



JAARVERSLAG 2021

Lyceum Sancta Maria





Inhoudsopgave

Voorwoord Claasje Quadekker, Rector-bestuurder

1.	Algemeen	
1.1	Missie en visie	6
1.2	Juridische en interne organisatiestructuur	8
1.3	Bestuursmodel en Ontwikkelingen governance	9
2.	Ontwikkelingen in 2021	
2.1	Strategisch personeelsbeleid	10
2.2	Passend onderwijs	11
2.3	Toetsing en examinering	11
2.4	Nationaal Programma Onderwijs	13
3.	Sancta: "Zoveel méér dan een diploma!"	
3.1	Onderwijs	14
3.2	Strategisch HRM	22
3.3	Personeelsbestand	25
3.4	Kwaliteitsbeleid	26
3.5	Omgeving & verbinding met de samenleving	28
3.6	Facilitair	29
4.	Toezicht en verantwoording	
4.1	Verslag toezichthoudend deel bestuur	32
4.2	Verslag medezeggenschapsraad	34
4.3	Contacten en samenwerking	34
5.	Financiële ontwikkelingen en continuïteit	
5.1	Financiën; balans, analyses en toelichting	36
5.2	Treasurybeleid	40
5.3	Continuïteitsparagraaf	42
5.4	Risicoparagraaf	47
6.	Jaarrekening	52

Voorwoord

Sancta Maria is méér dan een diploma!

Het schooljaar 2021 is gestart én geëindigd in een lockdown situatie, de tussenliggende periode heeft zich vanwege de COVID-19 pandemie gekenmerkt als een onzeker en bewogen schooljaar. Door het continu moeten anticiperen op of schakelen naar aanleiding van overheidsbesluiten, was het jaar intens en tegelijkertijd leerzaam. In belang van veiligheid en gezondheid maar bovenal – in belang van onze leerlingen – heeft Sancta structureel weloverwogen keuzes gemaakt om de continuering van het onderwijs zoveel mogelijk te blijven garanderen.

Flexibel en ontwikkelingsgericht

De school heeft zich hierbij opnieuw uitermate flexibel en ontwikkelingsgericht getoond. Zo werd in vroeg stadium een hybride onderwijs-scenario ontwikkeld en nadrukkelijk heeft bijgedragen aan het welzijn van de leerlingen en de bevordering van hun leerprestaties. Hierbij is bewust gekozen om alle leerlingen zoveel mogelijk fysiek les te geven waarbij zij dagelijks naar school konden komen.

Toch vragen de gevolgen van deze periode om een plan dat recht doet aan de leerlingen zodat ook zij straks met trots kunnen zeggen dat Sancta opleidt voor meer dan een diploma.

Beleidsrijk en creatief

Sancta heeft dankbaar gebruik gemaakt van het beschikbaar gestelde budget via het Nationaal Programma Onderwijs (NPO). In zeer korte tijd is een bijzonder schoolprogramma ([zie publieksversie NPO](#)) ontwikkeld dat aansluit bij

de behoefte van onze leerlingen en tegelijkertijd aansluit bij de schoolambities. Sancta's NPO programma kent een vorm die het onderwijs en begeleiding structureel rijker maken zoals ruimte en maatwerk voor leerlingen én docenten creëren waardoor de werkdruk beheersbaar blijft en mogelijkheden ontstaan voor diverse vormen van ondersteuning.

Kwaliteitsslag en controle

Het jaar overziend, concludeer ik dat er veel en goed werk is verzet. De school kent enorme veerkracht en improvisatievermogen. Het onderwijs, hetzij in een andere vorm, en de resultaten zijn op orde. Op het gebied van onderwijsontwikkeling kent de school een bloei op ICT-gebied zoals digitale interventies aanvullend op het reguliere programma en zijn alle lokalen opnieuw voorzien van vooruitstrevende smartborden. Het financieel resultaat van de school is gezond ondanks de aanzienlijke investering van een nieuw ventilatiesysteem, gerealiseerd tijdens de zomerweken. Sancta staat op de kaart, dat mag gezegd worden. Dit heeft ertoe geleid dat de aanmeldingen van nieuwe leerlingen explosief zijn toegenomen. Mede vanuit maatschappelijke verantwoordelijkheid is overgegaan tot het formeren van een extra brugklas.

