

Jaarplan en Begroting 2024



INHOUDSOPGAVE

1.	Inleiding	5
2.	Strategische agenda	6
3.	Uitwerking strategisch beleid 2024	8
4.	Ontwikkelingen buiten Winkler Prins	10
5.	Ontwikkelingen binnen Winkler Prins	15
6.	Begroting 2024: totaaloverzicht en toelichting	21
7.	Strategische risicoanalyse en meerjarenbegroting	23
8.	Tot slot	30

Bijlage 1: Begroting 2024 Winkler Prins Veendam

Bijlage 2: Verklarende woorden- en begrippenlijst



1. INLEIDING

In ons Strategisch Beleidsplan 2024 – 2028 (SBP 24-28) geven we de koers weer waar we de komende jaren met onze medewerkers en leerlingen naar toe willen. Een strategiegroep van tien medewerkers heeft onder begeleiding van twee projectbegeleiders een belangrijk aandeel geleverd bij de totstandkoming van dit plan. De komende vier jaar is het SBP 24-28 steeds het uitgangspunt bij het op te stellen jaarplan.

De titel is 'Onderwijs van vandaag ... voor morgen'. Tijdens hun schoolloopbaan krijgen onze leerlingen de bagage die ze goed voorbereid de toekomst in laat gaan. Steeds weer zullen medewerkers van Winkler Prins zich de vraag moeten stellen of het huidige onderwijs optimaal aansluit bij datgene wat onze leerlingen nodig hebben. Dat betekent automatisch dat het curriculum en de gewenste vaardigheden waar nodig worden bijgesteld en aangepast.

Winkler Prins kan trots zijn op een al jarenlange goede basiskwaliteit. Uit diverse tevredenheidsonderzoeken blijkt dat leerlingen en ouders/verzorgers de school waarderen. Ook de onderwijsinspectie heeft recentelijk aangegeven dat de resultaten van de school op alle afdelingen naar behoren is.

Wel staat de school de komende jaren voor een aantal uitdagingen:

De komende vijf jaar wordt een daling van het leerlingenaantal van circa 10% verwacht. Dat betekent dat er een behoorlijke inspanning geleverd moet worden om het brede aanbod in stand te houden.

Tot op heden heeft Winkler Prins voldoende gemotiveerde en gekwalificeerde medewerkers weten aan te trekken. Waarbij alle medewerkers in eigen dienst zijn. Met de huidige personeelstekorten, zeker in het voortgezet onderwijs, blijft het een uitdaging om voldoende nieuwe medewerkers te vinden en te behouden;

We gaan op weg naar inclusiever onderwijs. Binnen Winkler Prins zijn daarvoor al enkele stappen gezet, maar dit moet de komende jaren nog verder z'n beslag krijgen.

De begroting laat zien dat de positie van Winkler Prins de komende jaren stabiel is. Voor 2024 is een resultaat van € -158.000 begroot. Gelet op de financiële positie is dit tekort geen enkel probleem. Het geld is tenslotte bedoeld voor het onderwijs.

De Medezeggenschapsraad heeft 18 december 2023 een positief advies gegeven op deze begroting. De Raad van Toezicht heeft de begroting goedgekeurd op 19 december 2023. Op 21 december 2023 is de begroting vastgesteld door de bestuurder.

Namens het managementteam,
Jan de Wit
Bestuurder Winkler Prins

Veendam, 22 december 2023

2. STRATEGISCHE AGENDA

Strategisch beleid in een oogopslag

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

Strategisch beleid Winkler Prins 2024 – 2028			
Onderwijs van vandaag... ...voor morgen			
Identiteit - Onderwijs van vandaag, voor morgen - Samen verschillend - De Veenkoloniën als basis, de wereld als speelveld	Visie - Leerlingen vandaag voorbereiden op hun leven in de wereld van nu en morgen. - Vakbekwame, betrokken en ontwikkelingsgerichte medewerkers die onze leerlingen ondersteunen. - Dialoog, samenwerking en vertrouwen zijn de sleutels tot de succesvolle ontwikkeling van onze leerlingen.	Kernwaarden - Vertrouwen - Respect - Verantwoordelijkheid - Nieuwsgierigheid	
Strategische doelen			
Aantrekkelijk onderwijs	Samen verantwoordelijk	Een sterke basis, voor iedereen	Een gezonde organisatie

Identiteit

Onderwijs van vandaag, voor morgen

De maatschappij verandert in rap tempo en daarmee ook de kennis en vaardigheden die leerlingen nodig hebben om hierin goed mee te kunnen komen. Ons onderwijs- en ondersteuningsaanbod ontwikkelen wij daarom in lijn met deze veranderende maatschappij. Daarbij bouwen wij voort vanuit onze herkenbare basiskwaliteit.

Samen verschillend

Samen verschillend gaat over de opdracht van het openbaar onderwijs: een huis voor iedereen, ongeacht godsdienst, levensovertuiging, afkomst, etniciteit, economische achtergrond, gender of seksuele geaardheid. Iedereen mag er zijn en we respecteren elkaars verschillen. Wij hebben oog en aandacht voor elkaar: leerlingen, medewerkers en ouders. Onze brede school is bij uitstek een plek waar mensen vanuit verschillende achtergronden elkaar kunnen ontmoeten. Hiermee creëren wij een veilig sociaal klimaat voor iedereen, als basisvoorwaarde voor leren en werken.

De Veenkoloniën als basis, de wereld als speelveld

Wij zijn een regioschool en sterk geworteld in de Oost-Groningse Veenkoloniale samenleving. Deze regionale functie vraagt van ons dat wij een breed, herkenbaar en aansprekend onderwijsaanbod hebben voor een diverse doelgroep. Al ruim 150 jaar is Winkler Prins een herkenbare en gewaardeerde partner

voor vele generaties leerlingen, ouders, medewerkers, bedrijven en instellingen. Als school sluiten wij aan bij de ontwikkelingen en behoeften in de regio. Tegelijkertijd is de wereld groter dan Veendam. Leerlingen van Winkler Prins vliegen uit naar alle hoeken van de wereld. Dat betekent dat wij als school ook de verbinding leggen met de wereld buiten de regio, in Nederland en daarbuiten.

Visie

Onze visie bestaat uit drie pijlers:

- Leerlingen vandaag voorbereiden op hun leven in de wereld van nu en morgen.
- Vakbekwame, betrokken en ontwikkelingsgerichte medewerkers die onze leerlingen ondersteunen.
- Dialoog, samenwerking en vertrouwen zijn de sleutels tot de succesvolle ontwikkeling van onze leerlingen.

Kernwaarden

Winkler Prins heeft een aantal herkenbare kernwaarden. Deze kernwaarden zijn richtinggevend voor hoe wij werken en zijn herkenbaar voor iedereen die Winkler Prins kent.

- **Vertrouwen** is uitgaan van de eerlijkheid en oprechtheid van de ander. Mensen die elkaar vertrouwen gaan uit van de positieve bedoelingen van de ander. Dit uitgangspunt is in onze school in ieders houding zichtbaar.
- **Respect** begint met respect voor jezelf en is het omzien naar en waarderen van de ander. Binnen onze school merkt iedereen dat anderen de eigen persoonlijkheid, kwaliteiten en behaalde resultaten waarderen.
- **Verantwoordelijkheid** dragen betekent instaan voor het eigen handelen. In ons gedrag binnen en buiten de school is zichtbaar dat we onze verantwoordelijkheden ten opzichte van onszelf, de ander en de omgeving nakomen en ons laten aanspreken.
- **Nieuwsgierigheid** betekent onderzoekend bezig zijn. Nieuwsgierigheid leidt tot leren. Iedereen is nieuwsgierig naar zichzelf, naar de 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.



De QR-code hierboven verwijst naar het volledige Strategisch Beleidsplan 2024-2028.

3. UITWERKING STRATEGISCH BELEID 2024

Inleiding

Het Jaarplan en begroting 2024 beschrijft, naast het overzicht van inkomsten en uitgaven, de keuzen van de strategische doelen en welke effecten deze keuzen hebben op de ingezette middelen. In dit hoofdstuk worden de strategische doelen in 2024 beschreven met de daarbij behorende prestatie-indicatoren.

Relatie SBP, jaarplan 2024 en deelschool-/dienstenplannen 2024

De kern van ons kwaliteitsbeleid vormt de beleidscyclus. In ons **Strategisch Beleidsplan** formuleren we voor een periode van vier jaar onze ambities. In het **schoolplan** en in **Jaarplan & begroting** vertalen we deze doelen naar jaardoelen. Deze schoolbrede jaardoelen worden in **deelschool-/dienstenplannen** concreet uitgewerkt en geëvalueerd. De schoolbrede werkgroepen werken vanuit een eenduidig opdrachtformulier dat ervoor zorgt dat er planmatig wordt gehandeld. Het **jaarverslag** gaat systematisch en inzichtelijk in op de in het betreffende jaar gerealiseerde onderwijskwaliteit en ontwikkeling. Aan de hand van het strategisch beleidsplan wordt per doel en per -indicator aangegeven hoe de realisatie ervoor staat en welke factoren van invloed zijn geweest op de mate waarin het betreffende doel is gerealiseerd.

Strategische doelen en prestatie-indicatoren

In het Strategisch Beleidsplan zijn de onderstaande doelen en onderliggende thema's geformuleerd. In dit hoofdstuk worden de indicatoren benoemd waaraan de voortgang gemeten kan worden. Aan de uitwerking van de thema's wordt in 2024 gewerkt. De resultaten van deze uitwerking komen terug in het jaarverslag 2024.

