelichting behorende tot de balans

Bestemmingsreserve Collectieve werkdrukmiddelen

In 2022 zijn vanuit het onderhandelingsakkoord gelden beschikbaar gesteld voor collectieve werkdrukmiddelen. In het kalenderjaar 2022 is in de eerste zeven maanden geput uit de aanvullende bekostiging 2019. In 2022 is € 315.672 aan bekostiging ontvangen. De kosten van de periode augustus tot en met december bedragen € 59.629. Om toekomstige kosten te kunnen dekken, is hiervoor een bestemmingsreserve gevormd ad € 256.043.

Bestemmingsreserve Professionalisering leraren

In het Onderwijsakkoord Samen voor het beste onderwijs (april 2022) is afgesproken dat het kabinet € 53 miljoen investeert in professionalisering van leraren op het terrein van basisvaardigheden en curriculumherziening. Op schoolniveau worden deze middelen vertaald in een toekenning van 16 uur extra professionalisering voor leraren. Hiervoor hebben we in 2022 € 111.769 ontvangen. In het jaar 2022 hebben we deze gelden nog niet kunnen besteden. Om toekomstige kosten te kunnen dekken, is hiervoor een bestemmingsreserve gevormd ad € 111.769.

2.2 Voorzieningen

2.2.1 Personeelsvoorzieningen

- Voorziening Jubilea
- Voorziening Leef tijds Bewust Personeelsbeleid
- Voorziening Werkloosheidsbijdragen

Stand per 31 december 2021	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Stand per 31 december 2022
299.000	66.000	34.000-	18.000-	313.000
727.000	617.323	366.323-		978.000
390.000	170.000	71.653-	156.347-	332.000
1.416.000	853.323	471.976-	174.347-	1.623.000

2.2.1 Personeelsvoorzieningen

- Voorziening Jubilea
- Voorziening Leef tijds Bewust Personeelsbeleid
- Voorziening Werkloosheidsbijdragen

Kortlopende deel < 1 jaar	Langlopende deel > 1 jaar	Totaal
23.000	290.000	313.000
355.000	623.000	978.000
95.000	237.000	332.000
473.000	1.150.000	1.623.000

Voorziening Leef tijds Bewust Personeelsbeleid

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

Voorziening 25/40 jarig jubileum

De voorziening 25/40 jarig jubileum is gevormd ter dekking van de verwachte uitgaven voor gratificaties voor personeel dat 25 en/of 40 jaar in overheidsdienst is. Personeel dat 25 en/of 40 jaar in overheidsdienst is heeft recht op respectievelijk een half dan wel heel bruto maandsalaris. Binnen de huidige voorziening wordt rekening gehouden met een verwachte blijf kans in overheidsdienst, een gemiddelde salarissstijging van 2,5% in de toekomst, een disconteringsvoet van 0,5% en wordt berekend per individuele werknemer.

Voorziening werkloosheidsbijdragen

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

2.3.5 Overige

- Noorderpoort

Stand per 31 december 2021	Aangevane leningen 2022	Aflossingen 2022	Stand per 31 december 2022
270.000	-	30.000	240.000
270.000	-	30.000	240.000

A.1.4 Toelichting behorende tot de balans

2.3.5 Overige

Looptijd > 1 jaar	Looptijd >5 jaar	Rentevoet
210.000	90.000	0%
210.000	90.000	

Lening

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

A.1.4 Toelichting behorende tot de balans

2.4 Kortlopende schulden

2.4.3 Crediteuren

- Loonheffing en sociale verzekeringen

2.4.7 Belastingen en premies sociale verzekeringen

2.4.8 Schulden terzake van pensioenen

- Waarborgsommen

2.4.9 Overige kortlopende schulden

- Vooruitontvangen subsidies OCW niet-geoomerkt
- Vooruitontvangen subsidies OCW geoomerkt
- Vooruitontvangen investeringssubsidies
- Vooruitontvangen overheidsbijdragen
- Vakantiegeld en bindingstoelagen
- Projecten en Reizen
- Overige

2.4.10 De overlopende passiva

	31-12-2022	31-12-2021
883.404	1.075.507	383.264
883.404	742.398	742.398
68		133
-	-	-
-	-	-
266.493	40.601	
478.737	509.410	
720.891	620.572	
23.609	-	
635.000	605.000	
72.710	-	
288.543	173.916	
2.485.983		1.949.499
4.444.962		3.075.294

Vooruitontvangen subsidies OCW

In deze rubriek zijn bedragen opgenomen die zijn ontvangen van bijvoorbeeld de gemeente Veendam of het Ministerie OCW, als bijdrage in reeds uitgevoerde investeringen. Afhankelijk van het afschrijvingspercentage van de bijbehorende investering, valt er jaarlijks een evenredig bedrag vrij ten gunste van het resultaat.
In 2022 is een BOSA subsidie bedrag van ruim € 148.0000 ontvangen.

