



2023

Schoolgegevens Onderwijsstichting Wijnberg

Brinnummer: 01UQ

Contact school: 077-3217650
Postweg 88, 5915 HB Venlo
info@wijnberg.nl
www.wijnberg.nl

Directeur-bestuurder: Guido Nijboer*

Scholen op de kaart: [scholenopdekaart](#)

Contact via: katelijn.driessen@wijnberg.nl of 077-3217650



Inhoud

Voorwoord.....	4
Leeswijzer	5
Vaststelling en goedkeuring.....	5
In één oogopslag	6
1. Algemene informatie.....	7
1.1 Profiel.....	7
1.2 Organisatie.....	9
1.3 Toelatingsbeleid.....	9
1.4 Governance	9
1.5 Klachtenregeling	10
1.6 Verbonden partijen	10
1.7 Inspectiebezoek.....	11
1.8 Redesign website en huisstijl.....	12
1.9 Intentieverklaring Aloysius	12
2. Verantwoording van het beleid.....	13
2.1 Onderwijs	13
2.2 Kwaliteitszorg.....	21
2.3 Personeel en professionalisering	23
2.4 Resultaten uit de teams	27
2.5 Huisvesting en ICT	31
2.6 Financiële paragraaf	32
2.7 Continuïteitsparagraaf	43
2.8 Verslag toezichthoudend bestuur	53
Bijlage 1: verslag medezeggenschapsraad 2023.....	57



Voorwoord

Het onderwijs van de toekomst

Hoe inclusief ziet het onderwijs er in 2035 uit? Hoe komen we daar? Met wie komen we daar? Bestaat inclusief wel? Wie mag dit bepalen? Wat ligt binnen onze invloed? Wie neemt de verantwoordelijkheid? Belangrijke vragen om het onderwijs toegankelijk te laten zijn voor álle leerlingen. Wij stellen onszelf deze én nog veel andere vragen als voorbereiding op die nabije toekomst.

Inclusiviteit betekent dat alle leerlingen naar eenzelfde school gaan. De Wijnberg bewandelt de route hier naartoe samen met anderen. Zo werken we als kleine organisatie op zeven projectlocaties van onderwijs aan kinderen die zijn of dreigen uit te vallen in samenwerking met regionale onderwijspartners.

De kracht achter onze successen ligt in het sturen op professioneel gedrag. Dit is belangrijker dan het sturen op cijfers. Wij zien dat gedrag in hoge mate bepalend is of we tot realisatie van de tot doel gestelde KPI's gaan komen én dat gedrag ook het enige is waarop we succesvol kunnen sturen. Ons werk is immers mensenwerk dat raakt aan gevoelens, belangen, ervaring, expertise en vraagt om betrokkenheid, passie en mensen die écht naar elkaar willen luisteren. Zo ontstaan er meervoudige perspectieven op dilemma's en dus ook de oplossingsrichting. Het brengt ook vertrouwen en een betere focus op de belangen van de leerling. Dat is waar het werkelijk om gaat.

Voorwaarde is dat de professional inbreng heeft! Hoe meer je als politiek en bestuur vooraf invult, hoe meer autonomie en reflecterend vermogen je de professionals ontnemt. In onze kernwaarden zit ingesloten dat eigenaarschap het best kan worden bereikt met maximale autonomie, in relatie met anderen. Zo werkt de Wijnberg in al haar processen met een vertegenwoordiging van diverse rollen, waarmee we op consent gedragen besluiten nemen.

Met gepaste trots kijk ik met het team terug naar 2023 en is het heerlijk om samen te constateren dat we écht op de goede weg zijn. Opbrengstgericht werken, ambulant onderwijs, Wereld van de Wijnberg, de nieuwbouw in Venlo, verbeteren basisvaardigheden en Deep Democracy zijn hier mooie voorbeelden van.

Guido Nijboer
Directeur-bestuurder

Leeswijzer

- We starten dit jaarverslag met beeldend overzicht van de belangrijkste behaalde resultaten en opbrengsten in 2023 waar wij als onderwijsstichting trots op zijn;
- In het eerste hoofdstuk staat de algemene informatie te lezen en een aantal algemene ontwikkelingen.
- Het tweede hoofdstuk bevat een beschrijving vanuit de verander- en verbeteronderwerpen die in 2023 aan bod gekomen zijn. Na een korte algemene uitleg volgen de behaalde opbrengsten en resultaten per gebied;
- Aan het einde van hoofdstuk twee volgt de financiële verantwoording met daarin opgenomen de continuïteitsparagraaf en het verslag vanuit het toezichthoudend bestuur;
- In de bijlage is het jaarverslag van de Medezeggenschapsraad (MR) opgenomen.

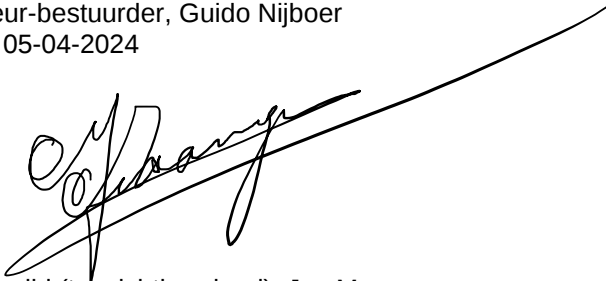
We wensen je veel leesplezier!

Vaststelling en goedkeuring

Het bestuur heeft op 28-03-2024 dit jaarverslag vastgesteld en goedgekeurd.



Directeur-bestuurder, Guido Nijboer
Venlo, 05-04-2024



Bestuurslid (toezichthoudend), Jos Mangnus
Venlo, 08-04-2024

Jaarverslag de Wijnberg 2023

in één oogopslag



INSPECTIEBEZOEK

Inspectie is positief over afgeronde verbeteracties



WEBSITE & HUISSTIJL

Website en huisstijl zijn vernieuwd



OPBRENGST GERICHTE WERKEN

Project OGW is gestart en werkt volgens trajectplan



SUBSIDIE VERBETERN BASISVAARDIGHEDEN

Subsidie wordt ingezet om cyclisch proces te versterken



INTENTIEVERKLARING

Intentieverklaring met Aloysiusstichting getekend



WERELD VAN DE WIJNBERG

135 scholen nemen deel aan deze scholencompetitie



DASHBOARD

Leerresultaten ingericht in dashboard en geduid



NIEUWBOUW VENLO

Nieuwbouw is gestart, oplevering in 2024



PROFESSIONALISERING

We zijn o.a. geschoold in Deep Democracy en Geweldloos verzet



PERSONEEL IN CIJFERS

Ziekteverzuim is fors afgenomen



OUDERBETROKKENHEID IS VERGROOT

Meer ouders in de school bij diverse activiteiten



FINANCIËEL

Geïnvesteerd in innovaties inclusief onderwijs met partners

1. Algemene informatie

1.1 Profiel

Missie

Wij bieden thuisnabij speciaal onderwijs aan kinderen en jongeren met een complexe ondersteuningsbehoefte. Leerlingen verblijven tijdelijk bij ons onder het motto 'zo kort als mogelijk, zo lang als nodig'. Vanuit ieders ontwikkelingsperspectief organiseren wij een geïntegreerd en gespecialiseerd aanbod van onderwijs, zorg en ondersteuning. Hiermee werken we toe naar een passende plek in de samenleving op basis van maximale zelfstandigheid. Wij hebben de expertise en de middelen in huis om onze doelgroep optimale en doelgerichte ontwikkelkansen te bieden. Vanuit deze expertise participeren wij in de regio.

Visie

Als expertisecentrum voor kinderen/jongeren met een complexe ondersteuningsbehoefte, dragen we bij aan de opdracht die passend onderwijs heet. Vanuit relatie en transparantie werken we samen met onze ketenpartners, ouders/verzorgers en leerlingen. We hebben elkaar nodig om tot een passend aanbod voor onze leerlingen te komen. We zetten onze expertise zo vroeg mogelijk in en steken maximaal in op zo thuisnabij mogelijke onderwijs-zorgarrangementen.

Door ons integrale aanbod hebben leerlingen de mogelijkheid om gefaseerd in te groeien binnen het onderwijs. Wij gaan uit van ieders talenten en mogelijkheden én zijn continue gericht op de volgende stap in de ontwikkeling. Wij creëren een veilig klimaat dat gebaseerd is op vertrouwen, waarin iedereen kan zijn wie hij of zij is. Hiermee dragen we bij aan de ontwikkeling van de autonomie van leerlingen en medewerkers. We leren verantwoordelijkheid te nemen voor onszelf, voor elkaar en voor de maatschappij. Kinderen/jongeren leren op deze manier zo zelfstandig mogelijk te leven en werken zo toe naar een passende plek in de samenleving. Met autonome medewerkers en zelforganiserende teams ontwikkelen we ons als een wendbare organisatie, zodat we goed in kunnen spelen op de steeds sneller veranderende omgeving.

Onze kernwaarden

In relatie

Vanuit relatie en transparantie werken we samen met onze ketenpartners, ouders/verzorgers en leerlingen. We hebben elkaar nodig om tot een passend en inclusief aanbod voor onze leerlingen te komen. We zetten onze expertise zo vroeg mogelijk in en steken maximaal in op zo thuisnabij mogelijk.

Autonomie

Wij creëren een veilig klimaat dat gebaseerd is op vertrouwen, waarin iedereen kan zijn wie hij of zij is. Hiermee dragen we bij aan de ontwikkeling van de autonomie van leerlingen en medewerkers. We leren verantwoordelijkheid te nemen voor onszelf, voor elkaar en voor de maatschappij. Kinderen / jongeren leren op deze manier zo zelfstandig mogelijk te leven en werken zo toe naar een passende plek in de samenleving.

Groei

Door ons integrale aanbod hebben leerlingen de mogelijkheid om gefaseerd in te groeien binnen het onderwijs. Wij gaan uit van ieders talenten en mogelijkheden én zijn continue gericht op de volgende stap in de ontwikkeling. Met autonome medewerkers en zelforganiserende teams ontwikkelen we ons als een wendbare organisatie, zodat we goed in kunnen spelen op de sneller veranderende omgeving.



Relatie



Autonomie



Groei

Speerpunten – succesbepalende factoren

In het schoolplan 2022-2026 geven we vanuit onze missie en visie verder richting aan de doelen die we ons de komende jaren stellen, middels Succes Bepalende Factoren (SBF). Deze SBF'en zijn richtinggevend voor de inhoud van het jaarplan van de organisatie én de teams.

- **Lerende en samenwerkende teams**
Wij ontwikkelen ons als een wendbare organisatie, zodat we goed in kunnen spelen op de steeds sneller veranderende omgeving. Daar hoort een passende schoolcultuur bij die vraagt om zelforganiserende teams en het sturen op autonomie. Dit vraagt iets van onze medewerkers en de manier van samenwerken en organiseren.
- **Deskundige professionals**
Het belangrijkste kapitaal van onze organisatie zijn onze medewerkers. Hun deskundigheid draagt bij aan de kwaliteit van ons onderwijs en de mate van visiegerichtheid is van belang bij het kunnen realiseren van onze doelen.
- **Beredeneerd en afgestemd aanbod**
Centraal in onze missie en visie staat het geïntegreerde onderwijs-zorg aanbod voor onze doelgroep. We spelen in op wat onze leerlingen nodig hebben. We gaan hierbij uit van de talenten van onze leerlingen en benutten de mogelijkheden om leerlingen meer taken en verantwoordelijkheden te geven. De maatschappij is steeds aan veranderingen onderhevig, waardoor ons aanbod blijvend in ontwikkeling is.
- **Actieve ouder- en leerling participatie**
Wij leveren een bijdrage aan de ontwikkeling van de autonomie van onze leerlingen. Daarom organiseren we een actieve leerling participatie binnen ons onderwijs; in de klas, in de school én bij het eigen leerproces. Ook de betrokkenheid van ouders vinden we belangrijk.
- **Valide netwerkpartner**
Om te komen tot een passend aanbod voor onze leerlingen hebben we de informatie en expertise van onze partners nodig en zij van ons. Door samen te werken met onder andere verschillende scholen, zorgpartners, samenwerkingsverbanden en gemeenten optimaliseren we ons integrale aanbod. We signaleren vroegtijdig zodat onze (gezamenlijke) expertise op tijd ingezet kan worden.
- **Zichtbaar maken van onze kernwaarden**
Het is van belang dat we een goede relatie hebben met partners in de regio. Hoe zichtbaar zijn we en wat is ons imago?
- **Resultaatgerichte en effectieve processen**
Om onze resultaten doorlopend te verbeteren, vragen we actief naar feedback. Resultaten en opbrengsten duiden, levert inzichten op om tot concrete verbeteracties te komen.

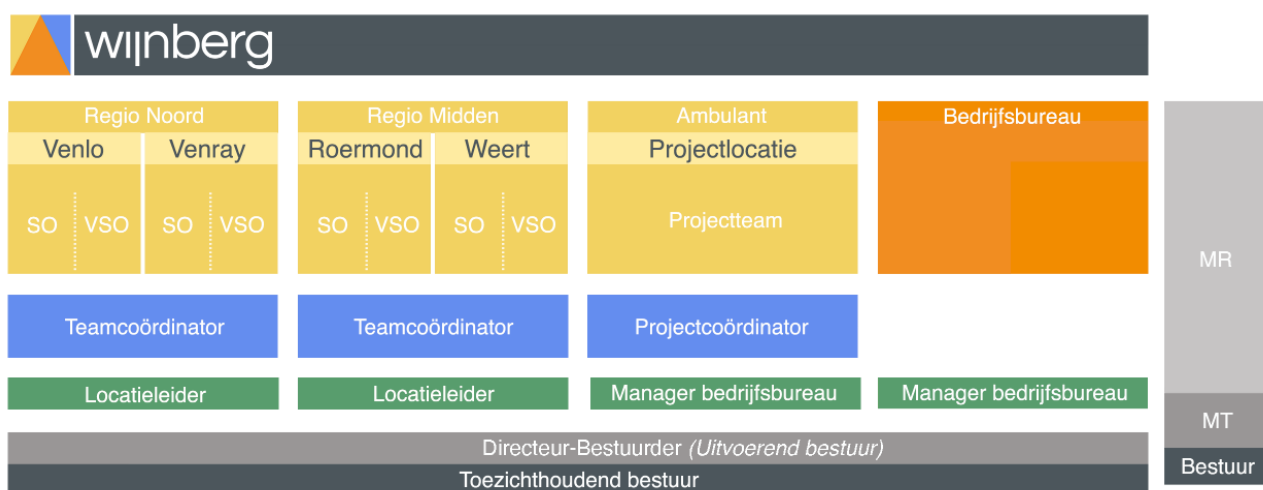
1.2 Organisatie

Juridische structuur

De Wijnberg is een stichting met statutaire zetel in Venlo. Onder het bevoegd gezag valt een school voor (Voortgezet) Speciaal Onderwijs die gevestigd is in Venlo, met drie nevenvestigingen in Roermond, Venray en Weert.

Organisatiestructuur

De Wijnberg is georganiseerd in teams rondom het primair proces. In elk team wordt onderwijs gegeven door leraren, coaches en (pedagogisch) onderwijsassistenten. Elk team wordt ondersteund door een teamcoördinator / projectcoördinator en een gedragswetenschapper. De gehele organisatie wordt ondersteund door het bedrijfsbureau inclusief diverse expertises zoals een intern begeleider, een zorgcoördinator, de locatieleiding, manager bedrijfsbureau en de directeur-bestuurder. Via de medezeggenschapsraad hebben ouder(s)/verzorger(s) en personeel zeggenschap op het beleid van onze organisatie.



1.3 Toelatingsbeleid

Alle leerlingen die gezien hun complexe ondersteuningsbehoefte een integraal aanbod van onderwijs, behandeling en begeleiding nodig hebben, kunnen zich aanmelden bij de Wijnberg.

Er zijn verschillende manieren waarop dit onderwijs-zorgarrangement vorm kan krijgen via een residentiële plaatsing, op basis van een toelaatbaarheidsverklaring, arrangement of een overeenkomst.

1.4 Governance

De Wijnberg volgt de principes van de Code Goed Bestuur Primair Onderwijs (CGPO). Het bestuur toetst de bestuurlijke inrichting en het bestuurlijk functioneren aan de principes uit de code. De scheiding van functies van bestuur en intern toezicht heeft de Wijnberg vastgelegd in het bestuursreglement en toezichtkader.

Per 1 september 2023 zijn de statuten aangepast en werken we met een driehoofdig bestuur, bestaande uit een uitvoerend bestuurder en twee toezichthoudende (niet uitvoerende) bestuurders. De directeur-bestuurder is als uitvoerend bestuurder belast met de dagelijkse leiding van de stichting en de organisatie en vervult de functie van directeur van de aan de stichting verbonden scholen. De directeur-bestuurder legt verantwoording af aan de toezichthoudende leden van het bestuur.

Conform artikel 31 van de Wet op de expertisecentra (WEC) hebben wij een managementstatuut vastgesteld. Dit managementstatuut regelt de verdeling, volmacht en/of overdracht van (bestuurlijke) taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden aan de schoolleiding en manager bedrijfsbureau.

Binnen het bestuur wordt tegenspraak ingevuld door de toezichthoudende bestuurders. Intern is tegenspraak vormgegeven in de MR. Via de MR hebben ouder(s)/verzorger(s) en personeel inspraak en adviesrecht op het beleid van onze organisatie. Elke zes weken vindt er overleg plaats tussen de MR en de directeur-bestuurder. Ook ontmoeten de MR en het bestuur elkaar tweemaal per jaar. Op die manier wordt informatie gedeeld en denkt de MR actief mee in ontwikkelingen. In bijlage 1 is het jaarverslag van de MR opgenomen.

1.5 Klachtenregeling

Overall waar gewerkt wordt ontstaan wel eens misverstanden en worden fouten gemaakt. Deze klachten worden in eerste instantie besproken met de direct betrokkenen en eventueel daarna met de locatieleider. Indien een klacht niet op bevredigende wijze is behandeld of afgehandeld, kan er contact opgenomen worden met de externe vertrouwenspersoon die kan bemiddelen. Ook kan er contact opgenomen worden met de Landelijke Klachtencommissie van de Geschillencommissies Bijzonder Onderwijs. Onze volledige klachtenprocedure staat beschreven in onze schoolgids op de website.

In 2023 is er geen beroep gedaan op de Landelijke Klachtencommissie en de Geschillencommissie.

1.6 Verbonden partijen

Onze organisatie opereert binnen een maatschappelijke context waarin wij te maken hebben met veel verschillende externe partijen, waaronder:

Leerlingen

Leerlingen worden betrokken bij de invulling van het primair proces in de klas en/of op teamniveau zoals bijvoorbeeld middels een leerlingenraad. Hiermee sluiten we optimaal aan bij de intrinsieke motivatie en het onderwijsperspectief van onze leerlingen en maken we hun (mede) verantwoordelijk voor de inhoud van hun eigen leer- en ontwikkelproces.

Ouders

Wij informeren ouders via een app, nieuwsbrieven van de MR en per mail of post over specifieke onderwerpen. Op onze website zijn de schoolgids, het schoolplan en het jaarverslag beschikbaar. Wij voeren kennismakingsgesprekken snel na de start van een leerling bij ons op school. In dit gesprek worden doelen afgestemd om een goede start te maken. Gedurende het schooljaar vinden er op vaste momenten gesprekken plaats met ouder(s)/verzorger(s) over de ontwikkeling van hun kind. Ook worden ouders uitgenodigd bij activiteiten zoals een kerstviering of het eindgala. Ouders kunnen middels deelname in de MR betrokken worden bij de ontwikkeling van het beleid. Door de (vaak) snelle doorstroom is de oudervertegenwoordiging binnen de MR sterk wisselend. Dit ondervangen we door ouders op thema's te betrekken.

Medezeggenschapsraad (MR)

Wij betrekken ouders en personeelsleden bij de ontwikkeling van ons beleid via de MR. Zij heeft instemmingsrecht bij sommige beleidsdocumenten, waaronder het schoolplan (onderwijskundig beleid, personeelsbeleid, kwaliteitsbeleid). Daarnaast vragen wij de MR om advies bij andere onderwijskundige, organisatorische en personele ontwikkelingen. Bij elke MR vergadering worden de leden geïnformeerd over lopende ontwikkelingen. De MR is een waardevolle schakel in de ontwikkeling van onze school.