Uitgangspunt 1: Aantrekkelijk Onderwijs	• Aandacht voor activerende lessen en maatwerk in lessen. Inzet van Lesson Study methodiek en ontwikkeltijd. • Contextrijk, praktijkgericht leren en projectonderwijs met als doel het leren daarmee betekenisvoller te maken. • Doorontwikkeling werkwijze heterogene groep, pilotfase eindigt eind schooljaar 2023-2024.
Uitgangspunt 2: Samen verantwoordelijk	• Aandacht voor (het vergroten van) eigenaarschap en motivatie bij leerlingen. ○ Door middel van begeleid keuzes leren maken. ○ Flexibilisering in keuzewerktijd ○ Ondersteuning bij het leren en leren kiezen (LOB-beleid).
Uitgangspunt 3: Sterke basis, voor iedereen	• Schoolbrede aandacht voor het begeleiden van leren en hoe we dit vormgeven. ○ Prettig gedrag, aandacht voor verwachtingen rondom schools gedrag. Inzet op gedragsbegeleiding, aandacht voor passende mentoraat programma's. ○ Door middel van scholing van de medewerkers meer aandacht voor dialoog in de klas, het aanleren en onderzoeken van leerstrategieën (Mils training) • Op weg naar inclusiever onderwijs; vorm en inhoud geven aan een symbiose groep en aan de Xi groep. • Basisvaardigheden; schoolbrede werkgroepen met integrale en integrerende aanpak. Analyse van leerling populatie en context om van daaruit vernieuwde doelen te kunnen stellen. Remediërende interventies inzetten waar nodig.
Uitgangspunt 4: Een gezonde organisatie	• Zicht op kwaliteit, cyclisch en systematisch werken aan de kwaliteit vanuit bestaande kwaliteitsstructuur. • Duurzaamheid: schoolterreinen meer natuur inclusief maken. • Met interne en externe stakeholders goed in contact blijven. • Optimalisatie van (administratieve) ondersteunende processen, waaronder (s)hrm en roostering en opzetten nieuw taakbeleid

Overige strategische doelen:

Samenwerking binnen het VO	Met het Aletta Jacobs College worden gesprekken gevoerd voor een vergaande samenwerking. Het doel is: in stand houden van een breed onderwijsaanbod en verminderde kwetsbaarheid in de back office.
Ontwikkeling in de toekomst	De eigen prognoses en de prognoses van VOION laten een krimp van zo'n 10% zien voor de komende vijf jaar. Dat houdt voor Winkler Prins in dat het leerlingenaantal van 1.960 in 2023 naar ongeveer 1.765 leerlingen zal gaan in 2028. Strategisch HRM is essentieel voor een gezonde bedrijfsvoering.
Samenwerking VSO-PrO	Vanaf 2020 is landelijk ingezet op de samenwerking VSO-PrO. In Veendam is het overleg gaande tussen de Margaretha Hardenbergschool en onze praktijkschool. De nieuwe minister van onderwijs is straks aan zet om aan te geven of deze samenwerking moet worden omgezet in een samengaan.
Onderwijsregio's	De RAP-regio's gaan vervallen en in 2024 zal Nederland voor het VO worden verdeeld in onderwijsregio's. Op dit moment participeert Winkler Prins met de omliggende VO-scholen in de aanvraag voor een onderwijsregio Groningen. Binnen de nieuwe vormen onderwijsregio's zal sterk samengewerkt gaan en moeten worden op het gebied van personeel en in het bijzonder docenten.
Veiligheid in de regio	De VO-scholen in de provincie Groningen ervaren in toenemende mate ongewenst fysiek gedrag op de scholen. Dit ongewenst gedrag neemt steeds heftigere vormen aan. De scholen willen samen met de politie en jongerenwerk optrekken om dit in banen te leiden. Helaas staat de AVG een simpele uitwisseling van persoonsgegevens in de weg. In 2024 zullen op provinciaal niveau verkennende gesprekken worden gevoerd met de regiopolitie. Met als doel het zo optimaal mogelijk benutten van de gegevensuitwisseling.

4. ONTWIKKELINGEN BUITEN WINKLER PRINS

Inleiding

In dit hoofdstuk volgt een beschrijving van een aantal ontwikkelingen buiten Winkler Prins die van invloed zijn op het beleid en de begroting van Winkler Prins in 2024.

Beleidsvoornemens kabinet en de begroting OCW 2024

Tijdens Prinsjesdag presenteerde het kabinet de begroting voor 2024. Hieronder de begroting OCW 2024:

Vastgestelde departementale begrotingsstaat van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (VIII) voor het jaar 2024 (bedragen x € 1.000)			
Art. Omschrijving	Vastgestelde begroting		
	Verplichtingen	Uitgaven	Ontvangsten
Totaal	57.855.403	55.466.660	2.038.040
Onderwijs, Cultuur en Wetenschap			
Beleidsartikelen	57.459.977	55.071.234	2.037.473
01 Primair onderwijs	15.363.520	15.428.036	9.208
03 Voortgezet onderwijs	11.290.093	11.459.272	7.391
04 Beroepsonderwijs en volwasseneneducatie	6.498.888	5.642.932	4.700
06 Hoger beroepsonderwijs	4.529.816	4.530.410	17
07 Wetenschappelijk onderwijs	7.165.172	7.076.407	16
08 Internationaal beleid	21.211	21.578	99
09 Arbeidsmarkt- en personeelsbeleid	242.989	254.489	7.000
11 Studiefinanciering	6.283.902	6.283.902	1.600.852
12 Tegemoetkoming onderwijsbijdrage en schoolkosten	78.250	78.250	2.184
13 Lesgelden	17.086	17.086	266.696
14 Cultuur	3.053.806	1.304.479	3.549
15 Media	1.223.663	1.213.908	135.660
16 Onderzoek en wetenschapsbeleid	1.683.746	1.739.520	101
25 Emancipatie	7.835	20.965	0
Niet-beleidsartikelen	395.426	395.426	567
91 Nog onverdeeld	0	0	0
95 Apparaat Kerndepartement	395.426	395.426	567

Vastgestelde begrotingsstaat inzake de baten-lastenagentschappen voor het jaar 2024 (bedragen x € 1.000)			
Naam	Baten	Lasten	Saldo baten en lasten
Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO)	445.212	445.212	0
Nationaal Archief (NA)	61.800	61.800	0
Totaal	507.012	507.012	0

Naam	Totaal kapitaaluitgaven	Totaal kapitaalontvangsten
Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO)	109.300	73.600
Nationaal Archief (NA)	7.600	1.200
Totaal	116.900	74.800

Een aantal beleidsvoornemens voor het onderwijs uit de begroting OCW:

1. Een sterke basis en hoge kwaliteit met daarbij een masterplan voor het verhogen van de basisvaardigheden in het vo. Het gaat dan om de leergebieden taal, rekenen, burgerschap en digitale geletterdheid.
2. Iedereen gelijke kansen met daarbij de ambitie de kansengelijkheid voor iedereen te vergroten, ongeacht ieders achtergrond. E.e.a. uitgewerkt in een Agenda Kansengelijkheid.
3. Lerarenstrategie voor het onderwijs (primair, voortgezet en middelbaar beroeps). Het gaat hierbij om het tegengaan van het tekort aan leraren en schoolleiders. Daarvoor wordt een mix aan maatregelen voorgesteld, waaronder verhoging van het salaris, verlaging van de werkdruk en meer maatschappelijk aanzien voor het beroep van leraar. Een gezonde arbeidsmarkt. Het kabinet wil mensen in staat stellen

om een kansrijk opleidingsprogramma te volgen en om zich een leven lang te ontwikkelen. Bovenal bestrijdt het kabinet ongelijkheid en discriminatie op de arbeidsmarkt, door een gelijk speelveld te creëren tussen mannen en vrouwen en genderdiversiteit te stimuleren in de top van de private en (semi)publieke sector.

4. Sociale veiligheid en gelijke behandeling: gelijkwaardigheid is de norm en er is aandacht voor het welzijn van iedereen. Acceptatie, gelijke behandeling en veiligheid van de lhbtq+ gemeenschap is hierbij een speciaal aandachtspunt. Scholen worden geacht te staan voor Nederlandse normen en waarden. Er wordt sneller ingegrepen in het geval een onderwijsinstelling of hun vertegenwoordigers anti-integratief, anti-democratisch of anti-rechtstatelijk opereren.

De CAO VO 2023-2024

In september 2023 sloten sociale partners een cao-akkoord voor de periode 17 maanden, van 1 mei 2023 tot 1 oktober 2024. Een aantal afspraken uit deze cao zijn direct van toepassing (bijvoorbeeld de loonontwikkeling), andere moeten in het loop van het lopende schooljaar worden omgezet naar beleid voor de sector, dan wel binnen de onderwijsinstelling, al dan niet met instemming van de PMR. Een aantal zaken uit deze cao:

- 1) De loonontwikkeling (10%, verhoging van de extra eindejaarsuitkering en de uitkering voor ondersteunend personeel, eenmalige uitkering voor iedereen)
- 2) De vergoeding voor reiskosten woon-werkverkeer (zoals opgenomen in artikel G lid 1 van Bijlage 3 CAO VO) wordt verhoogd naar € 0,17 per kilometer.
- 3) Onderwijsondersteunend personeel (OOP)
 - Professionalisering OOP: Sociale partners spreken af dat het persoonlijk basisrecht van artikel 16.4 lid 3 wordt verhoogd met 43 uur indien deze aanvullende uren onderbouwd worden met een professionaliseringsplan.
 - Functiewaardering OOP: In de afgelopen periode hebben sociale partners uitwerking gegeven aan de eerdere afspraak om de huidige voorbeeldfuncties van het OOP te evalueren en waar nodig te actualiseren. Hierbij wordt ook een brochure functiewaardering voor medewerkers en leidinggevendenden gemaakt. Dit proces is bijna voltooid. Zodra de nieuwe voorbeeldfuncties en de brochure gereed zijn, zal hiervoor passende aandacht in de sector worden gevraagd.
- 4) Startende leraar

Sociale partners spreken af dat de startende leraar met een eerste reguliere aanstelling vanaf schooljaar 2024/2025 recht heeft op een 3-jarig inductieprogramma, inclusief de benodigde tijd. Dit programma moet aan de volgende criteria voldoen waar op schoolniveau nadere invulling aan gegeven wordt:

 - Werkdrukvermindering (het zorgdragen voor een gezond en uitdagend werkklimaat met voldoende tijd en ruimte om te leren: dit gaat over o.a. het toepassen van de lessenreductie, lessen evenwichtig verdelen, mogelijk geen mentoraat in het eerste jaar etc.);
 - Enculturatie (startende leraren ondersteunen en wegwijs maken binnen de school(cultuur));
 - Professionele ontwikkeling (een aanpak voor doorgaande professionalisering van (startende) leraren);
 - Observatie en begeleiding in de klas;
 - Intervisie en gerichte begeleiding.

Veel werknemers starten hun loopbaan ook met een tijdelijk contract op basis van artikel 9.2 lid 4 CAO VO (bijvoorbeeld met een vervangingsovereenkomst). Om deze werknemers op een goede en zorgvuldige manier te laten starten in het onderwijs, wordt geadviseerd om ook deze – zeker indien de arbeidsovereenkomst meer dan drie maanden duurt – te laten participeren in een in overleg met de werknemer afgesproken inductieprogramma waarbij de genoemde criteria in verhouding staan met de duur van de arbeidsovereenkomst en de ervaring van de startende leraar.

- 5) Stagiaires

Sociale partners spreken af zich in te zetten om te komen tot een sectorale stagevergoedingsregeling. Het is voor de sector van het grootste belang dat er voldoende instroom in de opleidingen is om in de toekomst over voldoende leraren en onderwijsassistenten te beschikken. Een stagevergoedingsregeling maakt de sector aantrekkelijker voor potentiële toetreders en doet recht aan de waardering van deze studenten. Stagevergoedingen leggen een stevig beslag op middelen die de sector niet kan missen

om te kunnen komen tot een concurrerende cao. Partijen onderzoeken daarom gezamenlijk hoe een stagevergoedingsregeling ingericht en gefinancierd kan worden, waarbij het oprichten van een stagefonds een van de mogelijke oplossingsrichtingen kan zijn welke onderzocht gaat worden. Partijen zetten zich hiervoor in en treden in overleg met het ministerie van OCW mede gezien de financiële consequenties die aan zo'n regeling verbonden zijn.