Onze ambities bouwen voort op de schoolorganisatie zoals deze staat en geven richting aan het strategisch beleid. Het is goed te constateren dat wij op de goede weg zijn. Echter, de afgelopen twee jaar maken dat wij de koers herijken en scherpstellen. Het bestuur van Sancta Maria is zich terdege bewust van de verantwoordelijkheid voor de kwaliteit en de continuïteit van

het onderwijs. Het blijven bouwen aan een gezonde en solide organisatie zijn hiervoor essentiële voorwaarden. Saamhorigheid en een verbetercultuur in de school kunnen hierbij een positieve bijdrage leveren. Dit is een stimulans om de komende jaren een aangepaste koers te varen om onze leerlingen, door de impact van COVID-19, net zo solide op hun diploma voor te bereiden als normaliter.

Het is onze opdracht hen zowel sociaal-emotioneel als op inhoud adequaat te ondersteunen en te begeleiden.

Claasje Quadekker

Rector-bestuurder





1. Algemeen

Lyceum Sancta Maria is opgericht in 1931 als gymnasium. Tegenwoordig biedt de katholieke school een havo-, atheneum- of gymnasiumopleiding aan voor ruim 1.500 leerlingen uit Haarlem en omstreken en is een zelfstandige stichting.

1.1 MISSIE EN VISIE

Missie

Leerlingen met een open en nieuwsgierige blik naar de wereld laten kijken en laten uitblinken. Dat is wat ons drijft. Wij helpen ze kennis en vaardigheden te verwerven en kwaliteiten te ontwikkelen, zodat ze kunnen uitgroeien tot evenwichtige, sociale mensen met respect en verantwoordelijkheid. Kansrijk de wereld in! Onze drijfveren voor het onderwijs dat wij bieden zijn dan ook: maatschappelijke toerusting, kennisvorming en persoonsvorming. Sancta Maria heeft een eigen karakter dat is samengevat in vier kernwaarden. Vanuit deze vier kernwaarden geven wij ons onderwijs in de breedste zin van het woord vorm, inhoud en kleur.

Visie

Sancta Maria staat voor een actieve deelname aan de wereld van vandaag én van morgen. Onze leerlingen weten waar hun kracht ligt. Wij zetten hoog in op het ontwikkelen van talent, zelfstandigheid en creativiteit. Wat wij net zo belangrijk vinden, is dat zij de ruimte krijgen om hun persoonlijkheid optimaal te vormen. Het uitdagende en creatieve onderwijs biedt onze leerlingen maximale kansen om succesvol hun weg te vinden bij het vervolgonderwijs, hun werkzaam leven en in de maatschappij. Sancta Maria zorgt voor kwalitatief onderwijs en een passende begeleiding. In een open en veilige leer- en werkomgeving kan en mag iedereen zichzelf zijn. Sancta Maria kent een ambitieuze leercultuur waarin iedereen leert!