Overige

In de post overige zitten onder andere de volgende verplichtingen

- Verplichting langdurig ziek	78.000
- Lonen	109.000
- Nog te betalen overige kosten	69.528

Gebeurtenissen na balansdatum

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

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

3.1	Rijksbijdragen	Exploitatie 2022	Begroting 2022	Exploitatie 2021
	- Rijksbijdrage vereenvoudigde basis bekostiging	17.613.896	16.851.000	
	- Rijksbijdrage sector VO personeel			14.389.708
	- Rijksbijdrage sector VO materieel			1.934.997
	- Rijksbijdrage sector VO leermiddelen			645.550
3.1.1	Rijksbijdrage OCW	17.613.896	16.851.000	16.970.254
	- Geoomerkte OCW subsidies	530.284	523.000	469.003
	- Niet-geoomerkte OCW-subsidies	2.436.744	1.648.000	2.308.170
	- Vrijval niet-geoomerkte subsidies OCW	42.000	40.000	42.000
3.1.2	Overige subsidies OCW	3.009.027	2.211.000	2.819.174
	- SWV Groningen Ommelanden	1.896.529	1.768.000	1.689.576
3.1.4	Ontvangen doorbetalingen Rijksbijdrage SWV	1.896.529	1.768.000	1.689.576
		22.519.453	20.830.000	21.479.004

De niet-geoomerkte subsidies zijn een optelling van o.a. de subsidies Prestatiebox, VSV, Lenteschool, Inhaal en Ondersteuningsprogramma en Nationaal Onderwijs Programma subsidie.

3.2	Overige overheidsbijdragen	Exploitatie 2022	Begroting 2022	Exploitatie 2021
	- Overige bijdragen	-	-	5.338
	- Vrijval subsidies	-	-	9.000
3.2.2	Overige overheidsbijdragen	-	-	14.338
		-	-	14.338

3.5	Overige baten	Exploitatie 2022	Begroting 2022	Exploitatie 2021
3.5.1	Verhuur	36.410	25.000	28.704
3.5.2	Detachering personeel	5.400	9.000	8.908
3.5.4	Sponsoring	9.970	-	10.000
3.5.5	Ouderbijdragen	110-	-	13.415
	- Kantine	4.385	-	882
	- Bijdragen excursies en activiteiten	69.590	91.000	6.542
	- Bijdragen werkweken en internationalisering	34.687	164.000	5.390
	- Vrijval egalisatie subsidies	6.199	8.000	18.362
	- Overige baten	188.520	110.000	412.346
3.5.6	Overige	303.381	373.000	443.522
		355.051	407.000	504.549

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

4.1	Personeelslasten	Exploitatie 2022	Begroting 2022	Exploitatie 2021
	Brutolonen en salarissen	12.941.094	12.367.000	12.257.281
	Sociale lasten	1.732.425	1.730.000	1.653.871
	Pensioenpremies	2.137.158	2.125.000	2.063.312
4.1.1	Lonen en salarissen	16.810.676	16.222.000	15.974.464
	Dotatie personele voorzieningen	473.651	220.000	67.440
	Personeel niet in loondienst	429.365	363.000	366.286
	Afdracht uitkeringskosten	134.551	220.000	179.435
	Overig	368.768	287.000	268.028
4.1.2	Overige personele lasten	1.406.335	1.090.000	881.189
4.1.3	Af: uitkeringen	175.085-	100.000-	280.027-
		18.041.926	17.212.000	16.575.626

Gemiddeld aantal Fte's regulier	199,23	198,05	192,70
Gemiddeld aantal Fte's vervanging	3,01	3,27	4,90

Op de loonkosten is voor een bedrag van €112.444 in mindering gebracht i.v.m. een integrale doorbelasting van loonkosten aan het samenwerkingsverband.

4.2	Afschrijvingen op materiële vaste activa	Exploitatie 2022	Begroting 2022	Exploitatie 2021
	- Gebouwen en terreinen	319.731	308.000	377.731
	- Inventaris en apparatuur	453.343	452.000	384.220
	- Leermiddelen	4.194	-	-
	- Overig	10.369	10.000	8.164
4.2.2	Materiële vaste activa	787.637	770.000	770.115

Afschrijvingen	787.637	770.000	770.115
Investeringsubsidies (verantwoord in baten)	48.199	48.199	69.362
Afschrijvingen na aftrek investeringsubsidies	739.438	721.801	700.753