6) Ruimte, lestaak en onderwijstijd

De huidige wet onderwijstijd biedt op schoolniveau flexibiliteit en ruimte om de onderwijstijd anders in te richten. Dat vraagt van schoolleiding en leraren (teams en secties) om kritisch te kijken naar de inzet van de onderwijs- en lestijd in relatie tot de kerndoelen en eindtermen, de daarmee samenhangende lessentabellen voor de verschillende vakken en de lestaak van leraren, waardoor er meer tijd beschikbaar komt voor voorbereidings- en ontwikkeltijd. Dit zijn de ingrediënten voor het professionele gesprek op school over de kwaliteit en continuïteit van het onderwijs, de inzet van leraren en een gezonde werkdruk. De uitkomsten van het gesprek worden vervolgens vertaald naar een door leraren en schoolleiders gedragen taakbeleid. Sociale partners vinden het belangrijk dat dit professionele gesprek over (verlaging van) onderwijsen lestijd op elke school in Nederland op een goede wijze plaatsvindt. Sociale partijen willen dit stimuleren door het bieden van een adequate ondersteuning in het voeren van het gesprek. De inzet van het A&O-fonds Voion biedt daartoe goede mogelijkheden. Tevens kunnen aanvullende activiteiten en initiatieven behulpzaam zijn zoals het beroepsbeeld dat de onderwijsvakverenigingen momenteel ontwikkelen en het daaraan te koppelen professioneel statuut. Ook zullen sociale partners gesprekken aangaan met andere betrokken partijen die een bijdrage kunnen leveren, bijvoorbeeld het SLO via ondersteunend materiaal over het aanpassen van het wettelijk schoolcurriculum en de lessentabel alsook over mogelijkheden tot heroriëntatie van het aanbod op basis van de kerndoelen en eindtermen. Gedurende de looptijd van deze cao verkennen sociale partners de mogelijkheden om tot nieuwe kaders in de cao te komen. Het gaat dan om (vermindering van) de lestaak, extra voorbereidingstijd en ontwikkeltijd en om ruimte te scheppen in de huidige regelgeving inzake taakbeleid. De uitkomsten van deze verkenning dragen bij aan de vermindering van werkdruk van leraren, met het oog op het vergroten van de aantrekkelijkheid van het beroep en (het behouden/verhogen van) de kwaliteit van het onderwijs.

7) Onderwijsarbeidsmarkt en sociale zekerheid

Goed onderwijspersoneel vinden en behouden is voor veel werkgevers een steeds grotere uitdaging. Naar verwachting zal de arbeidsmarktkrapte in de komende tijd alleen maar verder toenemen. Het is dan ook van belang om te investeren in de duurzame inzetbaarheid van werknemers, om deze zo veel mogelijk voor de sector te behouden. Het is zaak om uitstroom te beperken en te bevorderen dat de werknemers die onverhoopt toch inactief worden weer aan het werk gaan binnen de sector. In het licht van bovenstaande wordt sociale zekerheid gezien als een vangnet, waarvan mensen het liefst zo kort mogelijk gebruik hoeven te maken. Het is van belang – zeker ook in het licht van het oplopende lerarentekort – dat leraren en ander personeel buiten het arbeidsproces zo snel mogelijk terugkeren. Tegelijkertijd blijft het van belang om zekerheid te bieden aan degenen die het echt nodig hebben. De huidige bovenwettelijke uitkeringen (WOVO) bieden zekerheid, maar bevatten ook elementen die het niet stimuleren om terug te keren in het arbeidsproces. Sociale partners spreken daarom af om gedurende de looptijd van deze cao onderzoek te doen naar de wenselijke en onwenselijke effecten van de huidige regeling. Partijen zullen daarbij zoeken naar een passende balans tussen investeringen aan de voorkant en zekerheid aan de achterkant. Daarnaast zijn in Bijlage 6 CAO VO afspraken opgenomen over werkgelegenheid en ontslag. Deze afspraken dateren nog vanuit het oude rechtspositiebesluit. Door de jaren heen is nieuwe wetgeving ontstaan die ook van toepassing is op de sector VO. Zo heeft de Wet Werk en Zekerheid ervoor gezorgd dat er in het onderwijs inmiddels meer waarborgen zijn bij individueel ontslag dan vroeger. Sociale partners spreken daarom af om te onderzoeken in hoeverre de CAO VO kan aansluiten bij de huidige wetgeving. In de CAO VO zijn in de Bijlage Sluitende aanpak enkele instrumenten opgenomen ter beperking van instroom in de WIA-vervolguitkering. Deze instrumenten zijn inmiddels grotendeels verouderd en door een andere handelwijze van het UWV onuitvoerbaar geworden. Sociale partners spreken dan ook af om deze instrumenten 2 en 3 uit de CAO VO indien mogelijk aan te passen of te verwijderen.

- 8) BHV
Sociale partners spreken af dat de maandelijkse toelage voor bedrijfshulpverleners (artikel 18.7 lid 4 CAO VO) met ingang van de ingangsdatum van deze cao met terugwerkende kracht wordt verhoogd naar € 25 bruto, ongeacht de betrekkingssomvang.
- 9) Werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt
Sociale partners onderschrijven het belang van een inclusieve onderwijsarbeidsmarkt. Ook werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt moeten een bestendige plek kunnen vinden in de schoolorganisaties. Voor werkgevers is het bieden van een werkplek aan deze doelgroep vaak onderdeel van het sociaal beleid, maar het levert ook een niet te onderschatten bijdrage op aan de diversiteit op de werkvloer.
- 10) Schoolleiders
In het Onderwijsakkoord 'Samen voor het beste onderwijs' is afgesproken structureel 10 miljoen te investeren in professionalisering van schoolleiders. Sociale partners hebben afgesproken dat hiervan 8 miljoen wordt ingezet voor de invoering van een schoolleidersbeurs. Daarmee krijgen schoolleiders de mogelijkheid - gelijk aan leraren met de lerarenbeurs - een aanvraag te doen voor de financiering van een bachelor- of masteropleiding. Voion voert deze regeling uit. De overige 2 miljoen wordt besteed aan professionalisering en beroepsgroepsvorming van schoolleiders. Sociale partners hebben over beide onderwerpen nadere uitwerkingsafspraken vastgelegd. In de CAO VO wordt vastgelegd dat sociale partners deze nadere uitwerkingsafspraken van dit akkoord uitvoeren.
- 11) Arbeidsmarkttoelage
Voor het versterken van de arbeidsmarktpositie van scholen met veel kwetsbare leerlingen is door OCW met het onderwijsakkoord 2022 structureel budget beschikbaar gesteld, ter bekostiging van een arbeidsmarkttoelage vanaf bekostigingsjaar 2023. Dit is een vervolg op de arbeidsmarkttoelage die van toepassing is binnen het Nationaal Programma Onderwijs voor de schooljaren 2021-2022 en 2022-2023. In het onderwijsakkoord is afgesproken dat sociale partners en de minister met elkaar in gesprek gaan over een mogelijke aanpassing van de huidige criteria voor de aanspraak op de middelen voor de schoolbesturen. Het gesprek hierover zal plaatsvinden op basis van de onderzoeksresultaten naar het effect van de arbeidsmarkttoelage (naar verwachting komen deze in eerste kwartaal 2024 beschikbaar). Sociale partners spreken af dat tot het moment van eventuele nieuwe afspraken de huidige aanspraken op de middelen van kracht blijven, onder voorbehoud van continuering van de bekostiging.
- 12) Rouw en overgang
Tijdens verschillende momenten of levensfasen vraagt de inzetbaarheid van medewerkers extra aandacht. Rouw en overgang horen hierbij. Sociale partners zijn van mening dat rouw en overgang thema's van gesprek zijn tussen medewerker en leidinggevende, waarbij nadrukkelijk wordt onderzocht hoe in deze situaties werk en privé gecombineerd kunnen worden. Om dit gesprek te bevorderen en faciliteren, verzoeken sociale partners aan Voion om handreikingen te publiceren over hoe werknemers en werkgevers kunnen omgaan met situaties van rouw en overgang en deze onder de aandacht te brengen van werknemers en schoolbesturen.
- 13) Functiemix
In 2018 hebben partijen geconstateerd dat de opwaardering van functiemix als onderdeel van het ConvenantActieplan Leerkracht op veel scholen heeft geleid tot realisatie van de functiemixstreefcijfers of dat maatwerkafspraken zijn gemaakt. Hierbij is ook afgesproken dat sociale partners de ontwikkelingen op sectorniveau blijven monitoren en bij een dalende landelijke trend passende afspraken overeen zullen komen. In dat kader verzoeken sociale partners Voion om te onderzoeken wat de huidige stand van zaken is van de functiemix en wat achtergronden zijn van eventuele verschuivingen in functiemixpercentages.

Passend onderwijs

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

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

De minister doet 25 voorstellen waarmee hij op korte termijn het passend onderwijs voor leerlingen, ouders en leraren wil verbeteren.

In het coalitieakkoord Omzien naar elkaar, vooruitkijken naar de toekomst kondigde het vierde kabinet-Rutte al aan dat het doorgaat met de verbeteraanpak van passend onderwijs en streeft naar inclusief onderwijs. In het najaar 2022 is vanuit het ministerie de routekaart naar inclusiever onderwijs verschenen. Deze routekaart is de leidraad voor scholen en samenwerkingsverbanden om alle kinderen thuisnabij naar school te laten gaan. Deze routekaart zal de leidraad zijn voor scholen en samenwerkingsverbanden om kinderen met en zonder een beperking of ziekte samen naar school te laten gaan.

Pensioen

Sociale partners in de overheids- en onderwijssectoren en pensioenfondsen ABP werken aan een overgang naar een nieuwe pensioenregeling per 1 januari 2027. De planning was 2026. Het extra jaar is mogelijk doordat minister Schouten pensioenfondsen meer tijd geeft om het nieuwe pensioenstelsel in te voeren.

Zorgvuldige en beheerste overstap

Sociale partners en ABP streven ernaar om de nieuwe ABP-pensioenregeling zo spoedig mogelijk in te laten gaan. Uitstel blijkt in dit geval echter gewenst. Het is van groot belang dat de overstap naar de nieuwe ABP-pensioenregeling zorgvuldig en beheerst gebeurt.

De onderhandelaars namens de 14 sectoren werken momenteel aan de nieuwe ABP-pensioenregeling. Het streven is om uiterlijk begin 2024 tot definitieve afspraken te komen. Hierna heeft ABP door het jaar uitstel voldoende tijd om de pensioenadministratie goed in te richten voor de overgang en daarna.

Betrokkenheid VNG

De VNG is een van de partijen die aan tafel zit bij de onderhandelingen over de toekomstige ABP-pensioenregeling. Hierbij werken ze samen met de decentrale overheden en de onderwijssectoren in de Stichting Zelfstandig Publieke Werkgevers (ZPW).