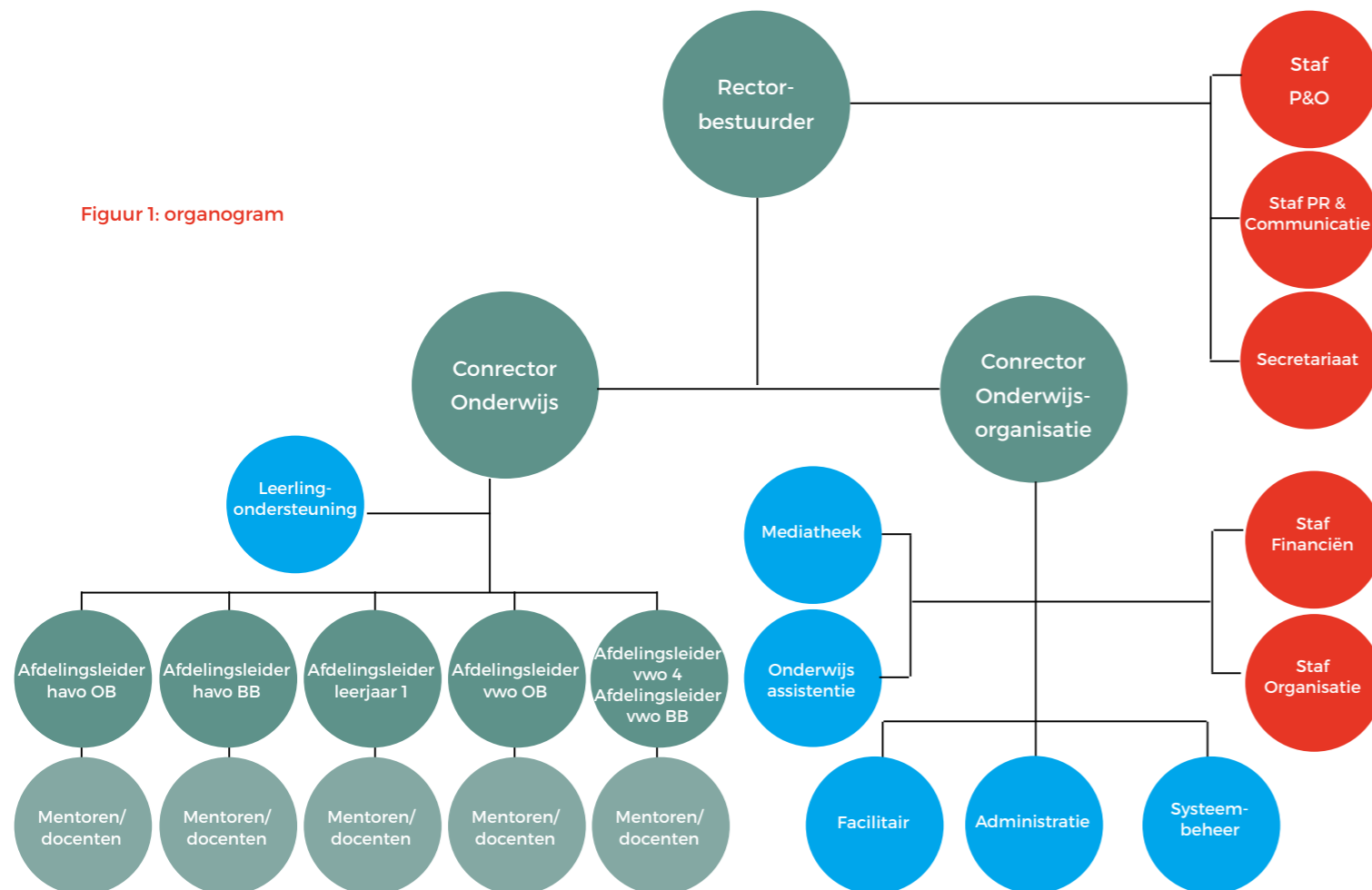
1.2 JURIDISCHE EN INTERNE ORGANISATIESTRUCTUUR

Sancta Maria

De Rector-bestuurder is integraal verantwoordelijk binnen de vastgestelde kaders van de stichting. Dit betekent de aansturing van het team, de visieontwikkeling van de school, de realisatie daarvan en het zorgdragen voor een goede onderwijskwaliteit en bedrijfsvoering.

De schoolleiding (SL) bestaat uit de Rector-bestuurder en twee conrectoren. Samen met de afdelingsleiders vormen zij het management team (MT) van de school. De belangrijkste taak voor school is het zorgdragen voor goed onderwijs. Dit is mogelijk doordat er ondersteuning is door de stafdiensten op gebied van strategisch HRM, financiën, ICT en communicatie. Deze samenwerking maakt dat het verbeteren van de onderwijskwaliteit en de deskundigheid van docenten gerealiseerd kan worden. Tegelijkertijd helpt deze gemeenschappelijke aanpak ook om moderne faciliteiten en huisvesting te realiseren. De organisatiestructuur biedt de mogelijkheid om met elkaar de ambities van Sancta Maria te realiseren en ons te richten op de ontwikkeling van leerlingen.