Concern

Het concernoverleg met onze samenwerkingspartners vindt periodiek plaats. Alle relevante strategische en tactische onderwerpen vanuit ieders eigen organisatie en in de samenwerking met elkaar, in de verschillende



regio's, komen hier terug. Waar mogelijk is binnen het concern, beleid integraal opgesteld en maken we hier een gezamenlijke vertaling van. Enkele voorbeelden hiervan zijn: ICT meerjarenplan, gezamenlijke aanbestedingen zorg, zorg -en onderwijsarrangementen, strategische ontwikkelingen en governance.

Samenwerkingspartners

Wij werken samen met de diverse onderwijs- en zorgpartners om ons integraal aanbod vorm te geven. Ook nemen we deel in een aantal landelijke expertisegroepen voor bijvoorbeeld praktijkdiploma VSO uitstroomprofiel.

Samenwerkingsverbanden (SWV)

We nemen deel aan diverse overleggen in zes samenwerkingsverbanden in Noord- en Midden-Limburg. In al deze zes SWV zijn we vertegenwoordigd op verschillende niveaus: op bestuur, directie, zorgcoördinator en OPR niveau.

Door onze bovenregionale functie komen leerlingen uit meer samenwerkingsverbanden dan de zes waarin we vertegenwoordigd zijn. Ook hierbuiten staan we met andere samenwerkingsverbanden praktisch in verbinding om gezamenlijke oplossingen te zoeken en ondersteunen dit ambulant, thuisnabij.

Ondersteuningsplanraad (OPR)

We nemen deel aan zes ondersteuningsplanraden van de samenwerkingsverbanden PO en VO in Noord- en Midden-Limburg. Naast organisatorische thema's, zoals vacatures, statuten en reglementen, ondersteuningsplan, meerjarenbegroting en jaarplan, waren de belangrijkste onderwijsinhoudelijke gespreksonderwerpen in 2023: passend en inclusief onderwijs, plaatsingsproblematiek, samenwerking met gemeentes en onderwijs, synthesesklassen, ambulante begeleiding, thuiszitters, Jeugdzorgplus voorzieningen, ouderbetrokkenheid, hoogbegaafdheid, governance wijzigingen en het inspectieverslag van het samenwerkingsverband.

Gemeenten

Door onze bovenregionale functie komen onze leerlingen uit meer dan 100 gemeenten, waarmee we zo nodig samenwerken. In zes gemeenten zijn we actief op het gebied van huisvesting, LEA, OOGO, leerlingenvervoer en jeugd- en ondersteuningsplannen.

1.7 Inspectiebezoek

In 2022 heeft de Inspectie van het Onderwijs het vierjaarlijks onderzoek uitgevoerd bij de Wijnberg. Het onderzoek richtte zich op de standaarden BKA1, BKA2 en BKA3 waarbij enkel ten aanzien van BKA3 aanvullende acties vereist zijn.

De verbeteracties in het kort (voor het volledige verslag zie website Inspectie van het Onderwijs):

- Maak doelen in het jaarplan kleiner, specifiek en voeg een financiële component toe.
- Breng opbrengsten op schoolniveau in kaart en duidt deze, rekening houdend met fasering, leerroute en arrangement.
- Het verslag van de toezichthouders moet uitvoeriger.
- Het inzicht in de meerjaren prognoses kan verbeterd worden door de tabellen leerlingenprognose en personele bezetting samen te voegen.

In november 2023 is de inspectie op bezoek geweest bij de Wijnberg en heeft geconcludeerd dat de Wijnberg zich heeft verbeterd en de bestuurlijke standaarden met een voldoende heeft afgerond.

- De leerresultaten van leerlingen zijn per basisvaardigheid in beeld gebracht in het dashboard (paragraaf 2.2.2). De resultaten zijn gekoppeld aan de fasering en de leerroute. We duiden deze data twee keer per jaar op team en organisatieniveau. In 2024 en 2025 wordt dit proces verder doorontwikkeld binnen het project Opbrengst gericht werken (paragraaf 2.1.3)
- Het proces van het stellen van doelen op organisatie en teamniveau is sterk verbeterd. De doelen worden eenduidig uitgewerkt in A3 online op basis van de vragen Waarom? en Waartoe? (paragraaf 2.2.1) Tevens is er een nog bewustere link gemaakt tussen het jaarplan en de financiële vertaling in de begroting.

- Het verslag van de interne toezichthouder in het jaarverslag is verbeterd en voldoet aan de eisen die hieraan gesteld worden (paragraaf 2.8).

1.8 Redesign website en huisstijl

Het afgelopen jaar zijn onze huisstijl en onze website vernieuwd. De driehoeken in ons nieuwe logo vertegenwoordigen de essentiële kernwaarden; in relatie, autonomie en groei. Ze vormen één geheel, waarin professionals en ouders vanuit partnerschap samen met de kinderen werken en bijdragen aan het creëren van een optimale leeromgeving. De website en huisstijl sluiten nu beter aan bij wie we zijn, wat we bieden en hoe we werken. De nieuwe website is intuïtiever en sluit specifieker aan op de informatiebehoefte van leerlingen, ouders en stakeholders.



1.9 Intentieverklaring Aloysius

Eind 2023 hebben de Wijnberg en de Aloysius Stichting een intentieovereenkomst getekend waarmee wij de ambitie hebben uitgesproken om samen verder te gaan. De ambitie is om onze onderwijslocaties en activiteiten vanaf 1 januari 2025 onder te brengen bij de Aloysius Stichting.

De Wijnberg en de Aloysius Stichting werken al jaren samen, en hebben veel ervaring in de samenwerking met de jeugdzorg. Onze collega's werken schouder aan schouder in meerdere samenwerkingsverbanden aan passend onderwijs.

- Samen kunnen we alle leerlingen nóg beter passend onderwijs bieden.
- Samen kunnen we de samenwerking met het reguliere onderwijs en de (jeugd)zorgpartners verder verbeteren.
- Samen streven we naar voordelen in een dekkend netwerk voor (voortgezet) speciaal onderwijs.
- Samen zetten we sterke onderwijspraktijken voor leerlingen die niet of niet volledig naar school gaan, voort.

Voorafgaand aan de krachtenbundeling gaan we in 2024 de mogelijkheden onderzoeken om de onderwijslocaties en ambulante activiteiten van de Wijnberg per 1 januari 2025 onder te brengen bij de Aloysius Stichting (via een bestuursoverdracht in de zin van artikel 58 e.v. van de Wet op de expertisecentra). We doen een intensief en zorgvuldig onderzoek naar de voorwaarden om dit alles mogelijk te maken. Sterk en gespecialiseerd onderwijs voor alle leerlingen blijft de belangrijkste voorwaarde. Uiteraard samen met alle collega's en (zorg)partners die dat elke dag, met passie en onvoorwaardelijke inzet voor de leerlingen, mogelijk maken.

2. Verantwoording van het beleid

2.1 Onderwijs

Wij bieden (voortgezet) speciaal onderwijs op maat aan leerlingen in de leeftijd van 4 tot 18 jaar met een complexe ondersteuningsbehoefte. Als leerlingen een behandelrelatie hebben, stemmen we de onderwijsdoelen af op het behandelplan van onze zorgpartner. Geïntegreerde teams van experts uit onderwijs en zorg werken met elkaar samen, met maar één doel: perspectief bieden! Perspectief in het leven, perspectief thuis en op school. Dit integrale aanbod wordt per leerling uitgewerkt in het ontwikkelingsperspectiefplan (OPP). Het biedt handvatten waarmee de professional het onderwijs afstemt op de onderwijsbehoeften van de leerling. En het laat zien naar welke vervolgplek de school, samen met de leerling, diens ouders/verzorgers en behandelaren, toewerkt. Hiermee geven we planmatig en doelgericht vorm aan ons onderwijs.

Orthopedagogische opdracht

Onze orthopedagogische opdracht is gericht op het vergroten van de leergeschiktheid van onze leerlingen en bestaat uit drie pijlers:

- Het fasenmodel: onze leerlingen groeien gefaseerd in binnen ons onderwijs. We stemmen de doelen af op de fase waar de leerling zich bevindt.
- De gedragsclassificatie: deze classificatie geeft de onderwijsprofessional handvatten om passende handelingsadviezen te formuleren en in te zetten in de begeleiding van de leerling.
- De vakoverstijgende leerlijnen: sociaal gedrag en leren leren. De leerlijnen zijn onder andere gericht op het vergroten van de autonomie en zelfstandigheid, het leren omgaan met eigen mogelijkheden en grenzen, het omgaan met anderen, samenwerken en leren omgaan met conflictsituaties.

Wij scheppen een veilige leeromgeving met betrouwbare volwassenen en een betekenisvol onderwijsaanbod, waarin het kind/de jongere zich (opnieuw) competent gaat voelen en ontdekt wat het nodig heeft om weer in ontwikkeling te komen.

Didactische opdracht

Voor het didactische aanbod heeft elke leerling een leerroute die leidt tot een passende uitstroombestemming. De leerroute vertalen we naar een bijbehorend leerstofaanbod, met de leerlijnen als uitgangspunt. De aanpak van de leerroutes is verwerkt in drie arrangementen (verrijking – basis – intensief). Buiten deze arrangementen bieden we onder andere wereldoriëntatie, bewegingsonderwijs, burgerschap en een aantal creatieve vakken aan. Daarnaast zetten we beredeneerd praktijkaanbod (groen, koken en stage) in. Op deze manier sluiten we aan bij wat de leerling op dat moment nodig heeft en waar zijn of haar talent ligt.

Twee keer per jaar worden methode-onafhankelijke toetsen afgenomen bij de leerlingen waarvan de resultaten worden besproken in de leerlingbespreking. Tijdens deze bespreking wordt onder andere besloten of er aanvullende interventies wenselijk zijn en of de leerroute of het arrangement wordt aangepast of gecontinueerd.

2.1.1 Leerlingen

Aantal leerlingen

Het totaal aantal leerlingen op 01 februari 2023 was 314 leerlingen. Door onze kortdurende trajecten hebben we te maken met dagelijkse in-, door- en uitstroom van leerlingen, waardoor onze leerlingenaantallen gedurende het jaar fluctueren. Dit is terug te zien in onderstaande tabel. Een tweede effect is dat we gedurende het jaar meer leerlingen onderwijs bieden dan op de peildata aanwezig zijn. In het kalenderjaar 2023 hebben in totaal 449 leerlingen (399 in 2022) onderwijs gevolgd. Dit hangt samen met de toename van het aantal leerlingen ten opzichte van 2022.

	Leerlingenaantal 1 februari 2022	Leerlingenaantal 1 februari 2023
Venlo	161	170
Roermond	46	53
Venray	15	18
Weert	19	17
Ambulant onderwijsaanbod	55	56
Totaal	296	314

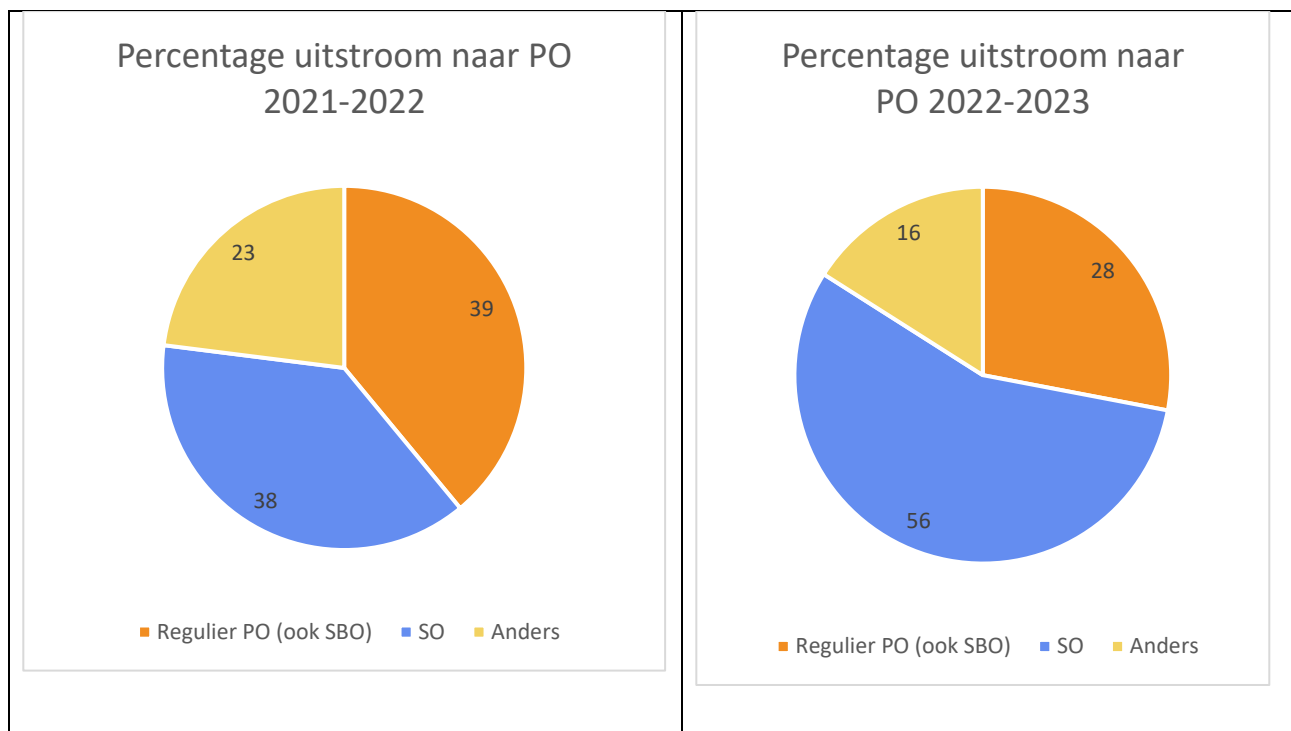
Naast leerlingen die op basis van inschrijving bij ons naar school gaan, bieden we de mogelijkheid om op basis van een overeenkomst (met de school) of een arrangement (vanuit het samenwerkingsverband) tijdelijk onderwijs te volgen. De bekostiging van deze leerlingen is niet afhankelijk van een teldatum. De teldatum is niet relevant bij leerlingen die op basis van een overeenkomst onderwijs volgen.

	Leerlingenaantal 1 februari 2022	Leerlingenaantal 1 februari 2023
Ingeschreven leerlingen	270	258
Overeenkomsten	26	56
Totaal	296	314

Door het decentraliseren van ons onderwijsaanbod zien we een afname bij het aantal ingeschreven leerlingen en een toename in het aantal overeenkomsten.

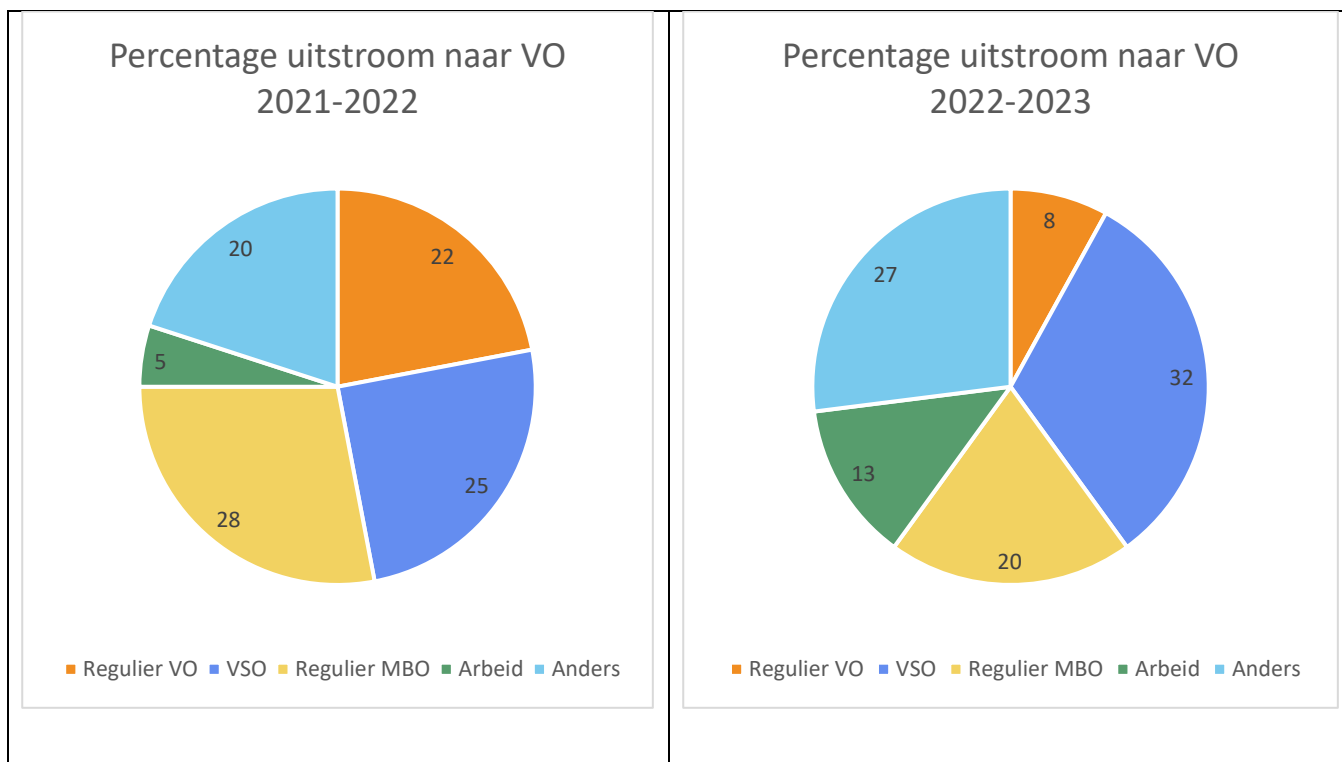
Leerlingenuitstroom

In het schooljaar 2022-2023 zijn er in totaal 165 leerlingen uitgestroomd. In de onderstaande overzichten staan de uitstroombewegingen naar het vervolgonderwijs van de afgelopen twee schooljaren.



We zien een stijging van de uitstroom naar het SO en een daling naar het regulier PO (incl. SBO). Een mogelijke oorzaak hiervan kan een (gedeeltelijke) verschuiving (en daarmee verzwaring) van onze doelgroep zijn, door:

- De andere hulpvraag van leerlingen in de ambulante onderwijsbegeleiding maken dat die vooral uitstromen naar het SO.
- Een verzwaring van de instroom van leerlingen bij de Wijnberg, doordat SO scholen geen of beperkt plaats hebben. Dit verhoogt de uitstroom naar het SO wanneer deze leerlingen alsnog uitstromen naar de betreffende SO school.



Ook hier zien we dezelfde tendens als in het PO. Er is een stijging van leerlingen die uitstromen naar het VSO, arbeid en de categorie 'anders'. Daarbij is er daling van leerlingen die uitstromen naar Regulier VO en Regulier MBO. Het beeld sluit aan bij de landelijke trend dat het VSO groeit. Een mogelijke oorzaak hiervan kan een (gedeeltelijke) verschuiving (en daarmee verzwaring) van onze doelgroep zijn, doordat:

- leerlingen in de ambulante onderwijsbegeleiding een dusdanige hulpvraag hebben zij vooral uitstromen naar het VSO.
- een verzwaring van de instroom van leerlingen bij de Wijnberg, doordat VSO scholen geen of beperkt plaats hebben. Dit verhoogt de uitstroom naar het VSO wanneer deze leerlingen alsnog uitstromen naar de betreffende VSO school.

Komend jaar zijn wij door de inrichting van het dashboard nog beter in staat de verschillende data van in-, door- en uitstroom te duiden.

Bestendiging

Wij volgen, daar waar mogelijk, leerlingen met een TLV tot twee jaar na de uitstroom om er inzicht in te krijgen of de door ons geadviseerde uitstroombestemming nog steeds passend is en de leerling nog op het verwachte niveau zit. Vanwege het geringe aantal alsook de aard van plaatsing, zijn de bestendigingsdata niet representatief. Leerlingen die onze projecten met ambulant onderwijsaanbod bezoeken, worden gevolgd door de scholen van inschrijving.

2.1.2 Onderwijsachterstanden

Wanneer leerlingen bij de Wijnberg worden aangemeld is er naast de complexe problematiek, vaak sprake van onderwijsachterstand. Hiervoor bieden wij onderwijs op maat middels leerroutes gekoppeld aan de leerlijnen. Dit werken we uit in het opstellen van een ontwikkelingsperspectief plan (OPP).