4.3	Huisvestingslasten	Exploitatie 2022	Begroting 2022	Exploitatie 2021
4.3.1	Huur	11.171	15.000	10.530
4.3.3	Onderhoud	251.396	300.000	228.445
4.3.4	Energie en water	281.333	249.000	271.408
4.3.5	Schoonmaakkosten	323.006	320.000	298.266
4.3.6	Heffingen	158.390	25.000	9.540-
4.3.8	Overige	108.692	102.000	97.932
		1.133.988	1.011.000	897.040

4.4	Overige lasten	Exploitatie 2022	Begroting 2022	Exploitatie 2021
4.4.1	Administratie- en beheerslasten	852.222	641.000	641.037
4.4.2	Inventaris, apparatuur en leermiddelen	1.021.754	1.129.000	1.055.289
4.4.4	Overige	492.401	800.000	201.703
		2.366.377	2.570.000	1.898.030

Uitsplitsing Accountantslasten		2022	2021
4.4.1.1	Honorarium onderzoek jaarrekening	34.026	29.857
4.4.1.4	Honorarium andere niet-controle diensten	-	-
Totaal accountant		34.026	29.857

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

5	Financiële baten en lasten	Exploitatie 2022	Begroting 2022	Exploitatie 2021
5.1	Rentebaten	30.011	-	188
5.5	Rentelasten	-	-	-
		<u>30.011</u>	<u>-</u>	<u>188</u>

Model E Verbonden partijen

Naam	Jurische vorm 2022	Statuaire zetel	Code activiteiten
SWV Groningen Ommelanden	Vereniging	Groningen	4
Stichting Vrienden van de WP	Stichting	Veendam	4

MG Model G Verantwoording Subsidies

G1. Subsidies zonder verrekeningsclausule

Omschrijving	Toewijzing Kenmerk	Toewijzing Datum	Bedrag toewijzing	Ontvangen t/m verslagjaar EUR	Prestatie Afgerond? Ja/Nee	Nog te besteden
Subsidie voor studieverlof (2021)	1165684	21-09-21	€ 26.744,64	€ 26.744,64	ja	€ -
Subsidie voor studieverlof (2022)	1074316	20-07-22	€ 13.681,20	€ 13.681,20	nee	€ 7.980,70
Heterogene brugklassen	SHB210422	8-02-22	€ 100.000,00	€ 100.000,00	nee	€ 44.556,00
Voorkomen Vroegtijdig zittenblijvers	VOZ21131	21-05-21	€ 25.000,00	€ 25.000,00	ja	€ -
Capaciteitstesten	CAP22-2-13563	07-11-22	€ 30.760,00	€ 30.760,00	ja	€ -
Verbetering basisvaardigheden	VBV22-VO-1326	11-11-22	€ 213.956,00	€ 213.956,00	nee	€ 213.956,00
Totaal			€ 410.141,84	€ 410.141,84		€ 266.492,70

G2. Subsidies met verrekeningsclausule

G2A Aflopend per ultimo verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing Kenmerk	Toewijzing Datum	Bedrag toewijzing EUR	Ontvangen t/m verslagjaar EUR	Totale kosten EUR	Te verrekenen EUR
Geen subsidies ontvangen die aan deze voorwaarden voldoen.						

G2B Doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing Kenmerk	Toewijzing Datum	Bedrag toewijzing	Saldo 1-1-2022 EUR	Ontvangen in verslagjaar EUR	Lasten in verslagjaar EUR	Totale kosten 31-12-2022 EUR	Saldo nog te besteden 31-12-2022 EUR
Sterk Techniek Onderwijs	STO19001H	17-12-19	€ 3.131.215,00	€ 509.410,02	€ 710.157,19	€ 740.829,83	€ 1.197.911,30	€ 478.737,38

ONO Onderwijs Netwerk Ondernemen

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

Geen subsidies ontvangen die aan deze voorwaarden voldoen.

Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen

Verplichtingen

Onderstaand een overzicht van het jaarbedrag van met derden aangegane verplichtingen naar aanleiding van Europese aanbestedingen. De genoemde bedragen zijn richtbedragen (inc. Btw) en gebaseerd op het jaar 2022

<i>Contractant</i>	Goed/Dienst	Einddatum contract	Totale verplichting	Verplichting < 1 jaar	Verplichting > 1 jaar	Optiejaren	Definitieve verplichting bij afname
VDE	Goed	31-7-2024	640.000	640.000	-	ja	ja
Nivo Noord	Dienst	31-12-2023	291.000	291.000	-	ja	ja
Canon	Goed	1-9-2023	28.000	28.000	-	ja	ja
Energie	Goed	31-12-2025	600.000	200.000	400.000	nee	ja

Rechten

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

<i>Contractant</i>	Goed/Dienst	Einddatum contract	Totale recht	Recht < 1 jaar	Recht > 1 jaar	Optiejaren
Opron	Dienst	31-8-2023	18.667	18.667		ja

WNT-verantwoording 2022 Stichting Winkler Prins

Op 1 januari 2013 is de Wet normering topinkomens (WNT) in werking getreden. De WNT is van toepassing op Stichting Winkler Prins. Het voor Stichting Winkler Prins toepasselijke bezoldigingsmaximum voor het onderwijs is in 2022 € 168.000 (klasse D, complexiteitspunten per criterium: baten: 4; aantal leerlingen: 2; onderwijssoorten: 4).