Figuur 1: organogram



SCHOOLLEIDING

Claasje Quadekker
Rector-bestuurder

- Algemeen beleid en coördinatie
- Externe en bestuurlijke contacten
- Strategisch HRM
- PR, werving en communicatie

Jeroen Maréchal
conrector onderwijs

- Onderwijskundig beleid
- Onderwijsorganisatie
- Leerlingbegeleiding en -zorg

Martine Krijnen
conrector onderwijsorganisatie

- Financiën
- Kwaliteitszorg, schoolorganisatie
- Beheer, gebouw en huisvesting
- ICT

AFDELINGSLEIDERS

Mirjam Meinema leerjaar 1

Niels Vis havo 2 & 3
Marieke Vliegheuis*

Robbert Dekker havo 4 & 5
Sybo Mocking*

Gijs Jonkers vwo 2, 3 & 4
Leon Borgsteede* vwo 4

Jan Groen vwo 5 & 6

* per 01-08-21

Tabel 1: samenstelling schoolleiding en managementteam, gedurende de verslagperiode.

1.3 BESTUURSMODEL EN ONTWIKKELINGEN GOVERNANCE

Bestuur

Sancta Maria heeft gekozen voor het one-tier board als bestuursmodel. Er is daarbij gekozen voor functionele scheiding tussen intern toezicht en bestuur. Het bestuur richt zich op de hoofdlijnen van het beleid en draagt eindverantwoordelijkheid voor de gehele organisatie. Dit betekent dat binnen één orgaan (het bestuur) wordt gewerkt met toezichthoudende bestuurders (tezamen het algemeen bestuur) en een uitvoerend bestuurder (het dagelijks bestuur).

Ontwikkelingen Governance

Sancta Maria heeft in 2016 een organisatiemodel ontwikkeld en is daarbij altijd in beweging, ook op het gebied van de governance. In 2021 is een start gemaakt met het evalueren van deze bestuursfilosofie. Dit proces wordt in 2022 afgerond.

Met vertrek en de komst van bestuursleden zijn de portefeuilles van bestuursleden verder uitgebreid. Ook de bezetting en werkzaamheden van bestuursleden is aan verandering onderhevig geweest. Hiervoor wordt verwezen naar het verslag van het toezichthoudend deel van het bestuur in hoofdstuk 4. Om te komen tot een bestuurlijk toezichtkader is bij aanvang van dit schooljaar met het bestuur een leertraject onder begeleiding van Dhr. H. Wassink gestart. Het nieuwe toezichtskader is in 2021 vastgesteld.



2. Ontwikkelingen 2021

2.1 STRATEGISCH PERSONEELSBELEID

Goed strategisch personeelsbeleid is een onmisbare voorwaarde voor een lerende organisatie met als doel goed onderwijs te realiseren. Sancta Maria heeft de ambitie om voor medewerkers een goede en eigentijdse werkgever te zijn, waar wordt gewerkt volgens de principes van een lerende organisatie. De school is niet alleen een plek waar leerlingen leren, maar ook een plek waar onderwijsondersteuners, docenten en managementteam zich voortdurend ontwikkelen.

Om dit te realiseren is het van belang dat alle medewerkers in staat worden gesteld zich te ontwikkelen, passend bij het onderwijs dat wij willen bieden. Daarom is extra scholingsbudget vrijgemaakt om bovenop de standaard scholingsbudgetten extra te kunnen scholen via School voor School, een regionaal scholingsnetwerk. Daarnaast is voor een strategische personeelsplanning inzicht in de in-, door- en uitstroom, kwantiteit en kwaliteiten en wensen van medewerkers nodig. Strategisch opleiden op basis van een meerjarig perspectief in combinatie met verticale of horizontale loopbaanpaden komt de continuïteit van bezetting en de verhoging van kwaliteit ten goede. Sancta Maria

heeft hiervoor de eerste aanzet in ontwikkeling gemaakt en kan hier verder in doorgroeien. De functiemix blijft een punt van aandacht en daar waar mogelijk creëert de school extra doorgroei-mogelijkheden.