2.1.3 Onderwijsmethodiek – Opbrengst gericht werken

Het 4D model van het opbrengst gericht werken is passend bij onze doelgroep, onze filosofie en kernwaarden. Deze onderwijsmethodiek stelt ons in staat om cyclisch betrouwbare data te genereren, deze te duiden, scherpere doelen te stellen en onze aanpak hierop te bepalen. Daarmee halen we het maximale uit onze leerlingen. De implementatie heeft een school brede impact, die invloed heeft op veel verschillende processen zoals groepsbesprekingen, schoolanalyses, leergebied overstijgende aanpak, Commissie voor de Begeleiding, genereren van managementinfo (b.v. via het dashboard). We laten ons bij de implementatie ondersteunen door de CED groep.

Behaalde opbrengsten en resultaten in 2023:

- Om het draagvlak en de draagkracht van het project te vergroten, is de projectinrichting aangepast naar een stuurgroep en drie werkgroepen (één voor elk team).
- De stuurgroep heeft een trajectplan opgesteld waarin alle onderdelen van de implementatie zijn opgenomen met subdoelen, verantwoordelijken en tijdspaden. In 2023 zijn we gestart met de uitvoering van het trajectplan in subgroepen. Dit heeft al geleid tot een breder draagvlak.
- Op de professionaliseringsdagen is het opbrengstgericht werken als volgt aan de orde geweest: aanbod rekenen/wiskunde, groepsoverzichten, principes directe instructie, COEL observatielijsten, praatplaat om te komen tot een eenduidig beeld over ons onderwijs in relatie tot opbrengstgericht werken en ontwikkeling dashboard.
- Vanuit het dashboard zijn de leerresultaten van schooljaar 2022-2023 geduid op organisatieniveau. Hieruit bleek dat de fasering van leerlingen verschillend geïnterpreteerd en toegepast wordt. Het beleid ten aanzien van de fasering wordt aangescherpt in 2024 om eenduidiger te werken.

In 2024 gaat de implementatie door met het herijken de schoolambitie per fase, het verder ontwikkelen van het duiden van leerresultaten op team en organisatieniveau, vertalen we het Opbrengst gericht werken in het lesaanbod en borgen we de processen in een kwaliteitszorgkalender. Daarnaast blijven we diverse scholingsdagen voor het team besteden aan opbrengst gericht werken.

2.1.4 Subsidie verbeteren basisvaardigheden

De subsidie is ter verbetering van de basisvaardigheden via evidence informed interventies. De interventies zijn in ieder geval gericht op het versterken van de basisvaardigheden taal, rekenen of wiskunde, en waar nodig ook op het versterken van de basisvaardigheden burgerschap en digitale geletterdheid.

We verbeteren de basisvaardigheden taal en rekenen door het cyclisch proces te versterken. De subsidie wordt ingezet om dit proces te faciliteren, onder andere door het professionaliseren van medewerkers in het werken met het 4D model. Dit wordt opgepakt binnen het grotere project Opbrengstgericht werken.

We hebben deelgenomen aan de steekproef waarin het ministerie controleert of we aan de subsidieverplichtingen voldoen en de activiteiten volgens de ingediende plannen worden uitgevoerd. Uit dit gesprek hebben we een positief beeld gekregen op de manier waarop de Wijnberg invulling geeft aan de toegekende subsidie basisvaardigheden.

Behaalde resultaten en opbrengsten in 2023:

- We hebben een dashboard ontwikkeld om de leerresultaten goed te kunnen volgen (paragraaf 2.2.2).
- De uitkomst van de steekproef van het Ministerie is positief beoordeeld.

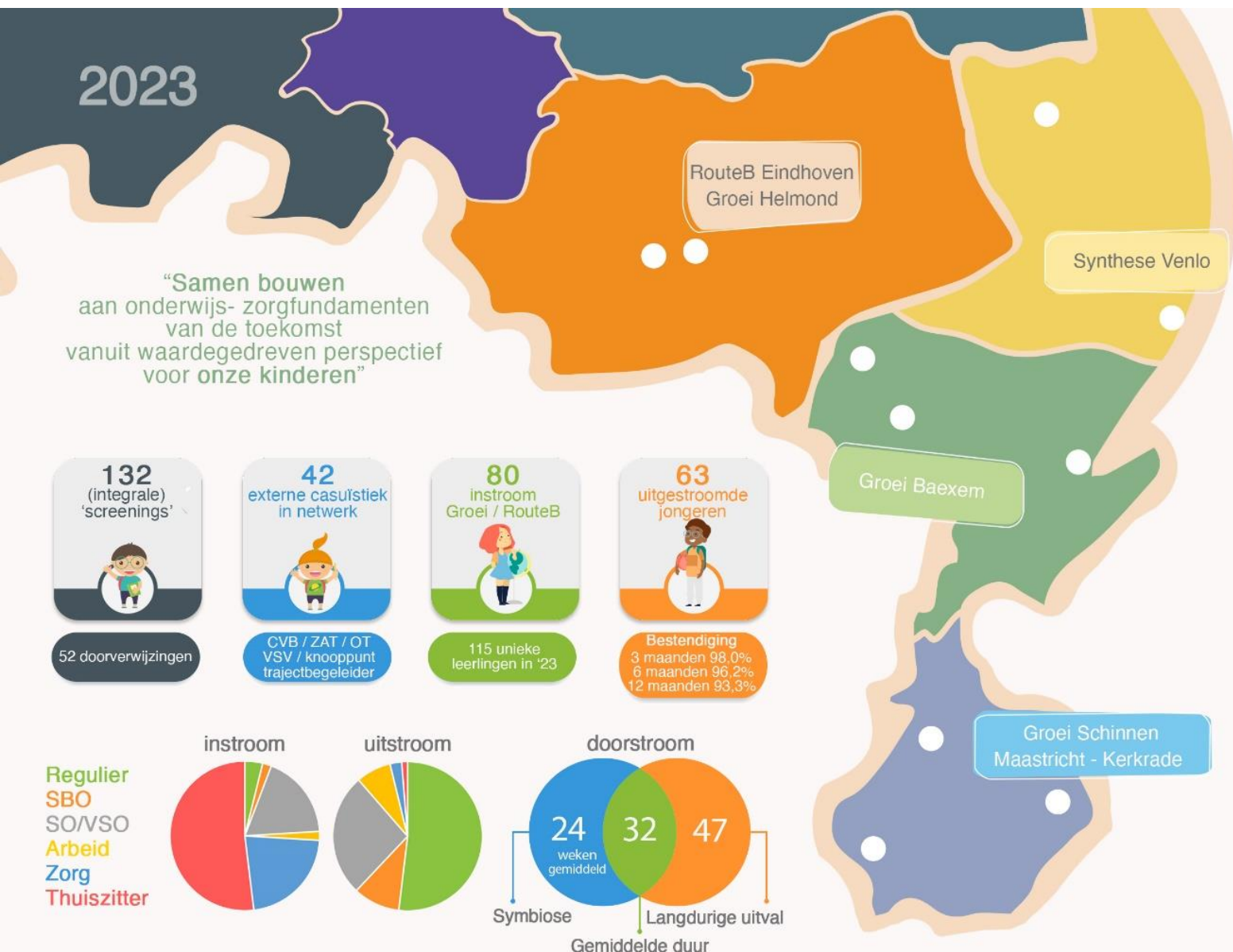
- Betreft burgerschap is de huidige stand van zaken in kaart gebracht. Tevens heeft er een studiemiddag over burgerschap plaatsgevonden.

In 2024 gaan we aan de slag met:

- Het kiezen, implementeren en borgen van een nieuwe taalmethode.
- De inzichten van OGW implementeren in een doorlopende leerlijn burgerschap.
- Digitale geletterdheid: we focussen ons op mediawijsheid en ICT basisvaardigheden. (zie ook paragraaf 2.1.6)
- Het verder ontwikkelen van het duiden van leerresultaten met behulp van het dashboard.

2.1.5 Ambulant onderwijsaanbod in projecten

Samen met diverse partners geven wij invulling aan het thuisnabij realiseren van het aanbod van passend onderwijs, begeleiding en behandeling. In de projecten bieden wij het ambulant aanbod van onderwijs aan leerlingen die zijn uitgevallen in het onderwijs of (nogmaals) dreigen uit te vallen. Hiervoor hanteren wij overeenkomsten met scholen of arrangementen met samenwerkingsverbanden. Het overleg met het netwerk van samenwerkingsverbanden en gemeenten is hierin van wezenlijk belang. We dragen hieraan bij door zogenaamde knooppunt overleggen te beleggen.



Behaalde opbrengsten en resultaten in 2023:

- Groei Helmond is gestart.
- We zijn met Kindante in afstemming om de samenwerking met Xaverius vorm te geven.
- We zijn samen met samenwerkingspartners voornemens om een coöperatieve vereniging op te richten zodat we gezamenlijk een passend aanbod kunnen genereren voor de jongeren met het uitstroomperspectief MBO die vroegtijdig dreigen uit te vallen.
- Tarieven met de samenwerkingsverbanden in regio Zuid-Limburg zijn geïndexeerd.
- De samenwerking met Den Hulster is geïntensiveerd. We hebben een aanbod waarmee we afstroom van leerlingen voorkomen en ervoor zorgen dat onze eigen leerlingen de mogelijkheid hebben om onderwijs voor een deel te volgen op Den Hulster.
- We voorzien leerlingen van zowel Wijnberg als Den Hulster momenteel dagelijks van onderwijs in de vorm van synthese. Hierover zijn dekkende financiële afspraken gemaakt met college Den Hulster.

We hebben het voornemen voor 2024 om de Birkman persoonlijkheidsanalyses zowel binnen als buiten de organisatie in te zetten ten behoeve van jongeren zodat zij beter en sneller inzicht krijgen in hun eigen persoonlijkheid, behoeften en sterke punten. Het doel is dat de jongeren met het opgedane zelfinzicht bewustere (studie)keuzes kunnen maken.

2.1.6 Digitaal aanbod

Alle leerlingen op de Wijnberg zijn gebaat bij een (leer) aanbod dat optimaal aansluit bij hun ondersteuningsbehoefte en fasering. Ervaring leert dat diversiteit en flexibiliteit in aanbod helpend is voor de ontwikkeling van leerlingen. Met behulp van digitale middelen vergroten we de diversiteit en flexibiliteit.

Behaalde resultaten en opbrengsten in 2023:

- Het is inzichtelijk welke digitale methodes we tot onze beschikking hebben en wat er nodig is om deze optimaal in te zetten. Er zijn keuzes gemaakt welke keuzes wel en niet te blijven gebruiken.
- De Cito toetsen zijn gedigitaliseerd.
- Circa 25 medewerkers zijn getraind in Prowise learn.

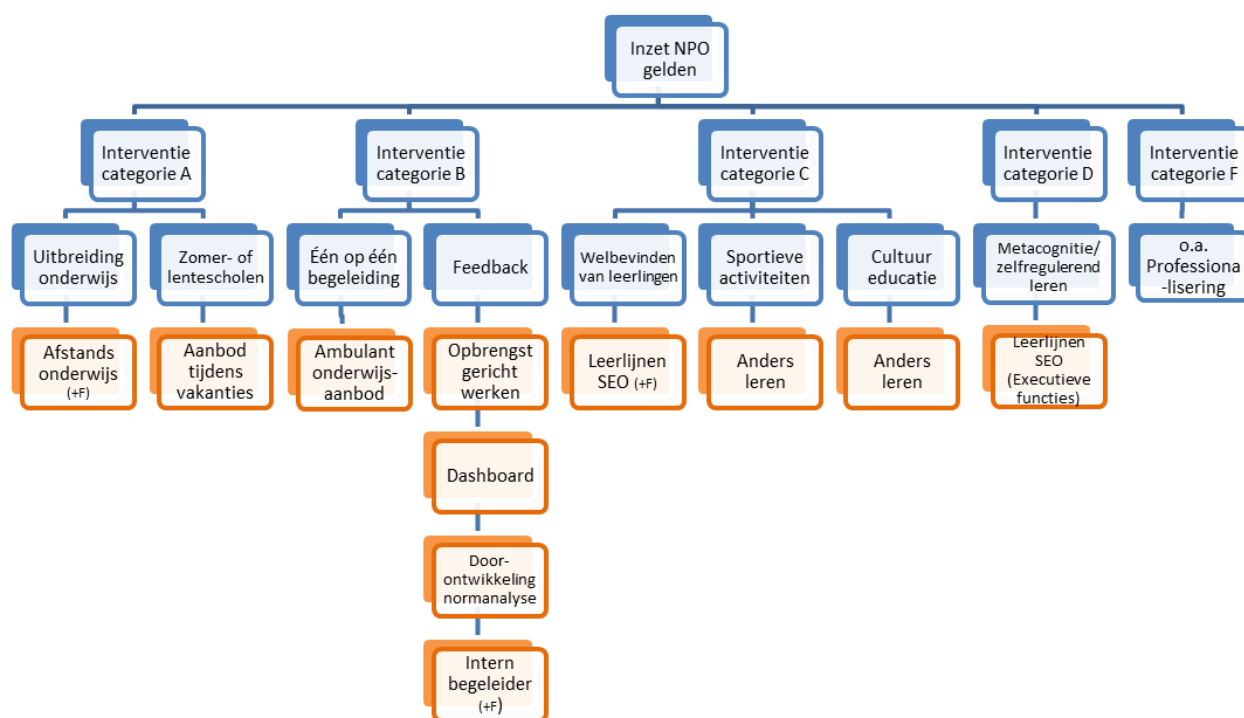
In 2024 gaan we werken aan digitale geletterdheid: In iedere klas wordt van minimaal twee ICT basisvaardigheden een lesaanbod gegeven van minimaal drie lessen. Verder worden er twee medewerkers getraind in Learning glass ten behoeve van het geven van afstandsonderwijs.

2.1.7 Nationaal Programma Onderwijs (NPO)

De overheid biedt met het Nationaal Programma Onderwijs tijdelijk extra budget om aandacht te besteden aan de sociaal-emotionele en cognitieve ontwikkeling van leerlingen en in het inhalen van coronavertragingen.

Schoolprogramma

Wij zetten de NPO gelden in ten behoeve van de sociaal emotionele ontwikkeling, executieve functies en het verbeteren van de feedback. In het volgende schema staat een overzicht van onze doelen gecategoriseerd naar de het menu van de NPO.



Behaalde opbrengsten en resultaten in 2023:

- Afstandsonderwijs
 - Na aanschaf van het learning glass zijn er twee collega's die afstandsonderwijs verzorgen. In 2023 was er een zeer beperkt aantal leerlingen dat hier gebruik van heeft gemaakt. In 2024 vindt verdieping op dit thema plaats met een scholing en het wordt het afstandsonderwijs actiever ingezet.
- De overige onderdelen worden elders in dit jaarverslag verantwoord:
 - Ambulant onderwijsaanbod - paragraaf 2.1.5
 - Opbrengst gericht werken - paragraaf 2.1.3
 - Dashboard - paragraaf 2.2.2

De financiële verantwoording vindt u in paragraaf 2.7.3.

2.1.8 Wereld van de Wijnberg

De Wereld van de Wijnberg is een Limburgse scholencompetitie voor leerlingen van groep 7 en 8. Het doel is leerlingen laten ervaren wat ze leuk vinden, waar ze goed in zijn en wat hun drijft. Zodat ze (weer) trots kunnen zijn op zichzelf. De Wijnberg als maatschappelijke organisatie investeert niet in PR voor advertenties en reclame-uitingen, maar in uitingen die leiden tot een glimlach bij kinderen.

Behaalde opbrengsten en resultaten in 2023:

- 142 scholen hebben een inzending gedaan voor de ideale school van de toekomst.
- Op 5 maart 2024 volgt een grote eindshow waar tien door een jury geselecteerde scholen hun plannen mogen presenteren. Voor een verslag van deze show verwijzen we naar een het volgende filmpje: [De Wereld van de Wijnberg | De Grote Eindshow 2024 \(youtube.com\)](https://www.youtube.com/watch?v=De_Wereld_van_de_Wijnberg_|_De_Grote_Eindshow_2024)
- Van alle inzendingen wordt een college gemaakt. Tevens zijn er 15 inzendingen geselecteerd die onderdeel worden van een reizend expositie.

2.1.9 (Sociale) Veiligheid

Een nadere toelichting op ons veiligheidsbeleid is opgenomen in paragraaf 1.2 Onderwijskundig beleid van het schoolplan 2022-2025.

Sociale veiligheid is een integraal onderdeel van ons onderwijs. Dit is geborgd in het werken met de leerlijnen 'leren leren' en 'sociaal gedrag'. Hierdoor werken we continue aan een sociaal veilig klimaat in de klassen. Wanneer we een onveilige situatie signaleren, wordt hierop meteen geacteerd. We gebruiken hiervoor onder andere het protocol omgaan met agressie en werken samen met onze zorgpartner.

Behaalde opbrengsten en resultaten in 2023:

- Het proces van incidentmeldingen is geborgd. Vier keer per jaar worden incidenten op klassen-, team- en schoolniveau in beeld gebracht en besproken. Op deze wijze hebben we zicht op handelingswijzen in individuele casussen en patronen op team- en schoolniveau. De inzichten uit deze gesprekken gebruiken we om onze aanpak te verbeteren.
- Jaarlijks nemen wij de monitor sociale veiligheid af bij leerlingen van groep 7, 8 en het VSO. Onze scores wijken vrijwel niet af ten opzichte van de groep waar we mee vergeleken worden. De monitor gaf geen aanleiding om verdere acties te ondernemen.
 - In 2024 komt er een hernieuwde vragenlijst via Praktikon. Daarop aanvullend willen we het proces evalueren om te komen tot een hogere respons en een betere verwerking van de uitkomsten.
- We doen mee aan het project 'de gezonde basisschool van de toekomst'. Hierin leren we leerlingen de effecten van een gezonde leefstijl. In 2023 hebben we hiervoor een aantal activiteiten ingezet:
 - We bieden leerlingen gezonde voeding aan in de vorm van één gezonde maaltijd per dag en een gezond tussendoortje in de vorm van fruit. Hiermee beogen we dat kinderen/jongeren uiteindelijk een gezonder voedingsgedrag gaan vertonen en ouders/verzorgers hiermee te inspireren. Ook dit wordt doorgezet in 2024.
 - We organiseren jaarlijks een week van alcohol, drugs en roken waarin we voorlichting geven aan leerlingen en een ouderavond houden. Dit om leerlingen te stimuleren op een gezonde manier om te gaan met alcohol, drugs en tabak en om samen met ouders gebruikt te voorkomen of in elk geval zo lang mogelijk uit te stellen.

2.1.10 Internationalisering

Internationalisering maakt geen apart onderdeel uit van ons onderwijsaanbod. Dit omdat leerlingen tijdelijk bij ons verblijven onder het motto 'zo kort als mogelijk, zo lang als nodig'. Onze doelstelling van het onderwijs is gericht op het organiseren van een geïntegreerd aanbod waarmee we toewerken naar een passende vervolgopleiding, zo regulier mogelijk, waar een leerling zich verder kan ontwikkelen.

2.2 Kwaliteitszorg

Ons kwaliteitszorgsysteem bestaat uit de leerlingenzorg en drie ondersteunende domeinen: de beleidscyclus, financiën en personeel. Daarnaast houden we eenmaal per jaar een interne audit. Ook wordt een betrokkenheidsonderzoek afgenomen, periodiek gedurende het traject van een leerling bij ouders en leerlingen en tweejaarlijks bij medewerkers. Beide instrumenten hebben als doel om de kwaliteit te monitoren en te verbeteren.

2.2.1 Beleidscyclus - jaarplansystematiek

Een goede beleidscyclus ondersteunt het realiseren van onze doelen, het verkleinen van risico's en een solide financieel beleid waarmee we de continuïteit van de organisatie waarborgen. De beleidscyclus is een cyclisch proces waarin we steeds weer verbeteringen aanbrengen waardoor we het primair proces goed ondersteunen.

Een nadere beschrijving van onze beleidscyclus is opgenomen in paragraaf 2.7.1 Risico's en risicobeheersing.

Behaalde opbrengsten en resultaten in 2023:

- De doelen worden met een concretere focus opgesteld aan de hand van de vragen 'Waarom stellen we dit doel?' en 'Waartoe moet dit leiden?'. Hierdoor ontstaat er een duidelijker beeld van het doel, waardoor we het gesprek over de voortgang beter voeren en we beter kunnen bepalen of een doel behaald is.
- Per doel op organisatieniveau is uitgewerkt welke medewerkers betrokken zijn om dit doel te realiseren volgens de RASCI methodiek. Hiermee zijn verwachtingen en verantwoordelijkheden duidelijk belegd. In 2024 stellen we deze RASCI per proces op en stellen we die aan het begin van het jaar vast.
- Het jaarplan wordt nog bewuster gebruikt bij het opstellen van de begroting, zodat de ingeslagen koers ook financiële dekking heeft.