Wet toekomst pensioenen

De Eerste Kamer nam op 30 mei de Wet toekomst pensioenen aan. De nieuwe regels gelden per 1 juli 2023, maar pensioenfondsen krijgen een paar jaar de tijd om volgens deze regels te gaan werken. Nadat sociale partners besloten hebben hoe de ABP-pensioenregeling eruit komt te zien, zal ABP deze pensioenregeling implementeren. Per 2027 zal ABP dan volledig onder de Wet toekomst pensioenen vallen.

Toekomstbestendig pensioenstelsel

Pensioen is een belangrijke arbeidsvoorwaarde. Met de komst van het nieuwe pensioenstelsel kan er iets gedaan worden aan de knelpunten van het huidige stelsel. De verwachting is ook dat het nieuwe stelsel toekomstigbestendiger wordt. De wijzigingen moeten ervoor zorgen dat deze belangrijke arbeidsvoorwaarde meer zal worden gewaardeerd en op langere termijn betaalbaar blijft.

Bron: VNG

5. ONTWIKKELINGEN BINNEN WINKLER PRINS

Inleiding

De belangrijkste zaken die in 2024 veel aandacht zullen vragen zijn:

- Het nieuwe Strategische Beleidsplan 2024-2028
- Het masterplan verhogen basisvaardigheden
- Versterken kwaliteitscultuur
- Het Nationaal Programma Onderwijs

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

Het nieuwe Strategische Beleidsplan 2024-2028

In het najaar van 2022 is het proces gestart om te komen tot een nieuw strategisch beleidsplan 2024-2028. Het plan is opgesteld met inspraak van en in samenspraak met interne en externe stakeholders. Het plan is voor de zomer van 2023 vastgesteld en dient als basis voor het Jaarplan en begroting 2024.

Bestuurlijke samenwerking in de provincie

Sinds 2012 zijn alle Groninger V(S)O en MBO-schoolbesturen verenigd in een provinciaal Platform. Het doel van deze samenwerking is te zorgen voor een dekkend netwerk van breed en kwalitatief goed onderwijs in de provincie Groningen. Met het oog op de dalende leerlingaantallen is het lastig om dit overal te realiseren. Schoolbesturen hebben de ambitie uitgesproken dit toch te bereiken door minder te gaan concurreren en meer te gaan samenwerken.

Binnen het Platform wordt nu verder gekeken naar de toekomst. Het in de lucht houden van de ondersteunende diensten wordt voor veel scholen steeds lastiger en samenwerking op dit gebied is onderwerp van gesprek. Op de wat langere termijn is het voor een aantal scholen de vraag hoe de aangeboden profielen binnen de diverse schoolsoorten rendabel gehouden kunnen worden wanneer de leerlingdaling in het Praktijkonderwijs, de bovenbouw van het vmbo en de bovenbouw havo/vwo gaat doorzetten. In 2023 zijn een aantal omliggende schoolbesturen om deze reden gefuseerd.

In 2022 is samen met het dr. Aletta Jacobs College uit Hogeveen onderzocht of en zo ja op welke wijze beide stichtingen door samenwerking in de toekomst elkaar zouden kunnen versterken. Dit alles vanuit de gezamenlijke verantwoordelijkheid die beide besturen hebben voor een regionaal dekkend, kwalitatief hoogstaand en zo divers mogelijk onderwijsaanbod dat de komende jaren onder druk komt te staan vanwege een dalend leerlingaantal. Dit onderzoek heeft in het najaar van 2022 vertraging opgelopen en is eerst in de pauzestand gezet. De verwachting is dat de gesprekken in 2024 weer worden opgepakt.

Binnen het Provinciaal Platform wordt op momenteel met name gekeken naar de ontwikkeling van Onderwijsregio's. Om een versnelling in gang te zetten bij de aanpak van het lerarentekort wordt in een stapsgewijs proces het Samen Opleiden & Professionaliseren en de Regionale Aanpak Personeelstekort (RAP) samengevoegd in versterkte en duidelijk begrensde, (waar mogelijk) sectoroverstijgende onderwijsregio's.

De besturen van de VSO-school, Margaretha Hardenberg in Veendam en de Pro-school Winkler Prins in Veendam hebben in 2017 afgesproken meer samen te gaan werken voor leerlingen die zich bevinden in het grensgebied VSO-Pro. In 2022 is deze samenwerking op bestuurlijk en locatieniveau nieuw leven ingeblazen. Deels vanwege de landelijke politieke intenties maar vooral vanwege de meerwaarde die deze samenwerking kan hebben voor de leerlingen van beide scholen.

De kans is aanwezig dat deze samenwerking zal uitmonden in een voorstel het VSO in Veendam onder te brengen bij Winkler Prins. Zo'n besluit kan alleen genomen worden na instemming en goedkeuring door de diverse gremia als MT, MR en RvT.

Basisvaardigheden

Ten aanzien van de basisvaardigheden hebben scholen al eerder het masterplan basisvaardigheden gepresenteerd (mei 2022). Tegelijkertijd loopt er een traject rondom curriculumvernieuwing.

De pijlers van het masterplan en de aanpassingen in het toezichtskader van de inspectie op dit punt vormen een duidelijke oproep om door middel van onderzoek en monitoring goed zicht te krijgen op de leerlingpopulatie, het neerzetten van een doelgericht/samenhangend curriculum en zicht op effect van ingezette interventies.

Versterken kwaliteitscultuur

Onderdeel van onze strategische agenda is het versterken van de kwaliteitscultuur binnen de school als onderdeel van de duurzame ontwikkeling. Een sterke kwaliteitscultuur is *een cultuur die stimuleert dat alle betrokkenen, zowel intern als extern, zich continu richten op het definiëren en behalen van de gewenste kwaliteit en door middel van een constructief-kritische houding streven naar de daarvoor zo nodig vereiste kwaliteitsverbeteringen* (Onderwijsraad, 2015). Om de gewenste versterking van de kwaliteitscultuur te bereiken zal het kwaliteitsteam zich het komende jaar richten op;

- (door)ontwikkelen van een visie op kwaliteit(-sbeleid) in een handboek kwaliteit.
- Ondersteunen van de schoolontwikkeling met betrekking tot het vormgeven van 'aantrekkelijk onderwijs', basisvaardigheden en de route naar inclusiever onderwijs.
- Ondersteunen bij het inrichten van een nieuwe beleidscyclus en evalueren van de daarin opgenomen doelstellingen.
- Doorontwikkelen van de review werkwijze met periodieke consentgesprekken in de deelscholen. Aan de hand van die periodieke gesprekken ook een management rapportage maken om SKA en BKA standaarden in verbinding te houden.

Nationaal Programma Onderwijs (NPO)

Het NPO beoogt het onderwijs te faciliteren in het opzetten van programma's/ activiteiten waarmee door leerlingen tijdens corona opgelopen leervertragingen op het gebied van onderwijs, welbevinden en welzijn kunnen worden ingehaald. De door het ministerie aangereikte menukaart bevat een groot aantal interventies op basis waarvan we ons programma kunnen bouwen. De menukaart bevat interventies gericht op directe ondersteuning voor leerlingen. Daarnaast zijn er interventies met als bedoeling de NPO-gelden in te zetten voor een duurzame onderwijsontwikkeling waar de school ook nog wat aan heeft wanneer het NPO-geld weer stopt, bijvoorbeeld ter verbetering van de kwaliteitscultuur binnen de school.

Dit alles is samengevat in het meerjarige schoolbrede NPO-plan waarmee de Medezeggenschapsraad in het najaar 2022 heeft ingestemd.

De voortgang van het NPO, zowel inhoudelijk als financieel, zal in kaart gebracht blijven worden en tussentijds geagendeerd blijven. NPO als proces is op dit moment geborgd in onze reguliere kwaliteits- en beleidscyclus.

Het resultaat in 2024

De begroting 2024 sluit met een negatief exploitatieresultaat van - € 945.000, en met verrekening van een aantal bestemmingsreserves - € 158.000. Dat is ongeveer -0,7% van de baten. De financiële positie van de school is ernaar om een tekort te accepteren, zeker in het licht van het financiële meerjarenperspectief. Het resultaat over 2022 laat zien dat het niet lukt het eigen vermogen van de school te laten dalen, hoewel we al een aantal jaren een negatief resultaat begroten. Dit is voornamelijk het gevolg van veel, heel veel geld vanuit de rijksoverheid voor allerlei tussentijdse thema's. Het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs (SWV), goed voor ongeveer 10% van onze financiering, heeft ook te maken met tussentijdse budgetverhogingen. En omdat het SWV niet te veel reserves mag aanhouden, komt er ook al enige jaren op rij vlak voor het einde van het kalenderjaar een extra uitkering vanuit het SWV naar de scholen toe. Verder zorgt onderuitputting van de budgetten en de krapte op de arbeidsmarkt dat het niet altijd lukt het geld op te maken. Er zijn in deze begroting geen kostenbesparingen doorgevoerd t.o.v. de budgetten 2023. Een verdere toelichting op deze begroting is te lezen in hoofdstuk 6.

Werkdrukmiddelen: collectief en individueel

In hoofdstuk 4 is uitgebreid ingegaan op de nieuwe cao vo met daarin de werkdrukmiddelen die deels collectief in te zetten zijn en deels individueel. De collectieve werkdrukmiddelen moeten inzichtelijk gemaakt worden aan de organisatorische eenheden waaraan deze beschikbaar gesteld worden. Binnen deze eenheden maken medewerkers samen de keuze hoe deze middelen ingezet gaan worden. De PMR vergewist zich van een goede procesgang. Dit is niet anders dan de afgelopen jaren gebruikelijk was. Binnen Winkler Prins kozen teams veelal voor extra externe ondersteuning bij toetsweken dan wel voor uitbreiding van het mentoraat.

De individuele werkdrukmiddelen zijn ook niet nieuw, maar hierbij spelen wel twee belangrijke veranderingen ten opzichte van voorgaande jaren. In de eerste plaats wordt het volume van 50 klokuren op jaarbasis (bij een volledige fte) verhoogd naar 90 klokuren. Daarnaast is vanaf schooljaar 2023-2024 het verlof- en spaarrecht vervallen voor deze uren en wordt het ingezet, conform de CAO. Tot het schooljaar 2022-2023 was sparen en kapitaliseren een mogelijkheid voor medewerkers, maar dat spaarrecht vervalt. De gedachte hierachter is dat werkdrukverlaging 'bestreden' moet worden gedurende het lopende jaar.

Wanneer medewerkers het urenbudget jarenlang kunnen sparen is de vraag of er dan wel sprake is van werkdruk. Daarnaast zorgt het stuwmeer aan gespaarde uren voor grote verstoringen van het lesprogramma wanneer medewerkers het budget eenmaal in de vier jaar opnemen voor langdurig verlof. Naast de mogelijkheden vanuit de CAO is de mogelijkheid gegeven om de individuele werkdrukmiddelen uit te keren, als er door de collega geen werkdruk wordt ervaren of dat het door organisatorische redenen geen mogelijkheden waren om taakverschuiving dan wel lesvermindering in de zetten.