Daarnaast is Sancta Maria sinds schooljaar 2020-2021 officieel lid van ROSA. De Regionale Opleidingsschool Amstelland is een samenwerkingsverband van 16 VO- scholen en zes Amsterdamse opleidingsinstituten. Sancta Maria ziet het als haar maatschappelijke opdracht om op deze manier bij te dragen aan het landelijk probleem van het lerarentekort.

Taakbeleid

Graag zet Sancta Maria in op duurzame inzetbaarheid van medewerkers waarbij het werk in balans is en evenredig verdeeld wordt over de werknemers. Daarom is, mede naar aanleiding van alle extra interventies vanwege het NPO programma met bijhorend tijdelijk taakbeleid, in 2021 de opdracht gegeven om een nieuw taakbeleid te ontwikkelen dat per 1 augustus 2023 ingaat. De doelstelling van het nieuwe taakbeleid is het faciliteren van het onderwijskundige proces. Daarom is het van belang om monitoring en evaluatie van de ervaringen die in het NPO-schoolprogramma worden opgedaan,

een plek in het proces van taakbeleid te geven. Dat betekent dat in juni 2022 de opbrengsten/kaders die uit deze evaluatie volgen, helder moeten zijn. In het schooljaar 2022-2023 zal daarnaast het nieuwe schoolplan voor Sancta Maria worden ontwikkeld.

2.2 PASSEND ONDERWIJS

Sancta Maria werkt nauw samen met het Samenwerkingsverband Zuid-Kennemerland om alle leerlingen de juiste ondersteuning te bieden. De beschikbare middelen die van dit Samenwerkingsverband ontvangen worden voor leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben, kunnen gesplitst worden in structurele middelen en incidentele middelen (projectsubsidies). De structurele middelen die wij ontvangen worden aangewend om de zorgstructuur (trajectvoorziening) rondom de extra ondersteuning van de leerlingen vorm te geven. Dit ondersteuningsteam bestaat uit een ondersteuningscoördinator en twee trajectbegeleiders. Op school heeft het team eigen trajectbegeleidingsruimtes waar leerlingen met extra ondersteuningsvragen, gebruik van kunnen maken.

Sancta Maria kent een uitgebreide interne begeleiding (gecertificeerde remedial teachers, zorg- coördinator, trajectbegeleiders, anti-pest coördinator, motivatiecoaches, gecertificeerde taalachterstand docenten, sociale vaardigheids- en faalangstrainers, vertrouwenspersonen, werkgroep rouwverwerking voor leerlingen etc.). Daar waar nodig wordt specifieke externe begeleiding ingeschakeld. Jaarlijks maken leerlingen schoolbreed structureel gebruik van de extra ondersteuning van de trajectbegeleiding. Bovendien wordt er aan leerlingen incidenteel, met kleine interventies, ondersteuning geboden (coachingstrajecten).

Projectsubsidie

Met betrekking tot de incidentele gelden heeft de school twee projectsubsidies aangevraagd en toegekend gekregen. De eerste subsidie is ingezet ten behoeve van het project 'Kansengelijkheid voor leerlingen met een taalachterstand'. Om kansengelijkheid te vergroten wordt op Sancta sinds vele jaren ook gewerkt met heterogene brugklassen. Het project 'Kansengelijkheid' heeft als doel om de leerling, ongeacht

zijn taalachtergrond, gelijke kans op school te bieden met behulp van de juiste ondersteuning. In dit kader dient er visie en beleid ontwikkeld te worden. Het project wordt begeleid en ondersteund door ITTA-UVA. Het was de intentie om een teamscholing te organiseren en in te zetten op deskundigheidsbevordering van direct betrokken docenten. Door COVID-19 heeft het traject met betrekking tot de scholing geen doorgang kunnen vinden. Wel heeft de collega, die dit traject intern gaat leiden, zijn NT2 scholing afgerond. In het schooljaar '20/'21 is een start gemaakt met de begeleiding van de zogeheten NT2-leerlingen, die te maken hebben met een taalachterstand op het gebied van de Nederlandse taal. Nederlands is voor deze leerlingen gedurende een langere periode niet de primaire taal geweest, meestal vanwege een langdurig verblijf in het buitenland. In 2021 ging het om gemiddeld 20 leerlingen. Daarnaast is er 1 leerling met de status nieuwkomer in het NT2-traject begeleid.