1. Bezoldiging topfunctionarissen

<i>bedragen x € 1</i>	F. Vinke
Functiegegevens	Bestuurder
Aanvang en einde functieervulling in 2022	1/1 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0
Dienstbetrekking?	Ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	142.664
Beloningen betaalbaar op termijn	22.950
<i>Subtotaal</i>	165.614
Individueel toepasselijke bezoldigingsnorm	168.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.
Bezoldiging	165.614
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.
Gegevens 2021	
<i>bedragen x € 1</i>	F. Vinke
Functiegegevens	Bestuurder
Aanvang en einde functieervulling in 2021	01/01 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0
Dienstbetrekking?	Ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	137.970
Beloningen betaalbaar op termijn	22.518
<i>Subtotaal</i>	160.488
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	163.000
Bezoldiging	160.488

Toezichthoudende topfunctionarissen

<i>bedragen x € 1</i>	J.B. Rijpkema	J. Coolijmans	F. Disch
Functiegegevens	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functieervulling in 2022	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Bezoldiging			
Bezoldiging	6.000	6.000	6.000
Individueel toepasselijke bezoldigingsnorm	16.800	16.800	16.800
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	6.000	6.000	6.000
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2021			
Aanvang en einde functieervulling in 2021	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12
Bezoldiging			
Bezoldiging	4.000	4.000	4.000
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	16.300	16.300	16.300

<i>bedragen x € 1</i>	F. Thomassen	R. Schilt
Functiegegevens	Lid	Voorzitter
Aanvang en einde functieervulling in 2022	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Bezoldiging		
Bezoldiging	6.000	9.000
Individueel toepasselijke bezoldigingsnorm	16.800	25.200
-/- Onverschuldigd en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	6.000	9.000
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2021		
Aanvang en einde functieervulling in 2021	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12
Bezoldiging		
Bezoldiging	4.000	6.000
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	16.300	24.450

2. Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen

Er zijn geen uitkeringen gedaan wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen met of zonder dienstbetrekking inclusief degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt.

3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2022 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

Gegevens Winkler Prins

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

Ondertekening door Bestuurder Winkler Prins

Dhr. F. Vinke
Bestuurder

8 mei 2023

Ondertekening door Raad van Toezicht Winkler Prins

Dhr. R. Schilt
Voorzitter

Drs. dhr. J. Cooijmans
Plaatsvervangend voorzitter

Mr. Dhr. J.B. Rijpkema
Lid

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

Dhr. J. Vogel
Lid

Dhr. M. Hovinga
Lid

8 mei 2023

The background of the slide is a solid blue color with a repeating pattern of stylized birds in flight. The birds are depicted in a light blue shade, creating a subtle texture across the entire surface. They are arranged in a grid-like fashion, with each bird facing the same direction, giving a sense of movement and rhythm.

Deel 3

Overige gegevens

Winkler Prins

CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

Aan de raad van toezicht van Stichting Winkler Prins

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2022

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2022 van Stichting Winkler Prins te Veendam gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- geeft de in dit jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Winkler Prins op 31 december 2022 en van het resultaat over 2022 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2022 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 'Referentiekader' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022.

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2022;
2. de staat van baten en lasten over 2022; en
3. de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

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

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

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2022 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 sub n en o Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

Het jaarverslag omvat andere informatie, naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij. De andere informatie bestaat uit:

- bestuursverslag;
- overige gegevens.

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

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en op grond van de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022 is vereist.

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

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022.

Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening**Verantwoordelijkheden van het bestuur en de raad van toezicht voor de jaarrekening**

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening in overeenstemming met Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Het bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 'Referentiekader' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022.

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

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

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

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

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

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

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

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

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

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

Assen, 8 mei 2023
Flynth Audit B.V.

Paraaf voor waarmerkingsdoeleinden:

drs. E.J. Schollaardt RA

Postadres
Postbus 190
9640 AD Veendam
Tel. (0598) 36 46 56

info@winklerprins.nl
www.winklerprins.nl

Locaties
Raadsgildenlaan 1
9646 AA Veendam

Raadsgildenlaan 7
9646 AA Veendam

Raadsgildenlaan 9
9646 AA Veendam

Raadsgildenlaan 11
9646 AA Veendam

Jan Salwaplein 2
9641 LA Veendam

Parallelweg 25
9641 KG Veendam