Functiemix OP

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

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

In 2023 is er ruim ingezet. Het LC-budget is verhoogd van 4,6 fte naar 10 fte en is er 2,7 fte LD ingevuld. Er is een LC-tussenstap gecreëerd voor 1e graads docenten op weg naar een LD-functie, in totaal 1,83 fte. Daarnaast is er in 2023 ruimte gecreëerd voor een specifieke groep leraren die niet kunnen voldoen aan één van de functiemixcriteria, te weten de lesgevende taak bedraagt tenminste 60%. Hiervoor is de afspraak gemaakt dat deze extra 0,8 fte LC en 2 fte LD-functies niet ten koste gaan van de reguliere functiemixpercentages.

Voor 2024 zal er in overleg met de PMR gekeken worden op welke wijze er invulling gegeven gaat worden aan de functiemix.

Formatieplanning

Er wordt jaarlijks een kwalitatieve en kwantitatieve vlootshouw uitgevoerd. De gegevens die hier uit naar voren komen, vormen de basis voor de samenstelling van de teams. Samen met de begroting wordt hiermee de formatieve ruimte bepaald, schoolbreed, in deelscholen en bij de ondersteunende diensten. Voor het schooljaar 2023 - 2024 is er vanuit het NPO nog steeds budget beschikbaar voor de extra personele inzet. Gegeven de toenemende krapte op de arbeidsmarkt is de kans groot dat we goed functionerende medewerkers, ook degenen die inzet plegen i.h.k.v. het NPO, blijvend aan onze school kunnen binden.

Scholing

De cao vo kent een jaarlijks geldbedrag toe aan alle medewerkers t.b.v. hun professionalisering. Hiervan worden individuele scholingswensen gefinancierd als ook centrale scholingsactiviteiten. Het scholingsbudget voor 2024 bedraagt € 175.000. Uitgangspunt is dat iedere medewerker zijn/haar individuele scholingsbudget kan opnemen. Hierbij wordt geen correctie gedaan naar werktijdfactor (i.t.t. hetgeen in de cao staat). Daarnaast biedt het NPO-budget aanvullend voldoende ruimte voor aanvullende scholingswensen, individueel dan wel voor teamscholing. De WP-academie vervult een spilfunctie tussen scholingsvragen van en -aanbod voor medewerkers.

Ontwikkeling leerlingenaantallen

Nagenoeg alle Nederlandse vo-scholen hebben te maken met krimp. De verwachting is dat het leerlingaantal voor onze school tot ongeveer 2025 licht daalt. Voor de periode 2026 tot 2032 is een daling van het leerlingaantal voorzien van ongeveer 15 - 20%.

Leerlingprognose Winkler Prins per 1 oktober	2023	2024	2025	2026	2027
Regulier	1.867	1.874	1.848	1.805	1.741
PRO	89	88	84	73	62
Totaal	1.956	1.962	1.932	1.878	1.803
Mutatie in aantal t.o.v. t-1	0	6	-30	-54	-75
Cumulatieve mutatie in aantal t.o.v. 2023	0	6	-24	-78	-153
Mutatie in % t.o.v. 2023	0%	0%	-2%	-3%	-4%
Cumulatieve Mutatie in % t.o.v. 2023	0%	0%	-1%	-4%	-8%

N.B. leerlingaantallen op 1-10-2023 zijn de basis voor de bekostiging in 2024; 1-10-2024 dus voor 2025 enz.

Historisch overzicht aantallen leerlingen, medewerkers en leerling-leraarratio

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

De leerling-leraarratio is een indicatie van het aantal leerlingen per leerkracht. De leerling-leraarratio is niet hetzelfde als de gemiddelde groepsgrootte. Er is immers ook onderwijsondersteunend personeel op school aanwezig dat niet direct voor de klas staat, maar andere belangrijke onderwijstaken in en rond de klas vervult, zoals onderwijsassistenten en praktijkassistenten. De leerling-leraarratio van Winkler Prins wordt vergeleken met de landelijke leerling-leraarratio zoals deze te vinden is bij het ministerie van OCW/DUO. Hieruit is af te leiden dat de leerling-leraarratio het afgelopen jaar gelijk is gebleven t.o.v. het jaar daarvoor: 13,3. Ook de benchmark is in die jaren gelijk gebleven (14,6).

Datum	Leerling aantal incl vavo	Leerling aantal excl vavo	Fte totaal	Fte directie	Fte OOP	Fte OP	Leerlingen/ fte totaal	Leerlingen/ fte OP	Benchmark leerlingen/ fte OP
Okt. 2010	2.022	2.011	219,9	12,0	49,2	158,7	9,1	12,7	14,4
Okt. 2011	1.980	1.972	202,9	12,0	45,8	145,1	9,7	13,6	14,9
Okt. 2012	2.023	2.017	202,4	8,0	42,7	151,7	10,0	13,3	15,3
Okt. 2013	2.068	2.061	197,0	9,0	42,3	145,7	10,5	14,1	15,4
Okt. 2014	2.079	2.074	201,0	9,0	44,0	148,0	10,3	14,0	15,4
Okt. 2015	2.138	2.131	201,6	8,0	42,1	151,5	10,6	14,1	15,4
Okt. 2016	2.061	2.057	197,6	8,0	42,9	146,8	10,4	14,0	15,4
Okt. 2017	1.975	1.970	195,0	9,2	41,4	144,4	10,1	13,6	15,4
Okt. 2018	2.018	2.011	197,3	10,0	43,3	144,0	10,2	14,0	15,3
Okt. 2019	2.053	2.050	194,4	10,0	42,1	142,3	10,5	14,4	15,2
Okt. 2020	1.969	1.968	187,0	10,0	40,1	136,9	10,5	14,4	15,1
Okt. 2021	1.962	1.960	196,8	9,5	43,4	144,0	10,0	13,6	14,6
Okt. 2022	1.951	1.951	199,5	10,1	43,1	146,5	9,8	13,3	14,6
Okt. 2023	1.961	1.956	205,8	9,9	48,6	147,3	9,5	13,3	nnb

Schoolkosten en vrijwillige ouderbijdrage

Het voortgezet onderwijs in Nederlands is bijna geheel kosteloos voor leerlingen en hun ouders. Wij doen ons best zo weinig mogelijk kosten bij ouders in rekening te brengen door veel kosten voor rekening van de school te laten vallen.

De volgende soorten schoolkosten worden onderscheiden:

1. Kosten voor school: het gaat om lesmateriaal dat een leerling gedurende het schooljaar nodig heeft, waaronder leerboeken, werkboeken, digitaal lesmateriaal, examentrainingen en examenbundels.
2. Kosten voor ouders: het gaat hierbij om kosten voor voorgeschreven persoonsgebonden materiaal dat langer dan een jaar meegaat, waaronder rekenmachine, schrift, multomap, pennen en dergelijke, gereedschap, sportkleding, praktijkkleding. De kosten verschillen per deelschool/leerjaar.
3. Elektronische informatiedragers: scholen kunnen ouders vragen een device (laptop of iPad) aan te schaffen. Als ouders dit niet (kunnen) doen, moet de school voor een volwaardig alternatief zorgen.
4. Vrijwillige ouderbijdrage: scholen kunnen ouders een vrijwillige ouderbijdrage vragen voor extra activiteiten. Als ouders deze bijdrage niet voldoen, dan mag de school een leerling niet uitsluiten van deelname. De kosten voor activiteiten binnen het verplichte programma moeten door de school worden betaald. De school kan besluiten een activiteit niet door te laten gaan als er onvoldoende financiering voor is. Het gaat hierbij om schoolreizen, kampeerweken en internationale uitwisselingsactiviteiten. Onze school kent een rijke cultuur van schoolreizen, internationale uitwisselingsactiviteiten en kampeerweken. In het najaar van 2023 is (naast diverse reizen en excursies) ook de sportwisseling net Norden weer opgepakt. Elke leerling kan aan deze activiteiten deelnemen, ongeacht of zijn/haar ouders de kosten hiervan willen of kunnen betalen. De kosten hiervoor zijn afhankelijk van de reis en verschillen per deelschool. Ouders ontvangen per activiteit een betalingsverzoek. De school kan besluiten een activiteit niet door te laten gaan als er onvoldoende financiering voor is.

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

Huisvesting

In 2023 zijn de laatste werkzaamheden afgerond van onze nieuwbouw en renovatie. De realisatie van een prachtig Leer- en Sportpark is een feit. Na de kerstvakantie is de gerenoveerde locatie Raadsgildenlaan 1 weer in gebruik genomen. De verhuizing is soepel verlopen en het pand voelt voor velen vertrouwd, maar toch in een modernere en duurzame jas.

Huisvestingslasten

Het maken van de begroting voor huisvestingslasten was een lastigere klus dan voorgaande jaren. Hier zijn een aantal zaken de oorzaak van. Zo is de huisvestings situatie helemaal veranderd. Wij hebben hoogwaardige, duurzame en comfortabele scholen in gebruik genomen. Deze nieuwe scholen zullen de eerste jaren wat minder binnen –en buitenonderhoud nodig zijn. Maar deze scholen hebben wel heel erg duurzame en technisch hoogwaardige installaties. De exploitatiekosten van dit soort installaties liggen significant hoger dan die van meer traditionele installaties. Koeling en ventilatie, heel erg belangrijk in schoolgebouwen, verbruiken energie die wij voorheen niet gebruikten. Een andere reden wat het maken van de begroting lastig maakte, was de onvoorspelbaarheid van een aantal lopende aanbestedingstrajecten. Doordat wij jarenlang aan het bouwen zijn geweest, hadden wij strategisch ervoor gekozen om alle grote onderhoudscontracten te laten aflopen na de bouwperiode. Dit betekent echter dat wij nu in een fase zitten dat er veel contracten aflopen en opnieuw worden aanbesteed. Inkoopkosten van materialen, diensten en werken zijn de afgelopen jaren significant gestegen door doorberekende grondstof, materiaal –en personeelskosten. De verwachting is dat de kosten behoorlijk zullen oplopen t.o.v. de afgelopen jaren. Als laatste lastigheid wil ik noemen de inkoop van gas en elektra. Winkler Prins is aangesloten bij een landelijk inkoop collectief “energie voor scholen” (6000 panden, 850 schoolbesturen). Jarenlang was dit een succesvolle manier op zo goedkoop mogelijk energie in te kopen. Echter lukte het de leverancier niet meer aan de leveringsverplichting te voldoen en moest het inkoop collectief, vervroegd, op zoek naar een nieuwe leverancier. Gelukkig is dit per 1 januari 2024 gelukt, nog steeds tegen aardige tarieven, maar zeker niet voor de tarieven uit het verleden.

In 2024 zullen er nieuwe meerjarenonderhoudsplannen (mjob) moeten worden opgesteld. Deze plannen zijn noodzakelijk om gestructureerd het onderhoud te kunnen uitvoeren aan onze panden. Mooie panden bouwen en renoveren is één ding, maar vanzelfsprekend willen wij ze in de toekomst ook goed gaan onderhouden. Een mjob geeft daarnaast ook houvast met betrekking tot de financiële verplichtingen die op de school af komen.