De andere subsidie betreft het project leren-lernen. Leerlingen met een negatieve uitkomst bij de NPOscan, of met motivatieproblemen zijn door twee medewerkers intensief begeleid in het aanleren van studievaardigheden en/of executieve functies.

Convenantsmiddelen

In december 2019 zijn extra middelen uit het onderwijsconvenant uitgekeerd aan de scholen. Door deze regeling heeft Sancta Maria per leerling een substantieel bedrag ontvangen. De inzet van deze incidentele middelen kan niet leiden tot structurele verplichtingen en niet tot generieke salarismaatregelen. Deze extra middelen zijn uitgeven aan bijvoorbeeld meer ontwikkeltijd, werkdrukverlichting, begeleiding van startende leraren, begeleiding van zij-instromers, onderwijsinnovatie of maatregelen arbeidsmarktvragestukken. In 2021 zijn deze middelen, in overleg met de MR, voornamelijk aangewend voor extra (O)OP formatie. Hiermee zijn kleinere klassen gerealiseerd, zijn er extra ondersteuners aangesteld zodat docenten zijn vrijgesteld van surveilleren en waarneemuren. De regeling stopt in 2022. Echter door ophoging en structurele voortzetting van de middelen kan dit leiden tot doordachte, effectieve en structurele maatregelen tegen werkdruk.



2.3 TOETSING EN EXAMINERING

In 2019 is er een uitvoerig landelijk themaonderzoek voor toetsing en afsluiting afgenomen, dit naar aanleiding van de landelijke problematiek. Sancta Maria heeft als één van de weinige scholen in deze omgeving het oordeel GOED gekregen en voldoet aan de landelijke gestelde normering. Om dit te behouden en de kwaliteit te borgen hebben we een werkgroep ingesteld die ons toetsbeleid opnieuw zal vaststellen in de context van het formatief handelen. Er komen minder toetsen op termijn, dus de kwaliteit van de toetsen die gegeven gaan worden, moet gewaarborgd uitstekend zijn. Om deze kwaliteit te waarborgen, wordt een aantal docenten tot 'toetsmeester' opgeleid. De scholing wordt in 2022 afgerond. De toetsmeesters gaan binnen de secties hun kennis delen en de kwaliteit van de toetsen bewaken. In het kader van de overgang van het huidige PTA naar een PTA waarin het afsluitend karakter is geborgd, zijn dit jaar de eerste verkenningen gestart. Dit aan de hand van de checklist, ontwikkeld door de VO-raad, waarin alle noodzakelijk en gewenste veranderingen van het PTA zijn omschreven. In 2022 wordt dit traject afgerond.

2.4 NATIONAAL PROGRAMMA ONDERWIJS

De schoolsluitingen, het hybride onderwijsmodel en de vele aanpassingen en maatregelen als gevolg van COVID-19 hebben ertoe geleid dat onze leerlingen op onderdelen vertragingen hebben opgelopen. Daarom is via het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) een substantieel budget beschikbaar gesteld om deze vertragingen bij leerlingen in te halen (en daarmee de in dit kader opgetreden toename van kansengelijkheid herstellen). Het NPO heeft als doelstelling het wegwerken van vertragingen die vanaf maart 2020 door de COVID-19 periode zijn ontstaan.