Voor 2024 blijft het proces van het formuleren van de doelen (prestatie indicatoren) en het periodiek bijhouden van de jaarplannen extra aandacht houden, om te voorkomen dat we terugvallen in het oude patroon. Ook gaan A3 ambassadeurs het proces op organisatieniveau beter ondersteunen door het initiëren van (werk)afspraken.

2.2.2 Dashboard

Om beter richting te kunnen geven aan onze kwaliteit van onderwijs en de sturing van onze organisatie is het genereren van informatie cruciaal om patronen te herkennen door het duiden van beschikbare data. In de coronaperiode is betrouwbaarheid van zowel didactische als pedagogische gegevens afgenomen. Om onze basisgegevens uniformer te maken, is er een dashboard leerresultaten ontwikkeld, dat voldoet aan de wensen van onze organisatie. Dit levert betrouwbare en actuele informatie op die de leraar inzicht geeft in de ontwikkeling van de groep en het team ten aanzien van de gestelde doelen. Het dashboard is ondersteunend aan het opbrengst gericht werken. Daarnaast gaan we het dashboard uitbreiden met stuurinformatie ten aanzien van de formatie, de uitkomsten van betrokkenheidsonderzoeken en de leerling stromen.

Behaalde resultaten en opbrengsten in 2023:

- Het onderdeel 'leerresultaten' is grondig aangepast naar aanleiding van feedback van het team. Hierdoor is de ontwikkeling van de leerresultaten beter te volgen, zijn kleinere locaties zichtbaar en kan er gefilterd worden op groepsniveau.
- Uit de eerste duiding van de leerresultaten op organisatieniveau kwam een meerduidig beeld naar voren ten aanzien van de fasering. Het indelen van leerlingen naar de diverse fases gebeurt niet overal op dezelfde wijze. Naar aanleiding hiervan gaan we de beschrijving van het fasemodel herzien om tot een eenduidige werkwijze te komen.
- Het betrokkenheidsonderzoek onder leerlingen en ouders is ingericht in het dashboard. Deze wordt in 2024 voor het eerst vanuit het dashboard afgenomen.
- Het betrokkenheidsonderzoek onder stakeholders is opgezet en wordt in 2024 opgenomen in het dashboard.

In 2024 zal het dashboard uitgebreid worden met informatie over Personeel en Leerling stromen (in- door -en uitstroom). Daarnaast wordt binnen het project Opbrengst gericht werken het duiden van de leerresultaten ingebed in de kwaliteitszorgkalender en werken we verder aan het stellen van concrete ambities en streefniveaus op school -en bestuurlijk niveau en het ontwikkelen van passende duidingsvragen. Het dashboard is hierbij een middel en geen doel op zich.

2.2.3 Interne audit

Het verbeteren en borgen van de onderwijskwaliteit is een continue en cyclisch proces.

Het uitvoeren van een interne audit is hierbij voor ons een instrument, waarmee we bewustzijn op kwaliteit bij onze medewerkers vergroten. We gebruiken hiervoor de criteria van de Kwaliteitsnorm (Speciaal) Onderwijs (K(S)O).

Behaalde resultaten en opbrengsten in 2023:

- Naar aanleiding van de audit uit 2022 over autonomie is het TA wellness pakket ontwikkeld. Dit bestaat o.a. uit de volgende onderdelen:
 - TA ambassadeurs en de NLP masters zorgen voor het periodiek agenderen van TA thema's in de teams.
 - Voor nieuwe collega's worden fysieke bijscholing georganiseerd naast de online TA scholing. Daarnaast zijn er opfris bijscholingsmiddagen voor bestaande medewerkers.
 - Eén keer per jaar organiseren we een TA Masterclass met een externe deskundige voor het gehele team.
- In 2023 hebben we een interne audit gehouden over de thema's on-boarding en jaarplansystematiek.

Bevindingen on-boarding

Het doel van het beleid om nieuwe medewerkers goed in te werken is bij iedereen bekend en de geordende stappen worden als positief ervaren. Dit geeft nieuwe medewerkers houvast en helpt om de weg te vinden in onze organisatie, die echt anders is. Er is behoefte aan uniformiteit in het proces en aan duidelijkheid over de rolverdeling. Dit gaan we aan de hand van periodieke evaluaties verbeteren. Hierin nemen we ook de vraag mee of er voldoende tijd is voor een goed on-boardingsproces.

Jaarplansystematiek A3 online

Het doel en proces van de jaarplansystematiek is bij iedereen bekend. Alle doelen zijn direct of indirect voor onze leerlingen, al zit er wel verschil in merkbaarheid voor de leerlingen. Het systeem A3 online werkt motiverend omdat je meteen ziet dat je vooruitgang boekt. Geconstateerd is dat het hebben van een eigen jaarplan voor kleine locaties een grote belasting is. We willen onderzoeken of we dit ook anders kunnen organiseren. Daarnaast is er behoefte aan een inzicht in alle jaarplannen en een betere uitleg van de waarom en waartoe van de doelen op organisatieniveau.

2.2.4 Betrokkenheidsonderzoek

Betrokkenheid van leerlingen, ouders/verzorgers en medewerkers wordt cyclisch gemeten middels een betrokkenheidsonderzoek.

Aan de hand van de uitkomsten meten wij de brede betrokkenheid en tevredenheid en zetten deze informatie in om de kwaliteit van ons onderwijs te borgen, vergroten en versterken.

Ook hechten wij waarde aan de validiteit van onze samenwerking met andere partijen/samenwerkingspartners. Ook dit doen we via een betrokkenheidsonderzoek.

Behaalde resultaten en opbrengsten in 2023:

- In 2023 zijn de vragenlijsten voor zowel leerlingen, ouders/verzorgers en stakeholders in het dashboard geplaatst. Tevens is het proces over verzending van de vragenlijsten onder de loep genomen en geoptimaliseerd.

Vanaf begin 2024 wordt het proces rondom het uitzetten van de vragenlijsten voor alle doelgroepen ingeregeld en wordt data verzameld en geduid.

2.3 Personeel en professionalisering

2.3.1 Strategisch personeelsbeleid

Ons personeelsbeleid is gericht op de ontwikkeling en het welzijn van de medewerkers. Om onze organisatiedoelstellingen te kunnen verwezenlijken is het van belang om de juiste competenties in huis te hebben of te ontwikkelen. In de werving en selectie hebben we aandacht voor deze competenties waardoor we onze expertise kunnen borgen.

Jaarlijks vinden er gesprekken plaats met medewerkers over hun ontwikkeling. Wij zijn actief in het aanbieden van scholing en wij stimuleren het meedenken over verbetering van het beleid.

In het huidige dynamische werkveld van onderwijs zijn er veel mogelijkheden voor medewerkers om elders een baan te kiezen. Aangezien onze leerlingen baat hebben bij een stabiele en deskundige personeelsbezetting en wij krapte op de arbeidsmarkt ervaren, zetten we in op het boeien en binden van huidige en toekomstige medewerkers door een helder verhaal: dit ZIJN wij, dit DOEN wij, voel jij je THUIS in deze wij?

De Wijnberg is een organisatie met medewerkers die werkplezier ervaren en floreren in hun verantwoordelijkheid en taak. Medewerkers zien en worden gezien, horen en worden gehoord, boeien en worden geboeid en willen er zijn. Er is ruimte en aandacht voor mens, groei en doelstelling.

Behaalde resultaten en opbrengsten in 2023:

- Tijdens het on-boardingsproces worden nieuwe medewerkers wegwijs gemaakt in de organisatie, de werkwijze en de organisatiecultuur. Alles wat een nieuwe medewerker moet weten om volledig te kunnen integreren binnen de organisatie. Er is sinds 2023 specifiekere aandacht voor de nieuwe groep zij-instromers die we aantrekken, in de vorm van een extra module in de onboarding.
- Naast de eindgesprekken die we voeren bij vertrekkende medewerkers, hebben we in 2023 extra aandacht in de jaargesprekken voor de zittende medewerkers. Waarom werkt iemand bij de Wijnberg, wat is de kracht van de organisatie en wat mag niet verloren gaan?

Deze informatie brengen we in 2024 in beeld en zo krijgen we inzicht in onze sterke en minder sterke punten en kunnen we ons werkgeverschap verbeteren.

Gevoerd beleid inzake beheersing van uitkeringen na ontslag

In enkele gevallen ontvangen medewerkers die afscheid nemen een outplacementbudget. Hiermee ondersteunen we het proces van het vinden van een andere baan. In 2023 is dit niet aan de orde geweest.

Wij voorkomen het risico dat de kosten van de uitkering voor onze rekening komen, door te voldoen aan de voorwaarden die het Participatiefonds aan een vergoedingsverzoek stelt. In 2023 zijn er geen kosten geweest voor de uitkeringen na ontslag.

Eigen risicodragerschap

We zijn eigen risicodragers voor het Vervangingsfonds. Wij vangen het ziekteverzuim op binnen ons bestaande personeelsbestand.

2.3.2 Professionalisering medewerkers

Elke medewerker krijgt de mogelijkheid zich verder in zijn vak te bekwamen en zijn kwaliteiten te ontwikkelen. We verwachten van medewerkers dat zij laten zien dat ze werken aan hun eigen bekwaamheidsontwikkeling. Bij het kiezen van een opleiding of training wordt gezamenlijk gekeken naar de bijdrage aan het realiseren van de organisatiedoelen, de ontwikkeling en ambities van de medewerker en de toekomstige inzet in onze organisatie. Wij stellen jaarlijks een scholingsplan op waarin de professionaliseringsactiviteiten worden opgenomen. Een belangrijk onderdeel uit het personeelsbeleid is het meerjaren scholingsbeleid. Het meerjaren scholingsbeleid biedt structuur in het totale scholingsaanbod voor de komende jaren.

Behaalde opbrengsten en resultaten in 2023:

- We volgen de ingezette lijn van het meerjaren scholingsbeleid. De focus ligt nu op de onderwijsmethodiek, het opbrengstgericht werken en het verbeteren van de basisvaardigheden.
- We hebben met het team meerdere professionaliseringsdagen besteed aan opbrengstgericht werken. De subsidie verbetering basisvaardigheden wordt voor het team in Venlo en Venray ook ingezet om het team te professionaliseren in het werken met het 4D model.
- Een deel van het team heeft de herhalingscursus van gedragsclassificatie en gedragsregulatie gevolgd. Het andere deel volgt in 2024.
- Er is een in-company training Deep Democracy level 2 en 3 gevolgd om onze besluitvorming te verbeteren en draagvlak te creëren.
- Daarnaast zijn er diverse individuele trainingen en opleidingen gevolgd door onze medewerkers conform het scholingsplan.
- Er zijn intern trainers opgeleid voor de methode Geweldloos verzet. Het team in regio Noord is door een van deze trainers opgeleid in deze methode.
- Drie medewerkers zijn opgeleid tot Birkman professional waarmee we zowel aan leerlingen en medewerkers de Birkman analyse kunnen aanbieden. Het doel is dat de volwassenen en jongeren met het opgedane zelfinzicht bewustere (studie)keuzes kunnen maken.

In 2024 ligt de focus op het verder ontwikkelen van het opbrengstgericht werken (doelen en doen), waardoor we op het einde van 2024 de cyclus van opbrengst gericht werken een keer doorlopen hebben. Ook de teams uit de andere regio's worden geschoold in de methode Geweldloos verzet.

2.3.3. Bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders

Vanuit OCW hebben we aanvullende bekostiging ontvangen voor de professionalisering van personeel en de begeleiding van startende leraren en schoolleiders. Deze middelen, circa € 27.000 is besteed aan de begeleiding van startende en nieuwe leraren.

Behaalde opbrengsten en resultaten in 2023:

- Aan leraren is net als voorgaande jaren een "buddy" gekoppeld die tijd besteed aan de begeleiding en inwerken van deze medewerkers.

2.3.4 Werkdrukmiddelen

In onze bekostiging zit een specifiek onderdeel dat bedoeld is om de werkdruk te verlagen. De inzet van deze middelen is door een werkgroep bepaald.

Bestedingscategorie	Bekostiging 2023	Realisatie 2023
Personeel	€ 137.459	€ 178.525
Materieel	€ -	€ -
Professionalisering	€ -	€ -
Overige	€ -	€ -
	€ 137.459	€ 178.525

Behaalde opbrengsten en resultaten in 2023:

- Deze bekostiging is ingezet voor ondersteuning in de klassen door intern begeleiders en pedagogisch schoolassistenten.

2.3.6 Personeel in cijfers

Preventie-, re-integratie en vervangingsbeleid

De kern van het integrale beleid van preventie, re-integratie en vervanging is om werkplezier en gezondheid te optimaliseren zodat verzuim voorkomen kan worden. Mocht een medewerker onverhoopt toch (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt raken, dan stellen we alles in het werk om een optimale en verantwoorde terugkeer mogelijk te maken.

Behaalde opbrengsten en resultaten in 2023:

- Het gemiddelde verzuimpercentage is gedaald van 10,15% in 2022 naar 7,61% in 2023. In 2023 zijn er medewerkers langdurig uitgevallen en er zijn nog lopende casussen uit 2022. Het percentage langdurig verzuim bedroeg in 2023 6,71% ten opzichte van 9,66% in 2022. Het langdurig verzuim komt voornamelijk voor bij onderwijzend personeel.

Personeelsopbouw

Op 1 januari 2024 waren er 83 medewerkers in dienst voor in totaal 65,82 fte ten opzichte van 64,62 fte op 1 januari 2023.

Personeelsopbouw op 01-01-2024	Aantal	Fte	%
Directie	1	1,00	1%
Onderwijzend personeel	40	32,42	48%
Onderwijsondersteunend met behandeltaken	26	20,40	31%
Onderwijsondersteunend zonder behandeltaken	16	12,00	19%
Totaal	83	65,82	100%

Waarvan mannelijke medewerkers (o.b.v. fte's)	12	11,40
Waarvan medewerkers ≥ 45 jaar (o.b.v. fte's)	31	25,10
Waarvan medewerkers met tijdelijk contract	1	1,00
Waarvan fulltime medewerkers	26	26,00

Personeelsverloop 2023	Fte in dienst	Aantal	Fte uit dienst	Aantal
Directie	0	0	0	0
Onderwijzend personeel (OP)	3,40	6	4,20	5
Onderwijsondersteunend met behandeltaken (OOP)	2,00	3	0,80	1
Onderwijsondersteunend zonder behandeltaken (OOP)	3,80	6	3,00	3
Totaal	9,20	15	8,00	9

De totale formatie op 1 januari 2024 is gestegen ten opzichte van 1 januari 2023. Deze stijging is vooral zichtbaar bij onderwijsondersteunend personeel. Het werven van onderwijzend personeel wordt steeds moeilijker. Het is nog steeds gelukt om de uitstroom weer in te vullen met onder andere een zij-instromer. Op vacatures voor leraar ontvangen we nauwelijks bruikbare reacties, wat een risico is voor onze organisatie. Uit het overzicht personeelsverloop blijkt dat we de uitstroom van onderwijzend personeel weer in hebben kunnen vullen. Echter door het hoge langdurig verzuim binnen deze groep staat de daadwerkelijke inzet onder druk. Om het primaire proces wel te kunnen continueren, hebben we meer onderwijsassistentie en coaches aangenomen.

Duurzame inzetbaarheid

In 2023 hebben drie medewerkers gebruik gemaakt van de duurzame inzetbaarheid oudere werknemers. Daarnaast heeft een medewerker duurzame inzetbaarheidsuren gespaard.

Gemiddelde gewogen leeftijd

De gemiddelde gewogen leeftijd van het onderwijzend personeel was per 1 oktober 2023 39,78 jaar.

Betaald ouderschapsverlof

In 2023 hebben zeven medewerkers gebruik gemaakt van de regeling betaald ouderschapsverlof.

Subsidie

In 2023 hebben we een nieuwe toekenning gekregen voor de subsidieregeling onderwijsassistenten naar opleiding tot leraar. De toekenning voor deze subsidieregeling uit 2021 en 2022 loopt nog door voor twee medewerkers.

Daarnaast hebben we subsidie ontvangen voor een medewerker voor de zij-instroom pabo.

2.4 Resultaten uit de teams

2.4.1 Team Noord locaties Venlo en Venray

- Het afgelopen jaar is het didactisch aanbod onder de loep genomen (data – duiden – doelen – doen) en er is kritisch gekeken naar het leerkracht handelen als het gaat om didactiek en klassenmanagement. Dit proces zal in 2024 voortgezet worden.
- We hebben een training gevolgd voor CITO Leerling in beeld en hebben CITO Leerling in beeld in gebruik genomen. CITO Leerling in beeld helpt om elke leerling zichtbaar te maken. De focus wordt gelegd op de groei van iedere leerling, met aandacht voor het cognitieve en sociaal-emotionele aspect.
- In 2023 hebben collega's naast de geplande scholingsdagen zelf bijscholing gevolgd via E-wise en via een zelf georganiseerde studiemiddag rondom autisme. Hiermee is de pedagogische kennis vergroot op de gebieden waarin het team zelf wilde ontwikkelen.
- Er is teambreed geïnvesteerd op vergroting van de ouderbetrokkenheid. Er zijn activiteiten georganiseerd waarbij ouders actief werden uitgenodigd. De opkomst was hierbij groot.
- Een digitaal portfolio is in de vorm van een pilot in gebruik genomen. Middels dit portfolio kunnen leerlingen hun eigen leeropbrengsten en -resultaten in beeld brengen, leren zij reflecteren én successen vieren.
- Er is het afgelopen jaar geïnvesteerd in het uitstroomprofiel arbeid en het creëren van een vangnet wanneer leerlingen uitstromen. Er is een VSO-makelaar aangesteld. Stage en uitstroom arbeid is geïntensiveerd, er zijn uitstroom overleggen voor gemeente Venlo gepland met gemeente, Inclusio en leerplicht. Daarnaast is er een intern uitstroomoverleg georganiseerd voor de overige leerlingen.
- Seksuele voorlichting heeft een permanente plek gekregen binnen het lesprogramma arbeid. Daarnaast zijn hiervoor gastlessen georganiseerd.
- Binnen het uitstroomprofiel vervolgonderwijs is projectmatig werken structureel opgenomen in het lesprogramma.
- In augustus 2023 is er in Venray een tweede klaslokaal gecreëerd. Door deze extra faciliteit kunnen de leerlingen uit regio Venray die voorheen in Venlo onderwijs ontvingen, nu dichterbij huis naar school.

2.4.2 Team Midden locatie Roermond

- Aanbod voor leerlingen (zowel cultureel als didactisch aanbod)
Om onze leerlingen van een goed onderwijsaanbod te voorzien, hebben we het ervaringsgerichte aanbod en cultuuraanbod vergroot. Dit hebben we gedaan door de samenwerking met DOEN! op te starten. Onze leerlingen hebben workshops gevolgd, zoals beeldhouwen, sieraden maken, fotografie en dans, die zowel op school als buiten de school werden aangeboden. Voor het onderdeel rekenen hebben we ons aanbod in de klas inzichtelijk gemaakt door groepsoverzichten te maken, ten behoeve van het aanbod in niveaugroepen.
- Participatie van ouders in de school
We hebben de aanwezigheid van ouders op school een nieuwe impuls gegeven door ouders weer vaker uit te nodigen bij vieringen en thema afsluitingen. Wat een grote betrokkenheid hebben we daarin gezien en een nog mooiere opbrengst; een gevoel van trots bij zowel leerlingen als ouders om van en met elkaar te zien wat onze leerlingen allemaal hebben gedaan, geleerd en bereikt.
- Medezeggenschap van leerlingen - burgerschapsontwikkeling
Leerlingen inspraak geven ter voorbereiding van actief burgerschap. Daar hebben we het afgelopen jaar flink op ingezet. Startgesprekken, ontwikkelgesprekken en een leerlingenraad werden georganiseerd en gefaciliteerd. Mooi om te merken en te zien hoe de stem van de leerling steeds meer zichtbaar is in het opstellen van hun eigen doelen en de inhoud van het onderwijsprogramma en bij het organiseren van activiteiten.