Duurzaamheid

Duurzaamheid heeft al jaren een prominente rol gespeeld bij Winkler Prins. Ieder jaar werd er een mooi bedrag ter beschikking gesteld. Hierdoor hebben wij jaarlijks kunnen investeren in zonnepanelen, elektrische auto's, bedrijfsfietsen, laadpalen etc. Het belang van duurzaamheid zal alleen nog maar toenemen. Naast eigen initiatieven is het nu ook de overheid die middels de regeling “energiebesparingsplicht” grootverbruikers verplicht steeds verder te gaan in het besparen van energie. Verbruiken worden gecontroleerd door de omgevingsdiensten en grootverbruikers moeten jaarlijks aangeven wat voor energiebesparende maatregelen men heeft getroffen om een energiebesparing te bewerkstelligen. Uiteindelijk moet dit resulteren in een verlaging van het energie verbruik van 9% in 2030 (bron: rijksoverheid/nieuws/energiebesparingsplicht).

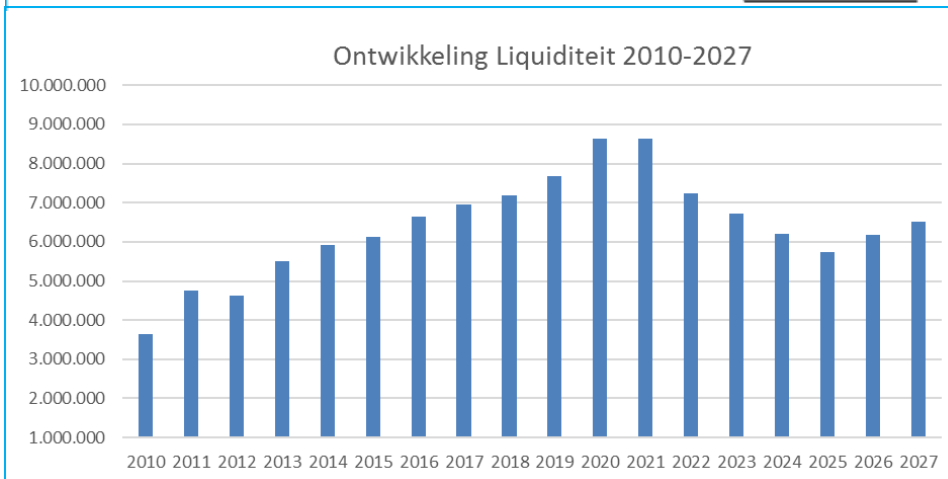
Investerings

Mede gezien de investeringen van de laatste jaren in de nieuwe schoolgebouwen en de inrichting daarvan zullen we het investeringsniveau terugbrengen naar een lager niveau om de daarmee samenhangende afschrijvingslast niet te veel te laten oplopen.

Liquiditeit

De liquiditeit in 2024 daalt ten opzichte van 2023. Deze daling in 2024 als gevolg van het opnemen van de door de overheid vooruitbetaalde subsidie NPO. Vanaf 2026 loopt de liquiditeit dan weer langzaam op, bij ongewijzigd beleid (zie hiervoor ook hoofdstuk 6 met de Meerjarenbegroting)

Verwachte ontwikkeling liquiditeit in 2024		
Verwachte eindstand 31-12-2023	€	6.725.000
Resultaat 2024 exclusief afschrijvingen/egalisatie/rente	€	-347.000
Investerings	€	-341.000
Rente	€	200.000
Aflossing lening Noorderpoort	€	-30.000
Verwachte eindstand 31-12-2024	€	<u>6.207.000</u>



6. BEGROTING 2024: TOTAALOVERZICHT EN TOELICHTING

Begroting 2024: totaaloverzicht

Hieronder volgt het totaaloverzicht van de begroting 2024, afgezet ten opzichte van een aantal jaren daarvoor, inclusief een toelichting op de baten en de lasten. De integrale begroting 2024 is in een apart document beschikbaar.

Begrotingsonderdelen	Begroting 2024	Begroting 2023	Begroting 2022	Exploitatie 2022
Baten				
Rijksbijdragen	€ 22.787.000	€ 22.359.000	€ 20.830.000	€ 22.519.453
Overige rijksbijdragen/-subsidies	€ -	€ -	€ -	€ -
Overige baten	€ 529.000	€ 472.000	€ 407.000	€ 355.051
Totaal baten	€ 23.316.000	€ 22.831.000	€ 21.237.000	€ 22.874.503
Lasten				
Personele lasten	€ 20.063.000	€ 18.690.000	€ 17.212.000	€ 18.041.926
Afschrijvingen	€ 854.000	€ 870.000	€ 770.000	€ 787.637
Huisvestingslasten	€ 1.163.000	€ 1.065.000	€ 1.011.000	€ 1.133.988
Overige instellingslasten	€ 2.381.000	€ 2.408.000	€ 2.570.000	€ 2.366.377
Totaal lasten	€ 24.461.000	€ 23.033.000	€ 21.563.000	€ 22.329.929
Saldo baten en lasten	€ -1.145.000	€ -202.000	€ -326.000	€ 544.575
Financiële baten en lasten				
Financiële baten	€ 200.000	€ -	€ -	€ 30.011
Financiële lasten	€ -	€ -	€ -	€ -
Saldo financiële baten en lasten	€ 200.000	€ -	€ -	€ 30.011
Nettoresultaat	€ -945.000	€ -202.000	€ -326.000	€ 574.586
Bestemmingsreserve Bapo				€ 6.000
Bestemmingsreserve aanvullende bekostiging		€ 48.000	€ 91.000	€ 88.198
Bestemmingsreserve maatwerktrajecten	€ 167.000		€ 63.000	€ -73.115
Bestemmingsreserve NPO	€ 762.000	€ -58.000		€ -196.441
Bestemmingsreserve EHK				€ 56.310
Bestemmingsreserve Capaciteitstesten	€ 19.000			€ -16.587
Bestemmingsreserve Collectieve Werkdrukmiddelen	€ -161.000			€ -256.043
Bestemmingsreserve Professionalisering leraren				€ -111.769
Bestemmingsreserve verlenging aanvullende bekostiging			€ 59.000	
Nettoresultaat na bestemmingsreserves	€ -158.000	€ -212.000	€ -113.000	€ 71.140
Rentabiliteit na bestemmingsreserve	-0,7%	-0,9%	-0,5%	0,3%

Toelichting baten

Rijksbijdragen

De *Rijksbijdragen* (van € 22.787.000) zijn het totaal van onder andere de vereenvoudigde basisbekostiging, Subsidie Sterk Techniek Onderwijs, lerarenbeurzen, bijdragen Samenwerkingsverband GO 20.02, de Prestatiebox, werkdrukmiddelen en subsidie leerplusarrangement. De inkomstenberekeningen 2024 zijn gemaakt op basis van de leerlingenaantallen per 1 oktober 2023. Bij het berekenen van de lumpsum is rekening gehouden met de laatste informatie vanuit de rijksoverheid (Staatscourant), informatie vanuit de VO-raad en het samenwerkingsverband GO 20.02. In tegenstelling tot voorgaande begrotingsjaren is een extra stijging ad € 3,77% ten opzichte van 2023 opgenomen als verwachte baten in 2024 ter dekking van de indexatie van de CAO-stijging 2023 voor het geheel jaar.

Overige overheidsbijdragen en -subsidies

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

Overige baten

In totaal wordt € 529.000 aan *Overige baten* begroot. Het betreft hier onder andere:

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

Toelichting lasten

Personele lasten

De lonen en salarissen zijn gebaseerd op de formatieplanning voor het schooljaar 2023 - 2024. Deze kosten zijn gebaseerd op de uitgegeven formatie in de salarismaand september 2023. De berekeningssystematiek maakt gebruik van de actuele gegevens van de database met personeelsgegevens, gebaseerd op de meest actuele salaristabellen en secundaire arbeidsvoorwaarden.

In de begroting 2024 is tevens rekening gehouden met de verhogingen en overige afspraken uit het Cao-akkoord van 2023.

In de begroting is geen rekening gehouden met mogelijke premiewijzigingen in 2023 in de sociale lasten en/of in de pensioenen. Bij de baten voor 2024 is daar ook geen rekening mee gehouden. In de begroting 2024 is uitgegaan van een gelijkblijvend aantal medewerkers gedurende het gehele jaar.

Naast de lonen en salarissen zijn er nog aanvullende personele lasten. Hierbij gaat het onder andere om uitgaven voor vervanging, het uitbesteden van bepaalde werkzaamheden, scholing en overige personele kosten.

Afschrijvingen

De *Afschrijvingen* zijn het totaal van de lasten van de huidige activa plus de afschrijvingslasten van de verwachte investeringen voor 2024. In het aanschafjaar wordt een halve afschrijvingstermijn gehanteerd.

De afschrijvingslasten hebben als kenmerk dat de lasten van reeds geïnvesteerde activa in de toekomst niet meer te beïnvloeden zijn. De afschrijvingslast voor 2024 is als volgt onderverdeeld:

Verdeling afschrijvingslast		
Afschrijvingslast investeringen t/m 2023	€	830.000
Afschrijvingslast investeringen 2024	€	24.000
Totale afschrijvingslast	€	854.000

Huisvestingslasten

De *Huisvestingslasten* bedragen € 1.163.000. De voornaamste kosten die hier zijn begroot zijn Huren, Onderhoud, Schoonmaakkosten, Aanschaf klein inventaris, Gas, water, elektra en Heffingen. Er is ook een bedrag ad € 160.000 opgenomen voor de kosten van de WOZ-belasting. Dit bedrag is ook opgenomen in de baten, omdat we dit bedrag weer terug kunnen factureren aan de gemeente Veendam.

Overige instellingslasten

De *Overige instellingslasten* bedragen € 2.381.000 en bestaan onder andere uit de uitgaven van Vakgroepen, Leermiddelen, Administratie beheer en bestuur, Uitgaven werkweken en excursies en Overige instellingslasten.

Toelichting Financiële baten en lasten

Het *Saldo financiële baten en lasten* is begroot op € 200.000. Om te vermijden dat we rente moesten betalen over onze financiële middelen zijn we in 2020 overgestapt op Schatkistbankieren. Dat houdt in dat we onze financiële middelen aanhouden bij het ministerie van Financiën (de schatkist). Vanaf eind 2022 wordt weer rente betaald en deze is stijgende. Voor het jaar 2024 zijn we uitgegaan van een gemiddeld percentage ad € 3,1%.