Om tot een effectieve en adequate invulling van het NPO-programma te komen, en de daartoe behorende verantwoording aan de overheid, hebben we de volgende doelstelling geformuleerd: *aanpassingen in het schoolprogramma '21-'22 en '22-'23 realiseren om ruimte en maatwerk voor leerlingen én docenten te creëren, zodat de werkdruk beheersbaar blijft en mogelijkheden voor diverse vormen van ondersteuning ontstaan.*

Om deze ondersteuning mogelijk te maken, zijn wij in het schooljaar 2021-2022 gestart met een 45-minutenrooster en de invoering van het Sancta-ondersteuningsmoment.

Door de inzet van het Sancta-ondersteuningsmoment in het lesprogramma, kunnen we onze leerlingen maatwerk aanbieden, zowel voor de cognitieve ondersteuning als ook voor de sociaal-emotionele ontwikkeling. Voor het aanbod in het Sancta-ondersteuningsmoment hebben we geprobeerd om zoveel mogelijk de intern aanwezige expertise in te zetten. Immers onze docenten kennen hun leerlingen het beste. Hiermee blijven wij dichtbij de autonomie en professionaliteit van de docent en verwachten we dat de ondersteuning effectiever ingezet kan worden voor de leerlingen. Zie verder op pagina 16.

In 2021 hebben twee NPO rondes plaatsgevonden; van week 37 tot en met week 43 en van week 45 tot en met 50. Gemiddeld over deze twee rondes werd 74% van de ondersteuning intern verzorgd en 26% is ingevuld door externe docenten.

3. Sancta: “Zoveel méér dan een diploma

3.1. ONDERWIJS

Onderwijs en belangrijkste doelstellingen 2021

Onze onderwijsdoelstellingen zijn direct gelieerd aan het Strategisch Meerjarenbeleidsplan 2018-2022. De vertaling van dit beleidsplan naar de onderwijspraktijk, waarbij het om meerjarige onderwijsdoelen en ontwikkelingen gaat, heeft gedurende dit jaar opnieuw een andere focus gekregen door de impact van de COVID-19 pandemie op het onderwijs.

Voor ons onderwijsconcept waarbij de speerpunten zijn: leren van elkaar en feedback geven en ontvangen, blijven wij jaarlijks aandacht vragen in de praktijk. Aan nieuwe docenten, maar ook aan ervaren docenten bieden we structureel scholing in de 6 rollen van de leraar (auteur M. Slooter). Met name de pedagogisch didactische rol krijgt hierbij veel aandacht met als doel de leerling actief bij de les te betrekken.

Feedback geven en ontvangen door middel van formatief handelen in de klas, blijft onze belangrijkste ambitie. Formatief handelen draait om het volgen en stimuleren van het leerproces van de leerling. Het richt zich op het leren zelf, niet op het beoordelen aan het eind van het leerproces. Bij formatief handelen draait het om drie vragen die je de leerlingen elke les stelt:



Figuur 2: De drie fasen van formatief handelen (bureau Ice)

De helft van de docenten is inmiddels geschoold in het formatief handelen. De training is echter nog niet afgerond, omdat wij onderwijskundig moesten anticiperen op de maat-

regelen en aanpassingen aangaande COVID-19, waaronder het hybride lesgeven en een tweede lockdown. Volgend schooljaar (2022-2023) worden de scholingsdagen in het formatief handelen opnieuw opgenomen in de jaarplanning.

Lockdown en hybride onderwijs

Het jaar 2021 ging opnieuw van start met een lockdown. Leerlingen kregen online les, conform rooster, via Teams. Wij hebben de lesduur verkort. Het onderwijs voor de examenleerlingen ging fysiek door. In maart '21 zijn wij overgegaan naar een hybride model; waarbij de helft van de leerlingen op school les kreeg en de andere helft de lessen via teams volgde. Gedurende de lunchpauze wisselden leerlingen tussen thuis- en schoollocatie, zodat zij dagelijks wel op school aanwezig waren. Dit ten behoeve van structuur, sociaal-emotionele ontwikkeling en het contact met medeleerlingen. Aan de kwetsbare leerlingen hebben wij opvang geboden op school. Door de afname van het aantal besmettingen konden leerlingen vlak voor de zomervakantie voor een korte periode fysiek naar school.