2.4.3 Team Midden locatie Weert

Als team Weert hebben we mooie stappen gemaakt om voor onze leerlingen het onderwijs verder te optimaliseren. We zijn met groepsplannen gaan werken. Op die manier kunnen we beter een berekend didactisch aanbod verzorgen.

We vinden dat leren meer is dan op school kennis opdoen en vaardigheden ontwikkelen. Daarom zijn we bewust op zoek gegaan naar mogelijkheden in onze omgeving. Er hebben excursies plaatsgevonden, we zijn gaan sporten bij verschillende verenigingen of sportclubs, we hebben activiteiten in de natuur gehad en activiteiten gericht op techniek. De excursies van het voortgezet onderwijs waren naast educatie ook gericht op het vergroten van kennis met betrekking tot beroepsoriëntatie en beroepsvaardigheden. Hierbij kun je denken aan:

- Openingsactiviteit Blotevoeten pad
- Crea activiteiten
- Swim to play
- Kookactiviteiten
- Stages
- activiteiten Natuur- en Milieucentrum
- Kerstlunch
- SparkTechLab
- Glowgolf
- Ambulance
- bezoek bibliotheek
- Sportclinics (tennis, kogel gooien, pijl en boog, squashen, fitnes)

We hebben gewerkt aan zichtbaarheid door meer naar buiten te treden en deel te nemen aan overleggen zowel binnen als buiten het Kennis en Expertise Centrum. Om voor de leerlingen een optimale leeromgeving te creëren vinden we het belangrijk dat ouders betrokken zijn. We hebben dit jaar activiteiten georganiseerd waarbij ouders zijn uitgenodigd. We hebben het jaar afgesloten met een door de leerlingen verzorgde kerstlunch waarbij veel ouders aanwezig waren.



2.4.4 Team Bedrijfsbureau

- Alle collega's hebben training of scholing gevolgd op hun eigen vakgebied, waarvan sommige doorlopen in 2024. Gezamenlijk hebben we een training advies vaardigheden gevolgd.
- Het proces van facturering van het ambulante onderwijs aanbod is beter gestroomlijnd. Dit verloopt goed, zowel het factureren als de opvolging van de betalingen.
- Het bedrijfsbureau heeft deelgenomen aan de werkgroep redesign website en een bijdrage geleverd aan het aanleveren van alle documentatie op de website.

2.4.5 Ambulant onderwijsaanbod in de projecten

Eindhoven

- Bij het samenwerkingsverband is een opening ontstaan om in gesprek te gaan over het aanbieden van onderwijs-zorgtrajecten van Route B. Het samenwerkingsverband ziet verdere samenwerking positief tegemoet.
- Er is een handvaardigheid- en muzieklokaal in gebruik genomen.
- Er is de mogelijkheid om met behulp van Scala leerlingen met het uitstroomperspectief MBO die dreigen uit te vallen een aanbod te bieden.
- De samenwerking tussen de project coördinatoren is verbeterd door wekelijks overleg. Tevens leren de medewerkers elkaar steeds beter kennen door de gezamenlijke scholingsdagen.
- Bij route B is er sinds dit schooljaar een mogelijkheid om behandeling te faciliteren.

Helmond

- Deze nieuwe projectlocatie is opgestart en ingericht. In oktober zijn wij vanuit Groei een samenwerking gestart met Oog (behandelaar) en Grijp (begeleiding).
- Er is contact met verschillende scholen in de regio gelegd en we hebben een netwerkbijeenkomst bijgewoond om onze zichtbaarheid te vergroten.
- In Helmond is de relatie met het samenwerkingsverband nog in opbouw. Er zijn verbindende gesprekken gevoerd die in 2024 nog doorlopen om tot afspraken te komen.
- Er is de mogelijkheid om met behulp van Scala leerlingen met het uitstroomperspectief MBO die dreigen uit te vallen een aanbod te bieden.

Schinnen-Kerkrade-Maastricht

Veel van onze doelen van 2023 hebben we behaald en sommige nemen we mee naar 2024. Naast dat we met doelen aan de slag zijn gegaan die betrekking hebben op proces (zoals stroomdiagrammen, on-boardingsplannen, doelgroep overzichten en administratieve uniformiteit), zijn we ook bezig geweest met de verdere inrichting, hebben we gewerkt aan een goede samenwerkrelatie met onze ketenpartners en hebben we een nieuwe gedragswetenschapper mogen verwelkomen. Ten slotte merken we dat de leerlingaantallen alleen maar toenemen.

We willen graag een aantal successen verder uitlichten:

- Het project Groei in Schinnen bestaat 5 jaar. Dit maakt dat wij in de verrichtingsfase zijn beland. Wij merken als team dat we goed op elkaar zijn ingespeeld, dat de samenwerking met onze ketenpartners op de betreffende locaties beter verloopt, we goed weten wat er speelt in onze regio's en dat ons product staat als een huis. Daarom zijn wij nu toe aan een stukje verdieping. Hier zijn we actief naar op zoek en we hebben al verschillende acties uitgezet. Denk hierbij aan de inzet van Transactionele analyse (TA), maar bijvoorbeeld ook aan de structuur leerlingenzorg.
- De Transactionele analyse heeft een vaste rol gekregen. Wekelijks wordt de online cursus samen gevolgd en tijdens elke teamvergadering wordt er een onderdeel behandeld en geoefend. We merken dat de stof steeds meer een deel van onszelf wordt en wij dit ook gebruiken naar elkaar en naar onze leerlingen. De volgende stap is om dit nog meer te vertalen naar de klassen en hierin ook onze taal aan te passen.
- Met behulp van Scala hebben we de mogelijkheid om leerlingen te begeleiden naar een certificaat of Mbo-opleiding. Dit krijgt steeds meer vorm en er zijn al circa 20 leerlingen studenten aangemeld.

Baexem

Ouderparticipatie

- Ondanks dat er veel contact is met ouders op het gebied van het onderwijs, zorg en begeleidingstraject, was de onderwijscontext niet altijd helder voor ouders. We hebben ze een kijkje in de keuken gegeven en zijn ouders actief gaan uitnodigen. Dit bleek daarnaast helpend te zijn bij het afstemmen van verwachtingen.

Samenwerken met zorg en begeleiding versterken

- In de samenwerking met de zorg- en begeleidingspartners was winst te behalen in het proces van instroom van nieuwe leerlingen. Dit proces hebben we met elkaar gestroomlijnd, zodat we als onderwijs zo vroeg mogelijk participeren in een leerling-traject. Dit proces verloopt nu vlotter en eenduidiger, wat de samenwerking naar een volgend niveau heeft gebracht.

2.5 Huisvesting en ICT

2.5.1 Huisvesting

Nieuwbouw Venlo

De nieuwbouw verloopt conform het bouwplan, de verwachte oplevering is in april 2024. Er komt een nieuw gebouw dat verbonden wordt met de bestaande bouw. De bestaande bouw bood ruimte voor 45 VSO leerlingen. In de nieuwe situatie hebben we ervoor gekozen die te huisvesten in de nieuwbouw en de bestaande bouw te gebruiken voor de ondersteunende diensten. De nieuwbouw voldoet aan 'Frisse scholen klasse C' en kent een aantal duurzaamheidsinvesteringen zoals zonnepanelen, een warmtepomp en gebruik van duurzame materialen. In het Programma van eisen zit ons beeld verwerkt van een optimale huisvesting in relatie tot onze onderwijsbehoefte en het onderwijsaanbod. Het geeft ruimte aan onze integrale en individuele werkwijze.

Huisvesting Venray

De afgelopen jaren heeft er een proces plaatsgevonden met het Raayland college. In het vastgestelde tijdspad door de gemeente staat dat de nieuwbouw aan de Zuidsingel in 2028/2029 gepland is. Dit houdt in dat we de komende 4 á 5 jaren nog gehuisvest blijven op het Molenpad.

In 2023 is er een tweede SO-klas in Venray gestart. Hiervoor is een omgevingsvergunning aangevraagd om een porto cabin te plaatsen bij de tijdelijke huisvesting aan het Molenpad.

In 2024:

- Wordt de nieuwbouw in Venlo opgeleverd en verhuizen alle leerlingen en ondersteunende diensten.
- Wordt er onderzocht hoe we voor de gymzaal en de bestaande bouw aan de nieuwbouw levensduur verlengende maatregelen kunnen realiseren.
- Wordt de tijdelijke huisvesting aan het Molenpad in Venray aangepast in de vorm van het plaatsen van een porto cabin.
- Wordt de samenwerking met andere partners in Venray onderzocht. Dit heeft mogelijke gevolgen voor de huisvesting.

2.5.2 ICT

Het uitgangspunt in het ICT-beleid is om ICT optimaal in te zetten in het primair proces om het leerrendement van leerlingen te optimaliseren. Daarnaast faciliteren we onze medewerkers, zodat zij hun werk zo goed mogelijk kunnen uitvoeren. Zo is iedere medewerker in bezit van een laptop en een mobiele telefoon.

Behaalde opbrengsten en resultaten in 2023:

- Er is een nieuwe website en huisstijl ingericht (zie paragraaf 1.8)
- Er is een ICT-ondersteuner aangesteld die wekelijks op locatie aanwezig is voor vragen van medewerkers rondom onderwijsinhoudelijke software.
- Vanuit het Service Platform is er één vast aanspreekpunt voor medewerkers van de Wijnberg.
- Er is een onderzoek gestart naar het inrichten van een nieuwe telefooncentrale die beter aansluit bij de huidige ontwikkelingen.

In 2024 is de inrichting van de nieuwe telefooncentrale in werking en faciliteren we ICT voorzieningen in de nieuwbouw in Venlo.

2.6 Financiële paragraaf

Resultaat 2023:

In het resultaat over het jaar 2023 van - € 125.683 zitten een aantal incidentele baten en lasten:

Resultaat jaarrekening	€	-125.683
Normalisaties 2023:		
<i>Incidentele baten:</i>		
- Vrijval voorziening langdurig zieken	€	-144.405
<i>Incidentele lasten:</i>		
- Kosten nieuwbouw / verbouw	€	491.058
- KEC Roermond	€	65.000
- Wereld van de Wijnberg	€	79.043
Saldo incidentele baten en lasten	€	490.696
Genormaliseerd resultaat	€	365.013

Vrijval voorziening langdurig zieken

In de jaarrekening 2022 is een voorziening gevormd voor een aantal medewerkers waarvan ultimo 2022 de verwachting was dat ze mogelijk langdurig ziek zouden kunnen zijn. In de jaarrekening 2023 is een deel van de in 2022 gevormde voorziening vrijgevallen als gevolg van het feit dat enkele van deze medewerkers ultimo 2023 niet meer ziek waren.

Kosten nieuwbouw / verbouw

In de jaarrekening 2023 is voor een bedrag van EUR 491.058 aan kosten opgenomen onder de overige huisvestingslasten in verband met de nieuwbouw / verbouw in Venlo. Hiervoor was ultimo 2022 een bestemmingsreserve ingericht. De kosten zijn in 2023 ten laste van de bestemmingsreserve gebracht. In 2024 zal de nieuwbouw / verbouw worden afgerond.

KEC Roermond

Ultimo 2022 was een reservering opgenomen voor KEC Roermond van EUR 100.000, voor de financiële afwikkeling van de jaren 2021 en 2022, op basis van de op dat moment bekende informatie. Op basis van de op dit moment bekende informatie had de reservering voor KEC Roermond voor de financiële afwikkeling van de jaren 2021 en 2022 ultimo 2022 EUR 165.000 moeten bedragen. De Wijnberg had eind 2022 / begin 2023 enkele door de gemeente Roermond opgevoerde kostenposten ter discussie gesteld. De bijdrage vanuit De Wijnberg aan deze kostenposten valt hoger uit dan waar ultimo 2022 rekening mee was gehouden. Deze aanvullende last is in de jaarrekening 2023 verwerkt.

Wereld van de Wijnberg

In 2023 en 2024 heeft het project De Wereld van de Wijnberg gelopen. De kosten hiervan waren in 2023 EUR 79.043. Hiervoor was ultimo 2022 een bestemmingsreserve ingericht. De kosten zijn in 2023 ten laste van de bestemmingsreserve gebracht. In 2024 is het project afgerond.

2.6.1 Analyse exploitatie 2023 ten opzichte van begroting 2023

Het jaar 2023 is afgesloten met een negatief resultaat van € 125.683, waar een negatief resultaat van € 500.076 was begroot voor 2023. Er is sprake van een positieve afwijking van € 374.393:

Staat van baten en lasten 2023 t.o.v. de begroting 2023				
<i>bedragen x € 1.000,-</i>				
	Exploitatie	Begroting	Afwijking	
(Rijks)bijdragen	€ 6.792	€ 6.396	€ 396	
Overige overheidsbijdragen en subsidies	€ 67	€ 76	€ -9	
Overige baten	€ 365	€ 496	€ -131	
Totale baten	€ 7.224	€ 6.968	€ 256	
Personele lasten	€ 5.411	€ 5.521	€ -110	
Afschrijvingen	€ 145	€ 139	€ 6	
Huisvestingslasten	€ 720	€ 770	€ -50	
Overige instellingslasten	€ 1.089	€ 1.037	€ 52	
Totale lasten	€ 7.365	€ 7.467	€ -102	
Saldo baten en lasten	€ -141	€ -499	€ 358	
Financiële baten	€ 16	€ -	€ 16	
Financiële lasten	€ 1	€ 1	€ -	
Saldo financiële baten en lasten	€ 15	€ -1	€ 16	
Resultaat	€ -126	€ -500	€ 374	

De afwijkingen worden als volgt berekend: Exploitatie 2023 minus Begroting 2023. Hierbij hanteren we dezelfde berekeningswijze voor baten en lasten: een positieve afwijking van de baten betekent meer baten, een positieve afwijking van de lasten betekent meer lasten.

Toelichting

Er wordt hierna een toelichting gegeven op de categorieën die het meest afwijken t.o.v. de vastgestelde begroting. Dat is van toepassing in de categorieën (rijks)bijdragen, overige baten, personele lasten, huisvestingslasten en overige instellingslasten.

(Rijks)bijdragen

Deze baten zijn € 396.000 hoger dan begroot. Dat is een afwijking van 6,2%. De afwijking wordt met name veroorzaakt door het onderstaande:

Effect	Omschrijving
€ 200.000	De definitieve bedragen voor 2023 qua bekostiging van ingeschreven leerlingen zijn op een hoger niveau vastgesteld dan de eerder voorlopige gepubliceerde bedragen voor 2023 qua bekostiging van ingeschreven leerlingen (waar bij het maken van de begroting 2023 mee is gerekend).
€ 200.000	De gerealiseerde groeibekostiging vanuit de diverse aangesloten samenwerkingsverbanden is hoger dan begroot als gevolg van hogere leerlingaantallen.

Overige baten

Deze baten zijn € 131.000 lager dan begroot. Dat is een afwijking van 26,4%. De afwijking wordt met name veroorzaakt door het onderstaande:

Effect	Omschrijving
€ 65.000	De gerealiseerde baten uit leerlingtrajecten zijn lager dan begroot als gevolg van lagere leerlingaantallen.
€ 65.000	In de begroting 2023 is onder de overige baten rekening gehouden met een bedrag aan donaties van EUR 50.000. Deze donaties zijn in 2023 (nog) niet gerealiseerd.

Personele lasten

In het dynamische werkveld binnen het onderwijs ervaren wij krapte op de arbeidsmarkt door de vele mogelijkheden voor medewerkers om elders een baan te vinden. De personele lasten bedragen ongeveer 75% van de totale kosten.

De totale personele lasten zijn EUR 110.000 lager dan begroot. Deze lasten bestaan uit loonkosten en werkgeverslasten van eigen personeel (inclusief eventuele uitkeringen) en overige personele lasten.

De afwijking kan als volgt worden gesplitst:

Loonkosten en werkgeverslasten (incl. uitkeringen):	+ € 210.000
Overige personele lasten:	- € 320.000

Loonkosten en werkgeverslasten (incl. uitkeringen): + € 210.000 (= + 4% t.o.v. de begroting)

In 2023 zijn de lonen per 1 juli vanuit de CAO PO verhoogd met 10%. Op jaarbasis vallen de loonkosten 5% hoger uit dan begroot als gevolg van deze CAO-verhoging.

De huidige CAO loopt van 1 mei 2023 tot en met 30 september 2024.

Overige personele lasten: - € 320.000

Hierna worden de meest opvallende en/of omvangrijke afwijkingen binnen deze rubriek vermeld.

Mutatie voorziening langdurig zieken: - € 145.000

Ultimo 2023 is de voorzieningen voor langdurig zieken geactualiseerd op basis van de dan bekende informatie. Dit heeft geleid tot een gedeeltelijke vrijval van deze voorziening van € 145.000. In de begroting 2023 was hiervoor geen bedrag opgenomen.

Overige personeelskosten: - € 76.000

Voor diverse overige personeelskosten was een bedrag begroot van € 149.000.

In 2023 is er totaal een bedrag van € 73.000 aan diverse overige personeelskosten gerealiseerd.

In de begroting 2023 was rekening gehouden met € 52.000 aan kosten voor outplacement (in verband met een aantal zieke medewerkers ultimo 2022). De werkelijke kosten in verband met outplacement waren in 2023 EUR 18.000.

Huisvestingslasten

De huisvestingslasten zijn in 2023 € 50.000 lager dan begroot als gevolg van een diversiteit aan kleinere verschillen: € 23.000 lagere energielasten, € 19.000 lagere bijdragen aan terreinen en overige diensten en € 12.000 lagere onderhoudskosten.

Overige instellingslasten

De overige instellingslasten zijn in 2023 € 52.000 hoger dan begroot als gevolg van een diversiteit aan kleinere verschillen naast de volgende twee opvallende grotere verschillen:

- € 100.000 hogere lasten voor bijdragen aan derden. € 65.000 hiervan heeft betrekking op een correctie over de jaren 2021 en 2022 voor KEC Roermond.
- € 90.000 lagere lasten voor informatietechnologie. € 80.000 hiervan heeft betrekking op nieuwe financiële afspraken met de ICT dienstverlener met ingang van 1 januari 2023.

2.6.2 Analyse exploitatie 2023 ten opzichte van exploitatie 2022

In onderstaande tabel wordt de exploitatie van 2023 vergeleken met de exploitatie van 2022.

Staat van baten en lasten 2023 t.o.v. 2022				
<i>bedragen x € 1.000,-</i>				
	2023	2022	Afwijking	
(Rijks)bijdragen	€ 6.792	€ 6.174	€	618
Overige overheidsbijdragen en subsidies	€ 67	€ 150	€	-83
Overige baten	€ 365	€ 321	€	44
Totale baten	€ 7.224	€ 6.645	€	579
Personele lasten	€ 5.411	€ 5.158	€	253
Afschrijvingen	€ 145	€ 139	€	6
Huisvestingslasten	€ 720	€ 293	€	427
Overige instellingslasten	€ 1.089	€ 990	€	99
Totale lasten	€ 7.365	€ 6.580	€	785
Saldo baten en lasten	€ -141	€ 65	€	-206
Financiële baten	€ 16	-	€	16
Financiële lasten	€ 1	€ 9	€	-8
Saldo financiële baten en lasten	€ 15	€ -9	€	24
Resultaat	€ -126	€ 56	€	-182

De Rijksbijdragen zijn in 2023 in vergelijking met 2022 € 618.000 hoger. De oorzaak van deze toename ligt hoofdzakelijk in een verhoging van het bekostigingsbedrag per ingeschreven leerling in 2023 ten opzichte van 2022 bij het invoeren van de vereenvoudigde bekostigingssystematiek en als gevolg van de doorrekening van de CAO verhogingen in de bekostiging.

De overige overheidsbijdragen en subsidies laten een daling zien, hoofdzakelijk doordat in 2022 € 65.000 aan REACT-EU (ESF) subsidie is verantwoord, ten opzichte van € 9.000 aan REACT-EU (ESF) subsidie in 2023.

De overige baten zijn ten opzichte van 2022 hoger uitgevallen, deels door een hoger aantal leerling trajecten en deels door enkele (kleinere) nieuwe subsidies in 2023.