Toelichting saldo exploitatie

Het nettoresultaat bedraagt -€ 945.000. In voorgaande jaren hebben we bekostiging en subsidies ontvangen waaruit we bestemmingsreserves (maatwerktrajecten, NPO en capaciteitstesten) hebben gevormd. In 2024 worden hiervoor nog kosten gemaakt, die dan nu uit deze bestemmingsreserves (maatwerktrajecten ad € 167.000, NPO ad € 762.000 en capaciteitstesten ad € 19.000) worden onttrokken. In deze begroting wordt uitgegaan van meer bekostiging dan uitgaven aan collectieve werkdrukmiddelen, zodat € 161.000 wordt toegevoegd aan deze bestemmingsreserve. Het nettoresultaat na bestemmingsreserve wordt dan -€ 158.000. De rentabiliteit komt daarmee uit op -0,7%.

7. RISICOMANAGEMENT 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 gekidnap (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 thuisshoren in verband met aanname stop VSO. Dit leidt tot extra inzet op ondersteuningsstructuur	-	65%	€ 150.000
Leerlingen	Onzekere financiering leerlingengroten (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 5 nieuwe risico's betekent ook dat 5 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;
- Aanbod van aantal zorgleerlingen neemt toe in VSO
- Vermindering en/of wegvallen van incidentele gelden waarmee structurele lasten zijn aangegaan;
- 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 • Verschraving onderwijsaanbod: een lager leerlingaantal kan betekenen dat het huidige pallet van het onderwijsaanbod niet houdbaar is	Beheersingsmaatregelen • Bestuurlijke samenwerking binnen de provincie onderzoeken • Bestuurlijke samenwerking 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 • Onvoorzien 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 burn-out. Daarnaast speelt het probleem van een krappere wordende arbeidsmarkt. Dit wordt versterkt door de extra werkdrukmiddelen 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 bekwame medewerkers aantrekken • Wisselingen in het personeelsbestand hebben een negatief effect op de kwaliteit van de school • Wetgeving staat in de weg bij het vasthouden van bevoegde en bekwame medewerkers waardoor deze moeten vertrekken	Beheersingsmaatregelen • Strategische personeelsplanning 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 transitie 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 leidt tot 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 2024 bedraagt 39,9%. Uit de meerjarenbegroting 2024-2027 blijkt dat het weerstandsvermogen nagenoeg gelijk blijft de jaren daarna. 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 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 2023 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.

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

Ratio en waardering weerstandsvermogen	2023	2024	2025	2026
Liquide middelen ultimo	6.725.000	6.207.000	5.727.000	6.172.000
Terugbetaling subsidie in 2024 (Sterk Techniek Onderwijs)	478.000	478.000		
Verplichting verlof uren	450.000	300.000	150.000	-
Bestemmingsreserve	2.531.000	1.744.000	1.259.000	1.259.000
Totaal bestemd	3.459.000	2.522.000	1.409.000	1.259.000
Beschikbaar weerstandscapaciteit	3.266.000	3.685.000	4.318.000	4.913.000
Benodigde weerstandscapaciteit	2.600.000	2.600.000	2.600.000	2.600.000
Ratio weerstandsvermogen	1,26	1,42	1,66	1,89
Waardering ratio	voldoende	ruim voldoende	ruim voldoende	ruim voldoende

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

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

De 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 voldoende afgedekt zijn zonder dat er sprake is van een bovenmatig weerstandsvermogen.

Het financieel meerjarenperspectief

Een belangrijk onderdeel van de risicoanalyse is de meerjarenbegroting. Het doel van de meerjarenbegroting is de werkelijkheid te presenteren die zal ontstaan bij ongewijzigd beleid. Deze werkwijze heeft ons in staat gesteld passende maatregelen te nemen met als doel een gezonde financiële huishouding voor onze school.

De meerjarenbegroting 2024 - 2027 (november 2023) laat zien dat de komende jaren de verwachte resultaten na bestemmingsreserve licht negatief zullen zijn, met als uitzondering 2026. Op basis van onze ervaring weten we dat we goed in staat zijn deze meerjarenbegroting tijdig bij te sturen. In onderstaande meerjarenbegroting is rekening gehouden met onveranderde systematieken. Daarom blijft een periodieke actualisatie van de meerjarenbegroting van belang.

Meerjaren begroting Winkler Prins		Meerjaren Begroting			
versie november 2023		2024	2025	2026	2027
Baten	Rijksbijdragen	22.787.000	22.803.000	22.429.000	21.783.000
	Overige overheidsbijdragen en subsidies	-	-	-	-
	Overige baten	529.000	529.000	529.000	529.000
Totaal baten		23.316.000	23.332.000	22.958.000	22.312.000
Lasten	Personele lasten	20.063.000	19.480.000	18.670.000	18.150.000
	Afschrijvingen	854.000	823.000	769.000	728.000
	Huisvestingslasten	1.163.000	1.183.000	1.183.000	1.183.000
	Overige instellingslasten	2.381.000	2.378.000	2.329.000	2.301.000
Totaal lasten		24.461.000	23.864.000	22.951.000	22.362.000
Saldo baten en lasten		-1.145.000	-532.000	7.000	-50.000
Financiële baten en lasten	Rente baten & lasten	200.000	-	-	-
Exploitatieresultaat		-945.000	-532.000	7.000	-50.000
Ten laste/gunste van bestemmingsreserve					
- Bestemmingsreserve maatwerktrajecten		167.000	-	-	-
- Bestemmingsreserve NPO		762.000	485.000	-	-
- Bestemmingsreserve Capaciteitstesten		19.000	-	-	-
- Bestemmingsreserve Collectieve werkdrukmiddelen		-161.000	-	-	-
- Bestemmingsreserve professionalisering leraren		-	-	-	-
Resultaat na bestemmingsreserve		-158.000	-47.000	7.000	-50.000
Investing		341.000	205.000	245.000	245.000
Liquide middelen (ultimo jaar)		6.207.000	5.727.000	6.172.000	6.519.000
Balans ratio's	signaleringswaarde Inspectie				
Solvabiliteit	< 30%	78,0%	80,4%	80,9%	81,4%
Current ratio	< 0,75	2,19	2,46	2,71	2,93
Liquiditeit	Minimaal € 100.000	6.207.000	5.727.000	6.172.000	6.519.000
Normatief Eigen Vermogen x € 1.000		8.547	8.227	7.984	7.773
Verwacht Eigen Vermogen x € 1.000		9.184	8.652	8.659	8.609
Verschil x € 1.000	> 0	637	426	675	837
Leerlingaantallen		1.956	1.962	1.932	1.878

8. TOT SLOT

In 2024 gaan we werken met het nieuwe Strategische Beleidsplan. De eerste stappen daarvoor staan genoemd in hoofdstuk drie van dit jaarplan. Vanaf augustus zal worden gewerkt met een schoolplan met daarin beschreven de activiteiten per schooljaar.

Het uitvoeren van het laatste deel van het programma NPO zal in 2024 – 2025 grotendeels z'n beslag krijgen. Daarna zal de bestemmingsreserve nagenoeg uitgeput zijn. In het schooljaar 2025-2026 wordt de balans opgemaakt of delen van het programma permanent worden.

In 2024 verwachten we ook een nieuwe minister van onderwijs, mogelijk zelfs weer twee. Met nieuwe bewindslieden komt nieuw beleid. Daarmee zal het als vanouds een jaar worden met nieuwe dingen, een onderwijsprogramma dat langzaam maar zeker gaat veranderen en vast ook wat onverwachte ontwikkelingen.

Ik wens iedereen - leerlingen en medewerkers - veel succes, veel schoolplezier, veel werkplezier en bovenal een gezond 2024!

Begroting 2024

Winkler Prins

d.d. 22 december 2023

EXPLOITATIEREKENING

Begrotingsonderdelen	Begroting 2024	Begroting 2023	Begroting 2022	Exploitatie 2022
Baten				
Rijksbijdragen	€ 22.787.000	€ 22.359.000	€ 20.830.000	€ 22.519.453
Overige rijksbijdragen-/subsidies	€ -	€ -	€ -	€ -
Overige baten	€ 529.000	€ 472.000	€ 407.000	€ 355.051
Totaal baten	€ 23.316.000	€ 22.831.000	€ 21.237.000	€ 22.874.503
Lasten				
Personele lasten	€ 20.063.000	€ 18.690.000	€ 17.212.000	€ 18.041.926
Afschrijvingen	€ 854.000	€ 870.000	€ 770.000	€ 787.637
Huisvestingslasten	€ 1.163.000	€ 1.065.000	€ 1.011.000	€ 1.133.988
Overige instellingslasten	€ 2.381.000	€ 2.408.000	€ 2.570.000	€ 2.366.377
Totaal lasten	€ 24.461.000	€ 23.033.000	€ 21.563.000	€ 22.329.929
Saldo baten en lasten	€ -1.145.000	€ -202.000	€ -326.000	€ 544.575
Financiële baten en lasten				
Financiële baten	€ 200.000	€ -	€ -	€ 30.011
Financiële lasten	€ -	€ -	€ -	€ -
Saldo financiële baten en lasten	€ 200.000	€ -	€ -	€ 30.011
Nettoresultaat	€ -945.000	€ -202.000	€ -326.000	€ 574.586
Bestemmingsreserve Bapo				€ 6.000
Bestemmingsreserve aanvullende bekostiging		€ 48.000	€ 91.000	€ 88.198
Bestemmingsreserve maatwerktrajecten	€ 167.000		€ 63.000	€ -73.115
Bestemmingsreserve NPO	€ 762.000	€ -58.000		€ -196.441
Bestemmingsreserve EHK				€ 56.310
Bestemmingsreserve Capaciteitstesten	€ 19.000			€ -16.587
Bestemmingsreserve Collectieve Werkdrukmiddelen	€ -161.000			€ -256.043
Bestemmingsreserve Professionalisering leraren				€ -111.769
Bestemmingsreserve verlenging aanvullende bekostiging			€ 59.000	
Nettoresultaat na bestemmingsreserves	€ -158.000	€ -212.000	€ -113.000	€ 71.140
Rentabiliteit na bestemmingsreserve	-0,7%	-0,9%	-0,5%	0,3%

TOELICHTING BATEN

Toelichting baten	Begroting 2024	Begroting 2023	Begroting 2022	Exploitatie 2022
Rijksbaten				
Rijksbijdrage vereenvoudigde bekostiging	€ 19.405.000	€ 17.828.000	€ 16.851.000	€ 17.613.896
Rijksbijdrage sector VO personeel				
Rijksbijdrage sector VO materieel				
Rijksbijdrage sector VO leermiddelen				
Totaal Rijksbijdrage OCW	€ 19.405.000	€ 17.828.000	€ 16.851.000	€ 17.613.896
Overige rijksbijdragen-/subsidies				
Geoordeelde OCW-subsidies	€ 463.000	€ 538.000	€ 523.000	€ 530.284
Niet-geoordeelde OCW-subsidies	€ 1.122.000	€ 2.318.000	€ 1.648.000	€ 2.436.744
Vrijval niet-geoordeelde OCW-subsidies	€ 47.000	€ 47.000	€ 40.000	€ 42.000
Totaal overige rijksbijdragen-/subsidies	€ 1.632.000	€ 2.903.000	€ 2.211.000	€ 3.009.028
Ontvangen doorbetalingen Rijksbijdrage SWV				
Vergoeding SWV GO 20.02	€ 1.750.000	€ 1.628.000	€ 1.768.000	€ 1.896.529
Totaal ontvangen doorbetalingen Rijksbijdrage SWV	€ 1.750.000	€ 1.628.000	€ 1.768.000	€ 1.896.529
Totaal Rijksbaten	€ 22.787.000	€ 22.359.000	€ 20.830.000	€ 22.519.453