De personele lasten laten een stijging zien ten opzichte van 2022:

De totale personele lasten zijn in 2023 EUR 253.000 hoger dan in 2022. Deze lasten bestaan uit loonkosten en werkgeverslasten van eigen personeel (inclusief eventuele uitkeringen) en overige personele lasten. De afwijking kan als volgt worden gesplitst:

Loonkosten en werkgeverslasten (incl. uitkeringen):	+ € 800.000
Overige personele lasten:	- € 550.000

Loonkosten en werkgeverslasten (incl. uitkeringen): + € 800.000 (= + 17% t.o.v. 2022)

- In 2022 zijn de lonen per 1 juli vanuit de CAO PO verhoogd met 4,75%. In 2022 is deze verhoging een half jaar meegenomen, in 2023 is deze verhoging een heel jaar meegenomen. Als gevolg hiervan zijn de loonkosten in 2023 € 100.000 hoger dan in 2022.
- In 2023 zijn de lonen per 1 juli vanuit de CAO PO verhoogd met 10%. Op jaarbasis vallen de loonkosten 5% hoger uit dan begroot als gevolg van deze CAO-verhoging. Als gevolg hiervan zijn de loonkosten in 2023 € 250.000 hoger dan in 2022.
- In 2023 waren 65,01 FTE's in dienst, in 2022 waren 61,78 FTE's in dienst. Als gevolg hiervan zijn de loonkosten in 2023 € 250.000 hoger dan in 2022.
- Als gevolg van tredeverhogingen zijn de loonkosten in 2023 € 200.000 hoger dan in 2022.

Overige personele lasten: - € 550.000

- Mutatie voorziening langdurig zieken: - € 450.000:

In 2022 was sprake van een dotatie aan de voorziening langdurig zieken van € 305.000.

In 2023 is sprake van een vrijval van de voorziening langdurig zieken van € 145.000.

Per saldo zorgt dit voor € 450.000 lagere kosten in 2023 ten opzichte van 2022.

De huisvestingslasten zijn in vergelijking met 2022 gestegen met € 427.000.

- In 2023 is voor een bedrag van € 490.000 onder de overige huisvestingskosten opgenomen in het kader van de nieuwbouw / verbouw in Venlo. In 2022 was dit niet van toepassing.

De overige instellingslasten zijn in vergelijking met 2022 gestegen met € 99.000.

- In 2023 waren de bijdragen aan derden € 215.000 hoger dan in 2022. Dit verschil is ontstaan doordat in 2023 een extra kostenpost voor KEC Roermond is verantwoord over voorgaande jaren van € 65.000. In het jaar 2022 was juist sprake van een (extra) vrijval van ultimo 2021 (te veel) voor de KEC's op de balans gereserveerde bedragen.

De financiële baten en lasten zijn gewijzigd doordat er gedurende een deel van 2022 sprake was van het betalen van rente over de beschikbare liquiditeit, wat in 2023 is omgeslagen naar het ontvangen van rente over de beschikbare liquiditeit.

2.6.3 Balans en toelichting financiële positie

Een deugdelijke financiële planning en control is van belang om op een juiste wijze financiële verantwoording af te leggen. Begroting en realisatie (rapportage) worden ingezet als sturingsinstrument(-en) voor de beheersing van activiteiten.

Reserves en voorzieningen worden bewust gevormd en onderbouwd met meerjarenplannen, deels ook omdat dit wettelijk noodzakelijk is. Afwijkingen worden geanalyseerd en er wordt bepaald of er aanvullende actie noodzakelijk is om op koers te blijven. Voor een nadere toelichting zie ook punt 2.7 van de continuïteitsparagraaf. In opdracht van het Ministerie van OCW is een beoordelingskader aangereikt met kengetallen en signaleringswaarden. Als uitgangspunt geldt dat een doelmatiger financieel beleid ruimte schept voor versterking in het onderwijs. Centrale begrippen hierbij zijn vermogensbeheer en budgetbeheer.

		31-12-2023	31-12-2022			31-12-2023	31-12-2022
		x € 1.000,-	x € 1.000,-			x € 1.000,-	x € 1.000,-
ACTIVA				PASSIVA			
Vaste activa				Eigen vermogen			
Materiële vaste activa				Algemene reserve	€	2.466	€ 1.944
OLP en apparatuur	€	58	€ 74	Bestemmingsreserves	€	463	€ 1.110
Meubilair	€	218	€ 240		€	2.929	€ 3.054
ICT	€	115	€ 89	Voorzieningen			
Technische zaken	€	100	€ 110	Personele voorzieningen	€	230	€ 367
Inventaris en apparatuur	€	13	€ 15	Kortlopende schulden			
	€	504	€ 528	Crediteuren	€	467	€ 18
Vlottende activa				Bel. en premies soc. verzekeringen	€	269	€ 216
Vorderingen				Schulden inzake pensioenpremies	€	71	€ 65
Debiteuren	€	56	€ 87	Kortl. schulden en overl. passiva	€	641	€ 604
Ov. vorderingen en overl. activa	€	337	€ 254		€	1.448	€ 903
	€	393	€ 341	Totaal passiva			
Liquide middelen					€	4.607	€ 4.324
	€	3.710	€ 3.455				
Totaal activa	€	4.607	€ 4.324				

Materiële vaste activa:

Er is in 2023 voor € 120.000 geïnvesteerd, de afschrijvingen bedroegen in 2023 € 145.000.

Vorderingen:

Ultimo 2023 was sprake van € 100.000 vooruitbetaalde kosten (ten opzichte van de in 2023 ontvangen subsidie vanuit de gemeente) in het kader van de nieuwbouw in Venlo.

Liquide middelen:

De stand van de liquide middelen ultimo 2023 is toegenomen ten opzichte van de stand ultimo 2022. In het kasstroomoverzicht wordt nader ingegaan op de ontwikkeling van de liquide middelen.

Eigen vermogen:

De mutatie in het eigen vermogen betreft het resultaat over 2023.

Voorzieningen:

De stichting heeft twee voorzieningen gevormd. Het betreft beide personele voorzieningen (langdurig zieken en jubilea). De voorziening langdurig zieken is met € 144.000 afgenomen als gevolg van het feit dat er ultimo 2023 minder (langdurig) zieken waren dan ultimo 2022. De voorziening jubilea is met € 7.000 toegenomen.

Kortlopende schulden:

De kortlopende schulden zijn eind 2023 € 545.000 hoger in vergelijking met eind 2022:

- Onder de crediteuren is ultimo 2023 een schuld van € 344.000 aan het bouwbedrijf opgenomen in het kader van de nieuwbouw in Venlo. Ultimo 2022 was deze crediteur niet van toepassing.
- De schulden inzake loonbelastingen, premies sociale verzekeringen, pensioenpremies en vakantiegeld zijn ultimo 2023 in totaal € 95.000 hoger dan ultimo 2022 als gevolg van groei van het aantal FTE's (van 61,78 in 2022 naar 65,01 in 2023) en verhoging van de salarissen per 1 juli 2023.
- De schuldposities met betrekking tot de KEC's zijn ultimo 2023 € 64.000 hoger opgenomen in vergelijking met ultimo 2022 als gevolg van het feit dat de schuldposities ultimo 2022 (achteraf gezien op basis van de huidige kennis en informatie) € 65.000 te laag zijn opgenomen.

2.6.4 Financiële kengetallen

De Inspectie hanteert een set aan kengetallen die zij gebruikt bij de beoordeling van de financiële positie van een onderwijsinstelling. Op grond van een analyse van de financiële gegevens uit de jaarrekening, de continuïteitsparagraaf uit het jaarverslag of eventueel signalen, kunnen we bepalen of onze organisatie financieel gezond is en of we in control zijn.

Daarnaast gebruikt de Inspectie de set kengetallen om risico's te detecteren in de financiële positie van schoolbesturen, waarna een uitvoeriger onderzoek kan plaatsvinden. De financiële kengetallen van de Wijnberg geven een gezond beeld weer en geven geen aanleiding voor een uitvoeriger onderzoek.

Signaleringswaarden

	Omschrijving	Signaleringswaarde
1	Liquiditeit	Kleine besturen: minder dan 1,5
		Middelgrote besturen: minder dan 1
		Groot bestuur: minder dan 0,75
		Grootste besturen: minder dan 0,5
2	Solvabiliteit	Minder dan 0,3
3	Absolute omvang liquide middelen	Funderend onderwijs: minder dan 100.000 euro
		MBO en HO: minder dan 2 miljoen euro

Toelichting omvang van (bij liquiditeit)

Klein: Besturen met totale baten minder dan € 3 miljoen

Middel: Besturen met totale baten tussen € 3 en € 12 miljoen

Groot: Besturen met totale baten meer dan € 12 miljoen

Grootste: Besturen met totale baten meer dan € 25 miljoen

Bron: <https://www.onderwijsinspectie.nl/onderwerpen/toezicht-op-financieel-beheer/risico-indicatoren-en-signaleringswaarden-financieel-continuïteitstoezicht>

Het is van belang om de kengetallen in samenhang te bezien. In onderstaande tabel zijn de berekende kengetallen opgenomen, waarbij de koppeling met de interne streefwaardes zijn opgenomen.

Kengetallen balans						
Kengetal	Berekening	Streefwaarde *	31-12-2023	31-12-2022	31-12-2021	
Liquiditeit	Vlottende activa / Kortlopende schulden	Minimaal 1,0	2,8	4,2	3,9	
Solvabiliteit	Eigen vermogen (incl. voorzieningen) / Balanstotaal	Minimaal 50%	69%	79%	78%	
Rentabiliteit	Resultaat / Totale baten	Gemiddeld 0%	-2%	1%	1%	
Weerstandsvermogen	(Eigen vermogen -/- MVA) / Rijksbijdrage	Minimaal 30%	36%	41%	43%	

* betreft de eigen streefwaardes o.b.v. de doorrekening van de risico's.

De **liquiditeit** geeft aan in hoeverre een organisatie op korte termijn aan haar verplichtingen kan voldoen. Een goede liquiditeit ligt minimaal op 1. Onze liquiditeit is ruim voldoende en ligt (ruim) boven de gestelde signaleringsgrens.

Bij de **solvabiliteit** gaat het er om in hoeverre een bevoegd gezag op lange termijn, ook in tijden van tegenspoed, aan haar verplichtingen kan voldoen. Dit blijkt uit de verhouding tussen eigen vermogen, inclusief voorzieningen en het totaal van de passiva. Absolute normen voor solvabiliteit zijn moeilijk te geven. Beoordeling van het eigen vermogen kan niet los worden gezien van de beoordeling van de hoogte van de voorzieningen. Wanneer deze niet toereikend zijn om de toekomstige verplichtingen te dekken, zal aanvulling vanuit het eigen vermogen moeten plaatsvinden. In geval van een gezonde financiële positie, is een ondergrens van 30% wenselijk, aldus de Inspectie. Solvabiliteit is voldoende en ligt (ruim) boven de gestelde signaleringsgrens.

Rentabiliteit heeft betrekking op het rendement en geeft aan of er sprake is van een positief dan wel negatief resultaat in relatie tot de totale baten. Rentabiliteit is het resultaat van baten en lasten / de totale baten. In principe heeft een onderwijsinstelling geen winstoogmerk. Vanuit dat principe kan de rentabiliteit 0 zijn. Vanuit het verleden is voldoende (algemene) reserve opgebouwd uit positieve resultaten. Afname hiervan kan alleen door het realiseren van negatieve resultaten. De negatieve begrote resultaten ontstaan doordat we bewust willen inzetten op doelmatige en beleidsrijke besteding ten behoeve van het onderwijs. Voor een nadere toelichting hierop verwijzen we naar de toelichting op de exploitatie. De gemiddelde rentabiliteit van de afgelopen drie jaren is conform dan de streefwaarde.

Het **weerstandsvermogen** geeft een indicatie van het risicomanagement voor de school. De meerjarige trend als indicator is belangrijk. Gezien de risico's van de komende jaren is een weerstandsvermogen van ca. 30% noodzakelijk. De risico's worden jaarlijks geëvalueerd en geïnterpreteerd, zie 2.7 Continuïteitsparagraaf. Om de ruimte in ons weerstandsvermogen te benutten is een bestemmingsreserve 'Kwaliteit en toekomstontwikkeling' gevormd. Hiermee worden de komende jaren een aantal projecten bekostigd waarvan we verwachten dat ze een positief effect hebben op onder meer het leerlingaantal en het inclusiever organiseren van het (ambulant) onderwijsaanbod.

Samenvattend geven de ratio's per 31 december 2023 een gezond beeld weer.

2.6.5 Normatief eigen vermogen

De overheid is de belangrijkste financier voor de stichting. We zorgen ervoor om de beschikbare middelen zo effectief mogelijk in te zetten en het niet onnodig op de bank te laten staan. De inspectie heeft een nieuwe signaleringswaarde in 2020 geïntroduceerd voor het normatief eigen vermogen. Daarvoor is een formule ontwikkeld om te berekenen wat een schoolbestuur redelijkerwijs aan eigen vermogen nodig heeft om bezittingen te financieren en risico's op te vangen. Dit bedrag is het normatieve publieke eigen vermogen. De hoogte ervan is de signaleringswaarde. Als het eigen vermogen groter is dan het normatieve eigen vermogen, kan het bovenmatig zijn. Hierbij kijkt de inspectie alleen naar het publieke deel van het eigen vermogen. Eventueel privaat vermogen valt dus buiten het bestek van de inspectie.

Benadrukt wordt dat het normatieve eigen vermogen geen norm is, maar een startpunt voor een gesprek. Een organisatie kan immers goede redenen hebben om tijdelijk meer eigen vermogen aan te houden. De inspectie gaat de signaleringswaarde gebruiken in het toezicht op de doelmatigheid.

De formule is als volgt:

Normatief Eigen Vermogen =

- $0,5 * (\text{aanschafwaarde gebouw} * 1,27)$
- + boekwaarde resterende materiële vaste activa
- + $0,05 * \text{alle baten (onder 12 miljoen oplopend naar 0,1 bij 3 miljoen en daaronder 300.000)}$

Op basis van de jaarrekening 2023 geeft onderstaande berekening het volgende weer:

Berekening

Totaal eigen vermogen	2.928.591
Privaat eigen vermogen	0

Feitelijk eigen vermogen	2.928.591
Normatief eigen vermogen	996.732

Mogelijk bovenmatig eigen vermogen	€ 1.931.859

Ratio eigen vermogen: 2,94

Op basis van de signaleringswaarde zou er geconstateerd kunnen worden dat er mogelijk sprake zou kunnen zijn van een bovenmatig publiek eigen vermogen. De Wijnberg is van mening dat dit vermogen niet als bovenmatig bestemd kan worden. Dit om de volgende redenen (niet limitatief):

- De eind 2022 geactualiseerde financiële risicoanalyse geeft aan dat een eigen vermogen van minimaal € 1.224.900 nodig is passend bij ons risicoprofiel (de complexiteit van onze stichting en de participatie in een groot gebied met verschillende partijen).
- Bij het opstellen van de meerjarenbegroting over de periode 2024-2028 zet de Wijnberg in op het beleidsrijk uitvoeren van het passend onderwijs voor de populatie die de Wijnberg bedient. Om deze visie en ambitie te verwezenlijken zijn er meer middelen nodig dan wordt bekostigd vanuit de overheid. In deze periode zal op het vermogen worden ingeteerd.

Onderstaand de verwachte ontwikkeling van het normatief vermogen in de aankomende jaren:

Ontwikkeling normatief vermogen					
	31-12-2024	31-12-2025	31-12-2026	31-12-2027	31-12-2028
Begroot publiek eigen vermogen	€ 2.577.349	€ 1.742.786	€ 1.785.049	€ 1.791.445	€ 1.801.160
Begroot normatief publiek eigen vermogen	€ 1.043.058	€ 1.013.665	€ 993.743	€ 958.502	€ 892.614
Begroot bovenmatig eigen vermogen	€ 1.534.291	€ 729.121	€ 791.306	€ 832.943	€ 908.546
Benodigd vermogen Risico Management 2022/2023	€ 1.225.000	€ 1.225.000	€ 1.225.000	€ 1.225.000	€ 1.225.000
Eigen vermogen -/- Normatief -/- Risico Management	€ 309.291	€ -495.879	€ -433.694	€ -392.057	€ -316.454

Hiervoor zijn de gegevens uit de door de toezichthouder goedgekeurde begroting opgenomen:

- In de berekening van het normatief publiek eigen vermogen wordt géén rekening gehouden met bestemmingsreserves;
- Er zijn, naast de risico's zoals benoemd in de financiële risicoanalyse, nog andere risico's of verwachte uitgaven waar we als stichting rekening mee willen houden. Dit is te zien in de bestemmingsreserves die zijn gevormd. Het gaat per 31-12-2023 om:
 - a. De bestemmingsreserve kwaliteit- en toekomstontwikkeling;
 - b. De bestemmingsreserve voor De wereld van de Wijnberg;
 - c. De bestemmingsreserve voor de huisvesting in Venlo.

2.6.6 Investerings en financieringsbeleid

Het beleid van de stichting is gericht op het zoveel mogelijk met eigen middelen financieren van de investeringen waarvoor geen investeringssubsidie wordt ontvangen. Het uitgangspunt is dat geen vreemd vermogen wordt aangetrokken voor het doen van investeringen. De investeringen van 2023 zijn dan ook met eigen middelen gefinancierd. De toekomstige omvang van de liquide middelen is te zien in de toekomstbalans in de continuïteitsparagraaf. Hierbij is rekening gehouden met de geplande investeringen, vanuit het zogenaamde MIP. Uit de meerjaren balans blijkt dat de omvang van de liquide middelen de komende jaren meer dan voldoende zal zijn om de lasten, de investeringen en de onttrekkingen uit de voorzieningen te betalen.

2.6.7 Treasury

Het Treasurystatuut conform de door OCW vastgestelde regeling 'Beleggen, belenen, lenen en derivaten 2016' is in 2021 geactualiseerd. In 2023 is er geen geld belegd in risicodragend kapitaal. Beschikbare middelen worden op de rekening courant en de spaarrekeningen van de Rabobank gezet. Overtollige middelen worden risicovrij op een spaarrekening gezet. Beleggen in aandelen, obligaties of derivaten is niet toegestaan.

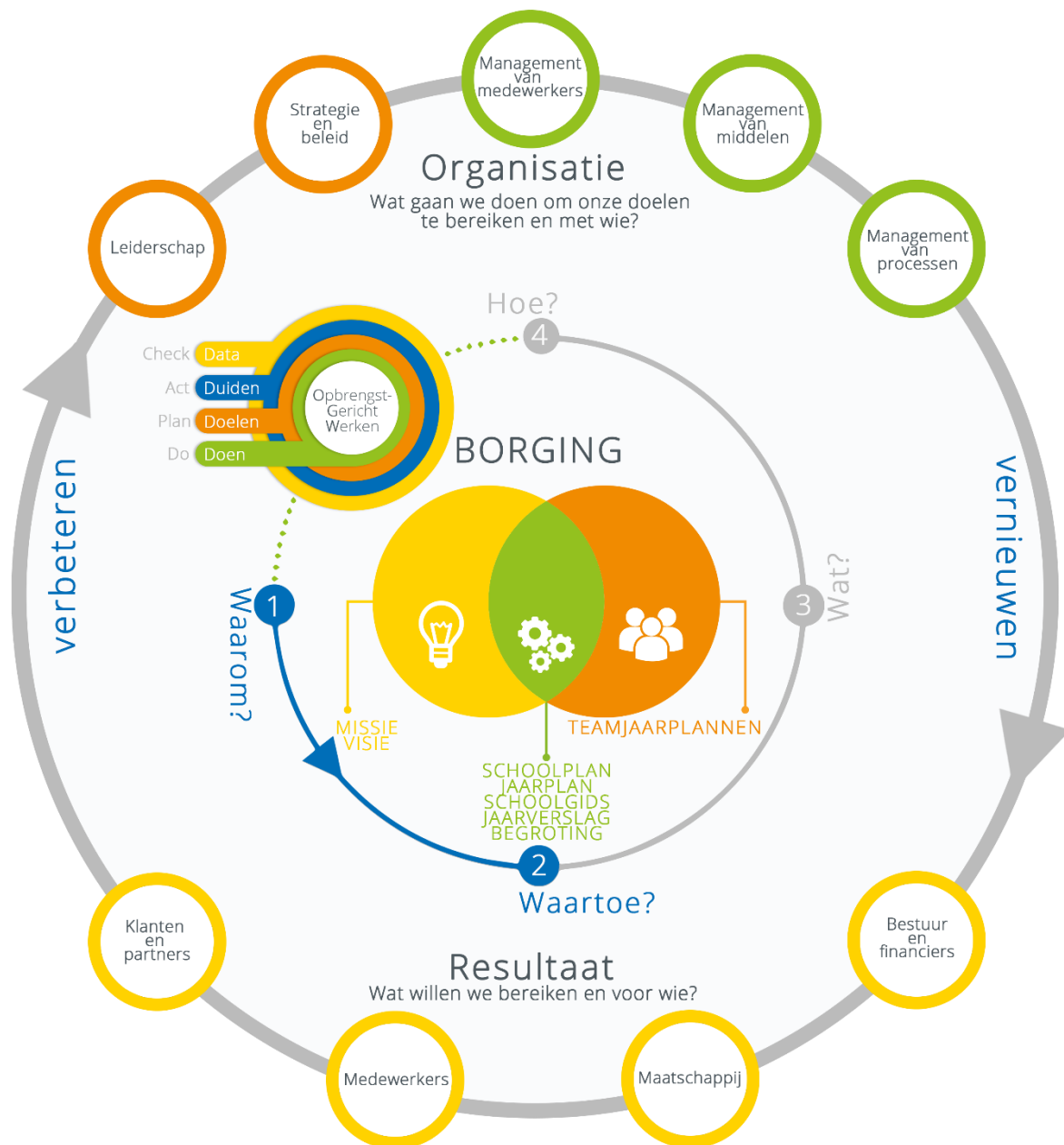
2.6.8 Allocatie van middelen

De Wijnberg is een school met één BRIN-nummer. Hierdoor is er geen sprake van allocatie van stichtingsmiddelen naar schoolniveau.