Toelichting baten	Begroting 2024	Begroting 2023	Begroting 2022	Exploitatie 2022
Overige overheidsbijdragen				
Overige bijdragen				
Vrijval subsidies				
Totaal overige overheidsbijdragen	€ -	€ -	€ -	€ -
Totaal overige overheidsbijdragen	€ -	€ -	€ -	€ -

Toelichting baten	Begroting 2024	Begroting 2023	Begroting 2022	Exploitatie 2022
Overige baten				
Verhuur	€ 40.000	€ 33.000	€ 25.000	€ 36.410
Detachering personeel	€ 21.000	€ 20.000	€ 9.000	€ 5.400
Sponsoring				€ 9.970
Vrijwillige ouderbijdrage				€ -110
Kantine	€ 18.000			€ 4.385
Bijdragen excursies en activiteiten	€ 97.000	€ 79.000	€ 91.000	€ 69.590
Bijdragen werkweken en internationalisering	€ 77.000	€ 97.000	€ 164.000	€ 34.687
Vrijval egaliseratie subsidies	€ 9.000	€ 9.000	€ 8.000	€ 6.199
Overige overige baten	€ 267.000	€ 234.000	€ 110.000	€ 188.520
Totaal overige baten	€ 529.000	€ 472.000	€ 407.000	€ 355.051

TOELICHTING LASTEN

Personele lasten	Begroting 2024	Begroting 2023	Begroting 2022	Exploitatie 2022
Brutolonen en salarissen	€ 15.123.000	€ 13.623.000	€ 12.367.000	€ 12.941.094
Sociale lasten	€ 2.022.000	€ 1.816.000	€ 1.730.000	€ 1.732.425
Pensioenpremies	€ 2.173.000	€ 2.229.000	€ 2.125.000	€ 2.137.158
Totaal lonen, lasten en premies	€ 19.318.000	€ 17.668.000	€ 16.222.000	€ 16.810.677
Dotatie personele voorzieningen	€ 30.000	€ 230.000	€ 220.000	€ 473.651
Personeel niet in loondienst	€ 246.000	€ 368.000	€ 363.000	€ 429.365
Afdracht uitkeringskosten	€ 168.000	€ 170.000	€ 220.000	€ 134.551
Overig	€ 401.000	€ 374.000	€ 287.000	€ 368.768
Overige personele lasten	€ 845.000	€ 1.142.000	€ 1.090.000	€ 1.406.334
Af: uitkeringen	€ -100.000	€ -120.000	€ -100.000	€ -175.085
Totaal Personele lasten	€ 20.063.000	€ 18.690.000	€ 17.212.000	€ 18.041.926

Afschrijvingen op materiële vaste activa	Begroting 2024	Begroting 2023	Begroting 2022	Exploitatie 2022
Gebouwen en terreinen	€ 398.000	€ 392.000	€ 308.000	€ 319.731
Inventaris en apparatuur	€ 422.000	€ 453.000	€ 452.000	€ 453.343
Leermiddelen	€ 12.000	€ 8.000	€	€ 4.194
Overig	€ 22.000	€ 17.000	€ 10.000	€ 10.369
Totaal	€ 854.000	€ 870.000	€ 770.000	€ 787.637
Totaal afschrijvingen	€ 854.000	€ 870.000	€ 770.000	€ 787.637

Huisvestingslasten	Begroting 2024	Begroting 2023	Begroting 2022	Exploitatie 2022
Huur	€ 20.000	€ 20.000	€ 15.000	€ 11.171
Onderhoud	€ 231.000	€ 242.000	€ 300.000	€ 251.396
Energie en water	€ 275.000	€ 201.000	€ 249.000	€ 281.333
Schoonmaakkosten	€ 400.000	€ 360.000	€ 320.000	€ 323.006
Heffingen	€ 182.000	€ 160.000	€ 25.000	€ 158.390
Overige	€ 55.000	€ 82.000	€ 102.000	€ 108.692
Totaal	€ 1.163.000	€ 1.065.000	€ 1.011.000	€ 1.133.988
Totaal huisvestingslasten	€ 1.163.000	€ 1.065.000	€ 1.011.000	€ 1.133.988

Overige lasten	Begroting 2024	Begroting 2023	Begroting 2022	Exploitatie 2022
Administratie- en beheerslasten	€ 730.000	€ 687.000	€ 641.000	€ 852.222
Inventaris, apparatuur en leermiddelen	€ 1.090.000	€ 1.140.000	€ 1.129.000	€ 1.021.754
Overige	€ 561.000	€ 581.000	€ 800.000	€ 492.401
Totaal	€ 2.381.000	€ 2.408.000	€ 2.570.000	€ 2.366.377
Totaal overige lasten	€ 2.381.000	€ 2.408.000	€ 2.570.000	€ 2.366.377

Financiële baten en lasten	Begroting 2024	Begroting 2023	Begroting 2022	Exploitatie 2022
Rentebaten	€ 200.000	€ -	€ -	€ 30.011
Rentelasten	€ -	€ -	€ -	€ -
Totaal	€ 200.000	€ -	€ -	€ 30.011
Totaal financiële baten en lasten	€ 200.000	€ -	€ -	€ 30.011

Bijlage 2: Verklarende woorden- en begrippenlijst

Arrangement	Extra onderwijsondersteuning op maat, met inzet van bovenschoolse voorzieningen, expertise en financiën. Een arrangement kan variëren van licht curatief en tijdelijk van aard tot intensief en langdurend of structureel van aard. Een onderwijsondersteuningsarrangement beperkt zich tot het domein van het onderwijs. Een onderwijs- en ondersteuningsarrangement betreft altijd een samenwerking tussen onderwijs en jeugdzorg.
AVG	Algemene verordening gegevensbescherming
BAPO	Bevordering ArbeidsParticipatie Ouderen (regeling is per 1/8/14 aangepast naar Levensfasbewust personeelsbeleid)
Basisondersteuning	Het door het samenwerkingsverband afgesproken geheel van preventieve en licht curatieve interventies die binnen de onderwijsondersteuningsstructuur van de school planmatig en op een overeengekomen kwaliteitsniveau worden uitgevoerd.
BTW	Belasting toegevoegde waarde
Cao	Collectieve arbeidsovereenkomst
HBO	Hoger Beroepsonderwijs
IOP	Individueel ontwikkelingsplan
LHBTI	Lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, biseksuelen, transgender- en intersekse personen
LKC	Landelijke Klachtencommissie
LOB	Loopbaanoriëntatie en –begeleiding
LSP	Leer- en Sportpark
LWOO	Leerwegondersteunend onderwijs
MBO	Middelbaar Beroepsonderwijs
MJOP	Meerjaren onderhoudsplanung
MR	Medezeggenschapsraad
MT	Managementteam
NPO	Nationaal Programma Onderwijs
OCW	Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
Ondersteuningsplan	De combinatie van alle schoolondersteuningsprofielen die wordt vastgesteld door het samenwerkingsverband.
OP	Onderwijzend personeel
OPP	Ontwikkelingsperspectief. De inschatting van de ontwikkelingsmogelijkheden van een leerling voor een bepaalde, langere periode. Met een ontwikkelingsperspectief maakt de school een voorspelling over het verwachte uitstroomniveau in het voortgezet onderwijs. Het ontwikkelingsperspectief is sturend voor het aanbod dat de school de leerling biedt en bevat handvatten voor de planning van het onderwijs. De school stelt een ontwikkelingsperspectief op voor leerlingen die extra ondersteuning op school nodig hebben in het reguliere onderwijs en voor alle leerlingen in het speciaal onderwijs. Voor het reguliere onderwijs worden ook de afwijkingen van het reguliere onderwijsprogramma en de te bieden begeleiding en ondersteuning beschreven. De school heeft hierover overleg met de ouders. Dit overleg is erop gericht dat ouders en school en samen eens zijn over het ontwikkelingsperspectief. In het nieuwe onderwijsstelsel (passend onderwijs) vervangt het ontwikkelingsperspectief het handelingsplan.
OOP	Onderwijsondersteunend personeel
PLG	Professionele Leergemeenschap
PMR	Personeelsgeleding Medezeggenschapsraad
PO	Primair onderwijs

POP	Persoonlijk Ontwikkelingsplan
RIE	Risico-inventarisatie en –evaluatie
RPO	Regionaal Plan Onderwijsvoorzieningen
Samenwerkingsverband	Er bestaan ongeveer 83 samenwerkingsverbanden voor voortgezet onderwijs. Ook scholen voor (voortgezet) speciaal onderwijs werken samen, in 34 regionale expertisecentra (REC's). Na de inwerkingtreding van de Wet passend onderwijs m.i.v. 1 augustus 2014 verdwijnen de huidige samenwerkingsverbanden en komen er nieuwe, grotere samenwerkingsverbanden, voor zowel primair als voortgezet onderwijs. Ook scholen voor (voortgezet) speciaal onderwijs (met uitzondering van cluster 1 en 2) gaan hier deel van uitmaken. In totaal zullen het ongeveer 150 samenwerkingsverbanden worden. Doel van deze verplichte samenwerking is het bieden van passend onderwijs aan alle leerlingen, met en zonder ontwikkelingsproblemen bij leren en/of gedrag. Binnen een samenwerkingsverband moet dan ook een dekkend aanbod van onderwijszorg geleverd worden. In een samenwerkingsverband worden afspraken gemaakt over welke begeleiding de reguliere scholen moeten kunnen bieden en over de verdeling van de ondersteuningsgelden. Door de samenwerking kunnen scholen zich specialiseren en onderling afspraken maken wie welke kinderen het beste onderwijs kan geven. Als een school een leerling geen passend onderwijs kan geven, dan zoekt de school binnen het samenwerkingsverband naar een andere passende onderwijsplek.
SBP	Strategisch Beleidsplan
Schoolondersteunings-profiel	De door de school vastgestelde omschrijving van de basisondersteuning en de eventuele extra ondersteuning die een individuele school biedt.
SWV	Samenwerkingsverband Groningen Ommelanden 20.02
VNG	Vereniging van Nederlandse Gemeenten
VO	Voortgezet Onderwijs
VSV	Voortijdig schoolverlaten
WMS	Wet Medezeggenschap op scholen
ZAT	Zorg Advies Team

Postadres

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

Hoofdlocatie

Raadsgildenlaan 1
9646 AA Veendam

.....

Locaties

Raadsgildenlaan 7
9646 AA Veendam

Raadsgildenlaan 9
9646 AA Veendam

Raadsgildenlaan 11
9646 AA Veendam

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

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