2.6 Continuïteitsparagraaf

2.7.1 Interne risicobeheersing- en controlcyclus

Een belangrijk onderdeel van onze kwaliteitszorg is onze risicobeheersing- en controlcyclus. Deze bestaat uit drie onderdelen: de integrale beleidscyclus, de planning en controlcyclus en het risico- en kansenmanagement.



Het kenmerk van al onze processen is het cyclisch werken waarmee we beogen processen doorlopend te verbeteren, te vernieuwen en te borgen. In onze integrale beleidscyclus werken we volgens het INK-model met de A3 jaarplansystematiek, waar we onze doelen stellen, volgen en resultaten vastleggen. Door het opstellen van doelen aan de hand van de vragen 'Waarom doen we dit?' en 'Waartoe moet dit leiden?' brengen we focus wat helpend is bij het volgen en realiseren van

de doelen. Vervolgens werken we uit welke medewerkers met vanuit welke rol en met welke verantwoordelijkheid werken aan het realiseren van het doel. Dit brengt duidelijkheid over de verwachtingen en verantwoordelijken van medewerkers (autonomie).

De jaarlijks terugkerende processen volgen we in de kwaliteitskalender. Hierin zijn per proces alle afspraken vastgelegd: de 'Waarom' en 'Waartoe', Wie zijn betrokken (RASCI-model) én het tijdspad.

Risico- en kansenmanagement

Het risico- en kansenmanagement is een belangrijk onderdeel in onze planning- en control cyclus. Het vergroot ons bewustzijn op kansen en bedreigingen en zorgt voor tijdige duiding, zodat bijsturing mogelijk is. Hierdoor beperken we de effecten van de risico's. Het risicomanagement wordt jaarlijks geëvalueerd en geactualiseerd met de directeur-bestuurder, locatieleiding en manager bedrijfsbureau, eventueel aangevuld met andere rollen.

Eén keer per vier jaar laten we een brede risico-inventarisatie en analyse uitvoeren. Zowel bij het inventariseren van de risico's als bij het scoren op kans (waarschijnlijkheid dat een risico zich voordoet) en impact (het effect van de risico's) betrekken wij interne en externe stakeholders. Hoe groter de kans en impact van een risico, des te groter is de noodzaak om hier beheersingsmaatregelen op te treffen die de kans en/of de impact verkleint. De beheersingsmaatregelen borgen wij middels doelen in het jaarplan en in reguliere processen van financiën, personeel en overlegstructuren.

In 2023 zijn de thema's cybersecurity en frauderisico's apart geïnterpreteerd naar aanleiding van de management letter van de accountant over 2022. Deze uitwerking hebben we toegevoegd aan het risicomanagement 2022, waarvan we de belangrijkste items hieronder vermelden.

In 2024 vindt de brede risico-inventarisatie plaats.

De voornaamste risico's uit ons risicomanagement zijn:

Risico	Strategie	Maatregelen
Financieel in control De inspectie van het onderwijs heeft een norm bepaald voor de hoogte van het vermogen. Bovenmatig vermogen kan worden teruggevorderd. Enerzijds voeren wij ons plan uit om het bovenmatig vermogen te reduceren, anderzijds worden we geconfronteerd met verhogingen van de Rijksbesteding en tijdelijke baten (b.v. NPO, subsidies corona etc.) waardoor afbouw bemoeilijkt wordt.	Reduceren/ Accepteren	- De Wijnberg zorgt voor voldoende afbouw van het vermogen; inschattend met de informatie van nu zal de norm in 2026 bereikt worden.
Ziekteverzuim Het ziekteverzuim bestaat de afgelopen drie jaar uit ca. 10% middellang en lang verzuim. Dit geeft een hoge druk op het primaire proces en heeft inmiddels ook	Reduceren/ Accepteren	- Intensiveren de screening van mogelijke nieuwe collega's in de werving- en selectieprocedure en

effect op onze ontwikkel- en borgingskracht. Het komt regelmatig voor dat nieuwe medewerkers snel nadat ze in dienst getreden zijn, uitvallen. Het is door o.a. privacyregels onvoldoende mogelijk een juist beeld te krijgen over het functioneren en belastbaarheid tijdens de sollicitatieprocedure.		stellen een proeftijd in bij contracten voor onbepaalde tijd. - We werken continue aan een cultuur van beschikbaar en bereikbaar zijn, waarin alles bespreekbaar is. - We zetten duurzame inzetbaarheid bewuster op de kaart tijdens jaar gesprekken en bieden scholing aan. - Reduceren ziekteverzuim door preventieve maatregelen, o.a. borging sturen op autonomie, goede inwerkprocedure en in gesprek blijven met elkaar.
Imago en beeldvorming Vanuit de hoge mate van samenwerking met onze partners zijn we afhankelijk van ons imago, waardoor we niet (tijdig) betrokken worden bij vastgelopen trajecten.	Reduceren	- We nemen actief deel aan overlegtafels. - We zorgen voor verbinding door onze processen transparant in te richten en data te delen.
Behoud expertise en personeelskort Het laatste jaar worden we steeds vaker geconfronteerd met de effecten van de krapte op de arbeidsmarkt: medewerkers vinden makkelijk elders een baan en worden ook actief benaderd. Het invullen van vacatures wordt steeds problematischer. De druk op het bestaande personeel stijgt door al deze ontwikkelingen: hetzelfde werk en kennis en ervaring wordt uit nood opgepakt door minder medewerkers. Het duurzaam behouden een aantrekken van medewerkers, expertise en ervaring is voor onze organisatie prioriteit.	Reduceren/ Accepteren	- Bij werving en selectie zorgen we voor een reëel beeld van onze organisatie, zodat wij én de kandidaat tot een juiste keus kunnen komen. - Er wordt actief ingezet op het aannemen/behouden van getalenteerde stagiaires en medewerkers. - We zetten in op uitbreiding van de formatie OP, omdat de verhouding OP/OOP te verbeteren. - De on-boarding wordt uitgebreid met modules voor o.a. zijinstromers. Hiermee spelen we in op de behoefte van onze medewerkers.
Wijziging zorgaanbod De opdracht van de zorg om hun aanbod decentraal te organiseren heeft effect op het integrale aanbod van zorg en onderwijs. Het onderwijs is wettelijk	Reduceren	- We zoeken nieuwe oplossingen in tijdelijke symbiose overeenkomsten en maken afspraken met scholen en stichtingen in de regio's.

beperkt om zich overal te kunnen vestigen. De wijzigingen in het zorgaanbod door aanbestedingen van de gemeente van onze zorgpartner(s) hebben direct effect op het integrale aanbod en daarmee op het onderwijsaanbod.		- We trekken samen (zorg en onderwijs) op bij het schrijven van aanbestedingen. - Er vindt structureel afstemming plaats tussen verantwoordelijken zorg en onderwijs (tactisch niveau).
Afhankelijkheid ICT van partners geeft frauderisico Naast de verwevenheid in het primaire proces met de zorgpartner werken we ook samen op het gebied van o.a. ICT op basis van een samenwerkings-overeenkomst. Ook worden financiële en personeelsgegevens verwerkt door een externe partner. De Wijnberg heeft geen zicht en invloed op mogelijke derden partijen die een externe partner inhuurt als deze dit niet meldt.	Reduceren en overdragen	- Extra check uitvoeren op het actueel zijn van contracten met externen, waar ligt de verplichting en aansprakelijkheid
Gedrag medewerkers grootste risico bij cyberrisico's Het gedrag van medewerkers is van doorslaggevend belang bij het voorkomen van privacy, fraude en securityrisico's. Het makkelijk klikken in een phishingmail kan onbedoeld grote gevolgen hebben. Daarnaast is de awareness van het omgaan met digitale informatie laag.	Reduceren	- ICT rampenplan actualiseren - Awareness bij medewerkers blijven voeden op scholingsdagen - Privacy en securitybeleid opnemen in on-boarding - Protocol social media actualiseren een huidige tijdsgeest en regelgeving

2.7.2 Begroting 2023-2027

De Wijnberg kiest bewust om beleidsrijk te begroten met de focus op het school- en jaarplan. Hierbinnen heeft de Wijnberg ervoor gekozen het proces decentraal op te zetten, waardoor er vanuit diverse rollen en verantwoordelijkheden (w.o. teamcoördinatoren, locatieleiders en staffuncties) input wordt opgehaald om te komen tot een breed gedragen begroting.

Hierdoor kunnen we in de verantwoording achteraf terugkijken op die gestelde doelen en bestedingen. Het financieel beleid is daarnaast gericht op het bewerkstelligen van een gezonde financiële positie waarmee we de continuïteit van de organisatie waarborgen.

Meerjarenbegroting 2024 tot en met 2028 bedragen x € 1.000,-							
Aantal leerlingen	Jaarrekening	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting
	2023	2024	2025	2026	2027	2028	
Aantal leerlingen per 1-2 (t-1)	270	258	232	268	268	268	
Aantal leerlingovereenkomsten 1-2	56	137	134	144	154	164	
Totaal aantal leerlingen	326	395	366	412	422	432	
Exploitatie bedragen x € 1.000,-							
	Jaarrekening	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting
	2023	2024	2025	2026	2027	2028	
(Rijks)bijdragen	€ 6.792	€ 6.376	€ 5.726	€ 6.632	€ 6.605	€ 6.605	
Overige overheidsbijdragen en subsidies	€ 67	€ 85	€ 58	€ 40	€ 32	€ 23	
Overige baten	€ 365	€ 1.002	€ 1.081	€ 1.171	€ 1.261	€ 1.351	
Totale baten	€ 7.224	€ 7.463	€ 6.865	€ 7.843	€ 7.898	€ 7.979	
Personele lasten	€ 5.411	€ 6.127	€ 6.271	€ 6.382	€ 6.481	€ 6.564	
Afschrijvingen	€ 145	€ 149	€ 158	€ 148	€ 140	€ 134	
Huisvestingslasten	€ 720	€ 449	€ 332	€ 332	€ 332	€ 332	
Overige instellingslasten	€ 1.089	€ 1.088	€ 938	€ 938	€ 938	€ 938	
Totale lasten	€ 7.365	€ 7.813	€ 7.699	€ 7.800	€ 7.891	€ 7.968	
Saldo baten en lasten	€ -141	€ -350	€ -834	€ 43	€ 7	€ 11	
Financiële baten	€ 16	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	
Financiële lasten	€ 1	€ 1	€ 1	€ 1	€ 1	€ 1	
Saldo financiële baten en lasten	€ 15	€ -1	€ -1	€ -1	€ -1	€ -1	
Resultaat	€ -126	€ -351	€ -835	€ 42	€ 6	€ 10	

MJB 2024 - 2028

Het aantal ingeschreven leerlingen zal, na een daling in de periode tussen 1 februari 2022 en 1 februari 2024, naar verwachting weer stijgen en vanaf 1 februari 2025 stabiliseren rond de 268. Het ligt in de lijn der verwachting dat het aantal leerlingen op overeenkomst of arrangement groeit. Hiervoor geldt dat de leerling binnen 3 tot 6 maanden zo goed mogelijk, zelfstandig kan functioneren in het (onderwijs)systeem. Waarvoor geldt: 'zo kort als mogelijk, zo lang als nodig'.

In afstemming met diverse samenwerkingsverbanden hanteren we tarieven van € 257,- en € 150,- per schoolweek per leerling (schooljaar 2022/2023) respectievelijk € 300,- en € 150,- per schoolweek per leerling (schooljaar 2023/2024). Deze kostenbedragen van een arrangement, gebaseerd op 1/40^e van de kosten van 1 FTE, liggen ver beneden het advies van de 'sectorraad GO' (Gespecialiseerd Onderwijs) en bekostiging van ingeschreven leerlingen op basis van T-1. De Wijnberg blijft samen met andere onderwijspartners bewust investeren in het passend onderwijs om het toenemend aantal plaatsingen speciaal onderwijs te remmen en inclusiviteit te verhogen. Lees: de kinderen en professionals zo thuisnabij regulier mogelijk te ondersteunen.

De ontwikkeling op het decentraal arrangeren van onderwijs zet door, echter een afname danwel toename van het leerlingenaantal gaat niet gepaard met een (evenredige) afname danwel toename van het aantal FTE. In de begroting is de formatie op peil gehouden, ook in 2025 ondanks dat daardoor een negatief exploitatiesaldo ontstaat, om de verwachte groei van het leerlingenaantal in de komende jaren te kunnen faciliteren.

In verband met de ontwikkeling van het leerlingenaantal wordt er in 2024 tot en met 2028 geen uitbreiding van de formatie verwacht voor het primaire proces. In de meerjarenbegroting is een stijging van de directe kosten opgenomen in verband met trede-verhogingen voor medewerkers. In onderstaande tabel wordt de ontwikkeling van het (verwachte) leerlingenaantal weergegeven en de daar bijbehorende (verwachte) inzet van het personeel.

Inzet personeel 2023 tot en met 2028	Jaarrekening 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028
Teldatum DUO	1-2-2022	1-2-2023	1-2-2024	1-2-2025	1-2-2026	1-2-2027
Aantal bekostigde leerlingen	270	258	232	268	268	268
Inzet aantal FTE's	65,01	65,70	65,80	65,70	65,70	65,70
Directeur - Bestuurder	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Onderwijzend personeel (LC en LD)	32,78	27,70	27,70	27,60	27,60	27,60
Onderwijsondersteunend met les/behandeltaken	16,49	19,90	19,90	19,90	19,90	19,90
Onderwijsondersteunend zonder les/behandeltaken	14,74	17,10	17,20	17,20	17,20	17,20
Totaal	65,01	65,70	65,80	65,70	65,70	65,70

Personele inzet komende jaren gerelateerd aan aantal (bekostigde) leerlingen

Tevens wordt er in de meerjaren-investeringsbegroting rekening gehouden met uitbreiding van meubilair, leermethodes en ICT. Door de nieuwbouw in 2023 en 2024 op de locatie Venlo zijn de huisvestingslasten hoger ingeschat. Voor de jaren daarna wordt een gematigd uitgavenpatroon verwacht.

De bestemmingsreserves worden beleidsrijk afgebouwd, zie paragraaf 2.6.4 onderdeel Normatief eigen vermogen. Om onze maatschappelijke opdracht binnen het passend onderwijs, in onder andere projecten en innovatieve arrangementen te kunnen blijven faciliteren, hebben wij voor de komende jaren de uitgaven hiervoor in de reguliere begroting opgenomen.

2.7.3 Nationaal Programma Onderwijs

Elke school in het funderend onderwijs heeft uit het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) extra middelen gekregen om interventies in te zetten voor het herstel van corona gerelateerde vertragingen bij leerlingen. Voor het funderend onderwijs gaat het om totaal €5,8 miljard. De spil van het NPO wordt gevormd door schooleigen-programma's die op basis van een eigen analyse van de situatie op de school worden opgesteld.

De Wijnberg heeft onderstaand stappenplan doorlopen en opgenomen in een schoolprogramma op basis van de schoolscan.



Voor het schooljaar 2022-2023 is het ontvangen bedrag per leerling €1.000. De rijksbijdrage in relatie tot de NPO is per einde schooljaar 2022-2023 afgerond. De PO sector, waaronder ook de Wijnberg valt, heeft vanuit OCW de tijd gekregen om tot en met schooljaar 2024-2025 de gelden (verantwoord onder de hiervoor benoemde bestemmingsreserve binnen het vermogen) te benutten aan de interventies op de menukaart.

2.7.4 Meerjarenbalans en kengetallen

Onderstaand is de meerjarenbalans van de Wijnberg opgenomen. Hierin zijn naast doorwerking van de effecten uit de exploitatiebegroting ook de verwachte uitgaven uit de meerjaren investeringsbegroting (MIP) opgenomen. Basis is de door de toezichthouder goedgekeurde meerjarenbegroting.

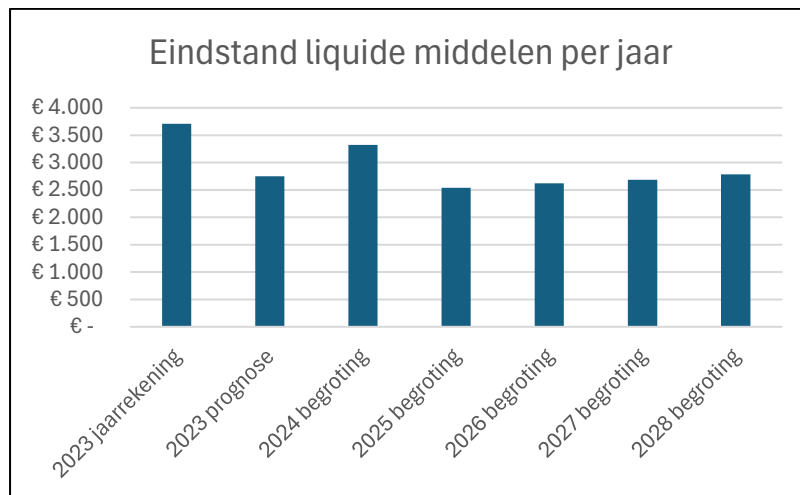
Balansposities 2022 tot en met 2028 bedragen x € 1.000,-	Jaarrekening 2022	Jaarrekening 2023	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028
Activa								
Vaste activa								
Materiële vaste activa - Verduurzaming pand	110	100	100	90	80	70	60	50
Materiële vaste activa - Overige	418	404	583	460	440	430	405	349
	528	504	683	550	520	500	465	399
Vlottende activa								
Vorderingen	341	393	280	412	424	437	450	464
Liquide middelen	3.455	3.710	2.858	2.921	2.138	2.223	2.287	2.386
Totaal activa	4.324	4.607	3.821	3.883	3.082	3.160	3.202	3.249
Passiva								
Eigen vermogen								
Algemene reserve	1.944	2.466	2.658	2.449	1.614	1.656	1.663	1.673
Bestemmingsreserves	1.110	463	247	200	200	200	200	200
	3.054	2.929	2.905	2.649	1.814	1.856	1.863	1.873
Voorzieningen	367	230	39	204	207	211	214	217
Kortlopende schulden	903	1.448	877	1.030	1.061	1.093	1.125	1.159
Totaal passiva	4.324	4.607	3.821	3.883	3.082	3.160	3.202	3.249

Bovenstaand presenteren wij de meerjarenbalans, zoals opgenomen in de meerjarenbegroting 2024-2028. Daaraan voorafgaand de cijfers zoals deze in de voorliggende jaarrekening zijn opgenomen op basis van de realisatiecijfers 2022 en 2023 en de geprognostiseerde 2023 cijfers welke de basis voor de begroting vormden.

Het eigen vermogen fluctueert met de geprognostiseerde resultaten. De voorzieningen muteren door de begrote dotaties minus onttrekkingen. De liquide middelen wijzigen door de exploitatieresultaten, positief gecorrigeerd door de afschrijvingen en dotaties aan de voorzieningen. De investeringen en onttrekkingen aan de voorzieningen hebben een negatieve invloed op de liquiditeit. Het meerjarig kasstroomoverzicht geeft inzicht in de mutaties van de liquide middelen. In onderstaande tabellen is de doorwerking van het MIP op de materiële vaste activa weergegeven.

Meerjaren kasstroom prognose

Op basis van de jaarrekening 2023, de meerjarenbalans en de meerjarenbegroting, kan een specificatie worden gemaakt van de doorwerking van de primaire stromen (resultaat, investeringen in activa en mutaties van de voorzieningen) op de beschikbare liquide middelen. Hierna is de meerjarenkasstroom weergegeven volgens de indirecte methode. Dit is dezelfde methode die in de meerjarenbegroting en de jaarrekening is gehanteerd.



Kasstroomoverzicht / verloop liquide middelen								
Kalenderjaar bedragen x € 1.000,-	2023 Jaarrekening	2023 Begroting	2024 Begroting	2025 Begroting	2026 Begroting	2027 Begroting	2028 Begroting	
Kasstroom uit operationele activiteiten								
Saldo van baten en lasten	€ -141	€ -499	€ -350	€ -834	€ 43	€ 7	€ 11	
Aanpassingen voor:								
- afschrijvingen	€ 145	€ 139	€ 149	€ 158	€ 148	€ 140	€ 134	
- mutaties voorzieningen	€ -137	€ -9	€ 4	€ 4	€ 4	€ 4	€ 4	
- veranderingen in vorderingen	€ -52	€ -1	€ -12	€ -12	€ -13	€ -13	€ -14	
- veranderingen in schulden	€ 545	€ -21	€ 30	€ 31	€ 32	€ 32	€ 33	
- betaalde / ontvangen rente	€ 15	€ -1	€ -1	€ -1	€ -1	€ -1	€ -1	
Kasstroom uit operationele activiteiten	€ 375	€ -392	€ -180	€ -654	€ 213	€ 169	€ 167	
Kasstroom uit investeringsactiviteiten								
Investeringen in materiële vaste activa	€ -120	€ -313	€ -209	€ -129	€ -128	€ -104	€ -68	
Kasstroom uit investeringsactiviteiten	€ -120	€ -313	€ -209	€ -129	€ -128	€ -104	€ -68	
Mutatie liquide middelen	€ 255	€ -705	€ -389	€ -783	€ 85	€ 65	€ 99	
Beginstand liquide middelen	€ 3.455	€ 3.455	€ 3.710	€ 3.321	€ 2.538	€ 2.623	€ 2.688	
Mutatie liquide middelen	€ 255	€ -705	€ -389	€ -783	€ 85	€ 65	€ 99	
Eindstand liquide middelen	€ 3.710	€ 2.750	€ 3.321	€ 2.538	€ 2.623	€ 2.688	€ 2.787	

Kengetallen

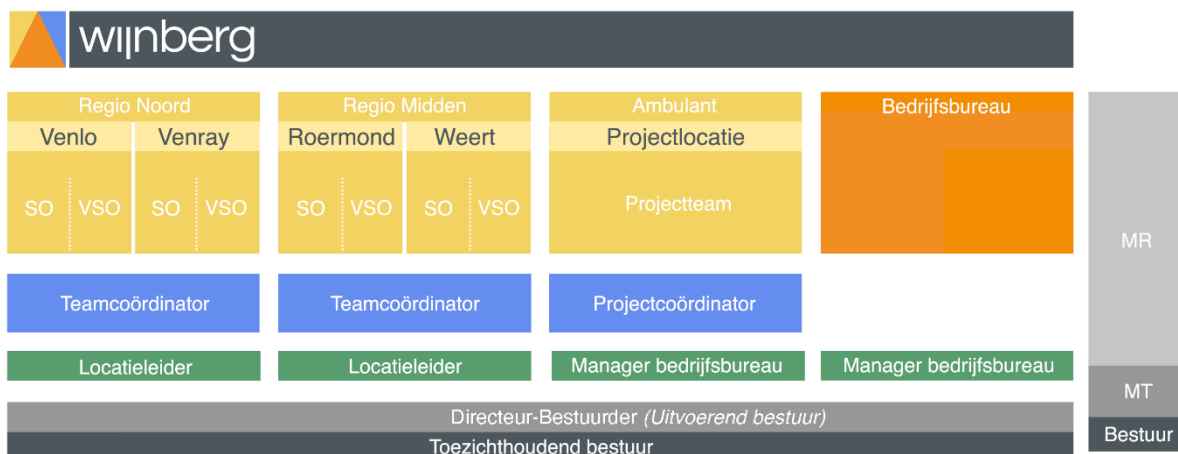
Op basis van bovenstaande gegevens zijn de volgende meerjarenkengetallen berekend:

Kengetallen balans							
Kengetal	Berekening	2024	2025	2026	2027	2028	Norm inspectie
Liquiditeit	$\frac{\text{Vlottende activa}}{\text{Kortlopende schulden}}$	3,24	2,41	2,43	2,43	2,46	0,50 / 1,00
Solvabiliteit 1	$\frac{\text{Eigen vermogen}}{\text{Totaal passiva}}$	68%	59%	59%	58%	58%	30%
Solvabiliteit 2	$\frac{\text{Eigen vermogen} + \text{voorzieningen}}{\text{Totaal passiva}}$	73%	66%	65%	65%	64%	
Weerstandsvermogen 1	$\frac{\text{Eigen vermogen} -/- \text{vaste activa}}{\text{Rijksbijdrage}}$	33%	23%	20%	21%	22%	
Weerstandsvermogen 2	$\frac{\text{Eigen vermogen}}{\text{Totale baten}}$	35%	26%	24%	24%	23%	
Rentabiliteit	$\frac{\text{Exploitatieresultaat}}{\text{Totale baten}}$	-5%	-12%	1%	0%	0%	> 0

2.8 Verslag toezichthoudend bestuur

Organisatievorm

De Wijnberg hanteert het één laags bestuursmodel (one tier). De toezichthoudende bestuursleden zijn in het bijzonder belast met het houden van (integraal) intern toezicht als bedoeld in de Wet op de Expertisecentra en de Code Goed Bestuur in het Primair Onderwijs op de werkzaamheden van het uitvoerende bestuurslid en op de gang van zaken in de stichting en de met haar verbonden organisatie, alsmede op de uitvoering en de kwaliteit van de activiteiten van de stichting.



Toezichtsvisie

De Wijnberg heeft door haar toegewezen taak binnen het (speciale) onderwijs te maken met parallelprocessen en marktwerking binnen het zorgveld. De Wijnberg acteert voortdurend op dit snijvlak, waarin we met (onderwijs- en zorg-) partners in de diverse regio's staan voor "geen kind op straat en geen kind zonder onderwijs". Het bestuur is zich bewust van een aantal kernelementen:

- Er wordt geïnvesteerd in het outreachende (integrale) karakter van de Wijnberg richting het netwerk in diverse ketens. Niet slechts geografisch of samenwerkingsverband georiënteerd.
- Er wordt 'wendbaarder' op zoek gegaan naar nieuwe (onderwijs-)mogelijkheden, zoals synthesesgroepen, afstandsonderwijs, arbeidstoeleiding, examinering, nieuwe regio's, onderwijs vormgeven via 'normale' ontwikkelingslijnen, onderwijs zonder gebouw/instituut etc.
- Het karakter van een behandelschool blijft behouden en er wordt naast onderwijs op basis van TLV vormgegeven aan andere mogelijkheden voor het aangaan van onderwijsarrangementen daar waar het de jongere ten goede komt.
- Er wordt continu een verbindende en ontschottende houding aan de dag gelegd, waarin de kennis en expertise ten dienste wordt gesteld aan 'het veld'.
- De expertise van de Wijnberg (en netwerkpartners) wordt actief ingezet binnen het onderwijs en de zorg met een vernieuwend karakter.
- De Wijnberg participeert en draagt bij aan de ontwikkeling met haar samenwerkingspartners in de diverse regio's ten behoeve van inclusiever onderwijs.

Toezichtkader

Het intern toezicht richt zich op de strategie en het beleid op middellange termijn en toetst daarbij de beleidsvoornemens en -uitkomsten aan de hand van haalbaarheid en de realiteit. Uitgangspunten hierbij zijn de gestelde doelen welke zijn opgenomen in het schoolplan en de meerjarenbegroting. Het toezichthoudend bestuur bespreekt tenminste éénmaal per jaar met de uitvoerend bestuurder de invulling van de maatschappelijke taak, de positie en strategie alsmede het beleid van de scholen, inclusief de risicobeheersing- en controlesystemen, en voorts de in de statuten genoemde beleidsdocumenten, te weten: beleidsplannen, jaarplannen, begrotingen, jaarverslagen en jaarrekeningen. In dat kader ziet het toezichthoudend bestuur toe op:

- het besturen van de kwaliteit van onderwijs en van de kwaliteitszorg;

- de onderwijsinhoudelijke, personele en financiële meerjarenraming en de prognoses van leerlingaantallen;
- de financiële sturing en de kwaliteit van de administratieve organisatie;
- risico-inventarisatie en risicomanagement;
- externe verbindingen;
- processen naar (bestuurlijke) (de-)fusie;
- de kwaliteit van het eigen functioneren

Samenstelling toezichthoudend bestuur

Situatie oude statuten

	Naam	Functie / portefeuille	Zitting namens	Benoeming	Einde termijn 1	Einde benoeming
1	Matthieu Goedhart	Lid/ Voorzitter	Mutsaersstichting	01-09-'04	Onbepaald	01-12-'23
2	Anita Burlet	Lid / Vicevoorzitter Auditcommissie	-	01-01-'17	31-12-'20	01-09-'23
3	Jos Mangnus	Lid / Remuneratie	MR	28-04-'21	27-04-'25	27-04-'29
4	Marcel van der Loo	Lid / Remuneratie vz.	-	01-01-'17	31-12-'20	01-09-'23
5	Erwin Scheepers	Lid / Auditcommissie vz.	Mutsaersstichting	25-05-'10	Onbepaald	01-09-'23
6	Guido Nijboer	Lid / Directeur- bestuurder		01-08-'22	Onbepaald	

Situatie nieuwe statuten
Uitvoerend bestuurder

	Naam	Functie	Op voordracht van	Benoeming	Einde benoeming
1	Guido Nijboer	Uitvoerend bestuurder, tevens voorzitter	Toezichthoudend bestuur	01-08-2022	Benoeming voor onbepaalde tijd

Toezichthoudend bestuur

	Naam	Functie	Op voordracht van	Benoeming	Einde termijn 1	Einde benoeming
1	Vacant	Toezichthoudend, niet- uitvoerend bestuurder, tevens voorzitter	Bestuur			
2	Jos Mangnus	Toezichthoudend, niet- uitvoerend bestuurder	Medezeggen-schapsraad	28-04-2021	27-04-'25	27-04-'29

Het toezichthoudend bestuur heeft bezoldigingsklasse C vastgesteld. Hierbij wordt het bezoldigingsbedrag voor 2023 vastgesteld op een maximum van € 23.850 voor de voorzitter en €15.900 voor leden. Vanuit maatschappelijk oogpunt is er voor gekozen om de volgende bedragen te hanteren met ingang van 1 oktober 2023:

	Voorzitter		Lid	
Vaste jaarlijkse vergoeding	€	10.500,00	€	7.000,00
Eventuele additionele (vaste) jaarlijkse vergoedingen				
- Remuneratie commissie	€	1.000,00	€	1.000,00
- Audit commissie	€	1.000,00	€	1.000,00
Maximale totale jaarlijkse vergoeding	€	12.500,00	€	9.000,00
Bezoldigingsmaximum WNT 2023	€	23.850,00	€	15.900,00

Voor de uitgekeerde bedragen verwijzen we naar het WNT-model in het jaarverslag.

Professionalisering

In 2023 heeft het bestuur de scholing Code Goed Toezicht van de VTOI afgerond. De Nederlandse Katholieke School Raad (NKSRR) is toegevoegd aan de kennissessies van het bestuur die geleid hebben tot afronding van het proces om te komen tot de statuten. Het bestuur heeft zich extern laten begeleiden bij het opstellen van het toezichtkader en bestuursreglement. Het bestuur heeft

deelgenomen aan de risico-inventarisatie met betrekking tot cybersecurity en fraude. In september heeft het toenmalige bestuur haar bestuurlijk handelen geëvalueerd.

Verslag over het kalenderjaar

In 2023 is het toezichthoudend bestuur zeven maal bijeengekomen voor haar reguliere vergaderingen.

Enkele behandelde thema's:

- Meerjarenbegroting; de meerjarenbegroting is op advies van de auditcommissie vastgesteld.
- Inspectie van het Onderwijs; het bestuurlijk herstelonderzoek is positief afgerond.
- Bestuursverslag; jaarrekening en bestuursverslag zijn vastgesteld.
- Governance; er zijn nieuwe statuten, bestuursreglement en toezichtkader vastgesteld.
- Bestemmingsreserves;
 - NPO: Deze zal in 2023 zijn uitgeput en worden opgeheven.
 - Nieuwbouw Venlo: Deze zal in 2024 zijn uitgeput en worden opgeheven.
 - De Wereld v/d Wijnberg: Deze loopt conform planning en zal in 2024 zijn uitgeput en worden opgeheven.
- Samenwerking MR; twee gezamenlijke bijeenkomsten hebben plaatsgevonden. Besproken thema's zijn nieuwbouw Venlo, herstelonderzoek van de Inspectie van het Onderwijs en governance.
- Corona; het toezichthoudend bestuur is geïnformeerd over beleid rond corona.
- Risicomanagement; is vastgesteld en de inventarisatie in het kader van cyber en frauderisico's is uitgevoerd. In 2024 zal de vierjaarlijkse externe toetsing plaatsvinden. In ieder geval zal hier het herstelplan van de Mutsaersstichting als de beoogde bestuursoverdracht naar Aloysius Stichting in worden meegenomen.
- Ambulant onderwijsaanbod; het bestuur heeft de ontwikkelingen gevolgd en constateert dat we in control zijn.
- Financiële doelmatigheid; in het proces van de meerjarenbegroting is het advies van de directeur-bestuurder om een nieuwe bestemmingsreserve in te richten, overgenomen. Deze gelden zijn geormerkt ten behoeve van de mogelijke bestuursoverdracht naar Aloysius Stichting.

De remuneratiecommissie heeft met de Directeur-bestuurder een beoordelingsgesprek gevoerd en het opleidingsplan geëvalueerd.

De auditcommissie heeft het bestuur geadviseerd rondom de meerjarenbegroting, jaarrekening en managementletter. De auditcommissie heeft een consistent financieel beleid geconstateerd hetgeen ter vergadering door de accountant bevestigd is.

Bijlage 1: verslag medezeggenschapsraad 2023

Voorwoord

Beste lezer,

Hierbij het jaarverslag van 2023 van de medezeggenschapsraad (MR) van onderwijsstichting Wijnberg. In dit jaarverslag beschrijven we in hoofdlijnen waar we ons het afgelopen jaar mee bezig hebben gehouden.

Evenals in voorgaande jaren staat de verbinding tussen MR en achterban hoog in het vaandel. Dit doen we door zaken te delen via nieuwsbrieven, de website en ook persoonlijk. We vinden het belangrijk dat personeel, ouders en leerlingen weten waar de MR mee bezig is en dat we betrokkenen raadplegen voordat besluiten genomen worden. Dit is dan ook ons streven voor in 2024! Dit doen we door in gesprek te gaan met de achterban, informatie te delen via MijnSamenwerkplek of Parro. Tevens vragen we ook input vanuit de leerlingenraden en zijn er gasten die vanuit betrokkenheid bij of kennis over bepaalde onderwerpen aansluiten bij (een onderdeel van) de vergaderingen. In 2024 zullen we ook nauw betrokken zijn bij het mogelijke bestuursoverdracht van de Wijnberg naar de Aloysiusstichting. We volgen dit traject kritisch en blijven oog houden voor leerlingen, ouders en personeel en dat de Wijnberg haar doelen blijft nastreven.

Daarnaast kijken wij samen met het bevoegd gezag op een positief kritische manier naar beleidsstukken waarbij de MR altijd de belangen van de leerlingen, het personeel en ouders voorop stelt. De MR is in het afgelopen jaar steeds meer betrokken geweest bij het fundamentele van innovaties. Dit is bereikt door aan het begin van een ontwikkeling of overdenken aan te schuiven bij een werkgroep. Op deze manier worden de belangen van de driehoek; leerlingen, personeel en ouders aan het begin al meegenomen en zorgt dit uiteindelijk voor een breed gedragen beleidsstuk.

Zijn er zaken die je kenbaar wilt maken of heb je vragen over alles wat met school te maken heeft, neem dan contact op met één van de MR leden. Of stuur een mail naar ilse.vdmosselaar@wijnberg.nl

Hierbij willen wij graag iedereen met wie wij de afgelopen periode hebben samengewerkt hartelijk danken voor hun inzet en bijdrage.

Met vriendelijke groet,

Ilse van de Mosselaar
Jeroen de Mol
Marijn van der Beele
Chez van Riel
Fernanda Simons

Personeelslid - Voorzitter / Secretaris
Personeelslid
Personeelslid
Personeelslid
Personeelslid

Visie MR

Wij als MR streven de visie van de Wijnberg na, en kijken daar waar nodig met een kritisch blik naar het beleid. We vertegenwoordigen en behartigen de belangen van de leerlingen, ouders en medewerkers. Om deze resultaten te bereiken vinden wij een open en eerlijke communicatie met de achterban belangrijk. Wij als leden van de MR hechte waarde aan de begrippen: betrouwbaarheid, benaderbaar zijn en zorgvuldigheid. Daarnaast vinden wij het belangrijk om een zichtbare en proactieve houding/rol aan te nemen voor onze collega's.

Verslag 2023

Vergaderingen

In 2023 hebben er zes vergaderingen plaatsgevonden. Over verschillende actuele onderwerpen is met het bevoegd gezag van gedachten gewisseld, gediscussieerd en overeenstemming bereikt. Agenda's en verslagen zijn net als de vergaderingen openbaar. De agenda's en notulen worden via www.wijnberg.nl en MijnSamenwerkplek gedeeld met ouder(s)/verzorger(s), collega's en andere geïnteresseerden. De afgelopen periode zijn er meerdere personeelsleden toevoorders geweest.

De planning van de vergaderdata wordt afgestemd op de beleidscyclus, waarbij we tevens rekening houden met de jaarplanning 2022-2023 en de kwaliteitskalender.

Schoolbestuur

Door het aansluiten van een MT lid bij elke vergadering verliep de samenwerking met het bevoegd gezag prettig. Op deze manier kon er direct verhelderd en afgestemd worden en kwamen we snel tot overeenstemming.

Nieuwe MR leden

Vanwege langdurige afwezigheid is één lid rustend lid van de MR. De MR heeft nu een lerarengeleding van vijf personeelsleden (waarvan een rustend lid). Na meerdere oproepen zijn er geen nieuwe leden verworven voor de oudergeleding. Hier zijn op het moment twee vacatures voor.

Ouderbetrokkenheid

Om beter aan te kunnen sluiten bij de doorstroom van leerlingen en ouders kunnen ouders ook per onderwerp aansluiten bij een MR vergadering. Zo kunnen we gebruik maken van de expertise die ouders in huis hebben. Op deze manier willen we een hoge ouderbetrokkenheid creëren. Tot nu toe is hier nog geen gebruik van gemaakt.

Adviezen en instemmingen

Als MR hebben we onder andere meegedacht over en ingestemd met de volgende onderwerpen:

- Meerjarenformatieplan
- Jaarverslag 2022
- Vakantierooster/studiedagen 2023-2024
- Schoolgids 2023-2024
- Vacatures/Sollicitatiegesprekken
- MR statuten en reglement
- Begroting
- Schoolplan 2023-2026
- Jaarplan 2024
- Risicomanagement
- Organisatieontwikkeling
- Werkverdelingsplan
- Schoolontwikkelingsprofiel
- Werkdrukverminderingsgelden
- Scholingsplan/Professionaliseren personeel
- Interne audit
- Statutenwijzigingen
- Privacy beleid
- Bestuurlijke ontwikkelingen
- Intentieovereenkomst Aloysiusstichting
- Opbrengst Gericht Werken
- NPO-gelden
- Huisvesting
- Inspectiebezoek
- Profielschets van de voorzitter van het toezichthoudend bestuur.

Jaarplan 2024

Enkele onderwerpen die op het jaarplan 2024 staan:

- Jaarverslag 2024
- Meerjarenbegroting
- Formatieplan 2024-2025
- Schoolgids 2024-2025
- Intentieovereenkomst Aloysiusstichting
- Urenonderbouwing en motivatie 2024-2025
(vakantierooster 2024-2025)
- Schoolplan
- Jaarplanning MR 2024
- Werkverdelingsplan