Interventies tot de zomervakantie 2021

Door monitoring van de leerlingen en een analyse van de behaalde resultaten werd in 2021 duidelijk dat (examen)leerlingen cijfermatig achter liepen, in vergelijking met eerdere jaren. Dit speelde met name binnen de havo-afdeling. Met ouders, leerlingen, MR, MT, mentoren en collega's zijn diverse interventies uitgewerkt en ingezet om deze achterstand weg te werken waaronder:

Extra herkansingen voor eindexamenleerlingen, extra lessen wiskunde b voor 5 havo, gesprekken met motivatiecoaches voor leerlingen én ouders en diverse examentrainingen

In het kader van bovenstaande interventies hebben wij voor kwetsbare leerlingen uit klas

2, 3 en 4 extra ondersteuning op maat aangeboden. Deze ondersteuning kwam tot stand in samenwerking met de huiswerkbegeleiders van Haarlem Bijdeles. Deze extra begeleiding richtte zich op het helpen met vragen, huis- en leerwerk.

NPO Interventies na de zomervakantie 2021

De keuze voor de inhoudelijke ondersteuning in het schoolprogramma werd bepaald door een schoolscan. Deze scan bracht in kaart welke impact de COVID-19 crisis op de ontwikkeling van de leerlingen heeft gehad. De schoolscan was geen losstaand instrument, maar een totaal van alle beschikbare leerlinginformatie zoals behaalde resultaten/ rapportcijfers, mentoren-feedback, aanvulling ondersteuningsteam etc. De analyse in de schoolscan richtte zich op de cognitieve ontwikkeling, sociaal-emotionele ontwikkeling en het welbevinden van leerlingen. Deze analyse was het startpunt voor de door ons te ontwerpen maatregelen voor de komende twee schooljaren.

Op basis van de analyse in de schoolscan hebben we een keuze gemaakt uit een lijst van wetenschappelijk onderbouwde, (aannemelijk) effectieve interventies; de zogenaamde 'menukaart'. Met de menukaart biedt het Ministerie van OCW een opsomming van effectieve interventies waaruit een school kan kiezen. Het gaat hierbij om interventies op cognitief én sociaal-emotioneel en fysiek vlak. Ook zijn er interventies gericht op het stimuleren van de executieve vaardigheden, zoals plannen en samenwerken. De lijst biedt ruimte om interventies passend bij de eigen school(soort) en leerlingen te kiezen, kijkend naar de mogelijkheden binnen de school - ook structureel - en belastbaarheid van alle collega's.



Als we de menukaart met bewezen effectieve interventies koppelen aan de analyse en richting die Sancta Maria onderwijskundig kiest, komen we tot de volgende keuzes:

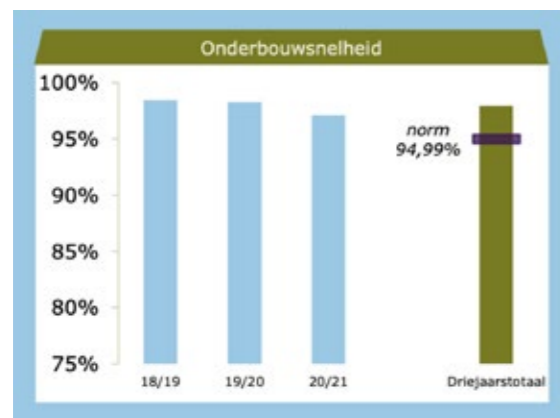
Leeropbrengsten/ cognitief	Leervaardigheden	Sociaal-emotioneel/ welbevinden			
Activiteit	OCW	Activiteit	OCW	Activiteit	OCW
Ondersteuningsmoment	B	Extra inzet ondersteunings-team	C	Extra facilitering mentoraat (inclusief 3-hoeksgesprekken)	C
Maatwerkcoördinator	E	Extra LOB-activiteiten	D		
Extra opslag (maatwerk en ondersteuning) voor docenten	F	Leren-leren groep	D	Extra inzet motivatiecoaches	C
Kleinere groepen bovenbouw	E	Scholing mentoren executieve functies	F		
Weekendtraining examenklassen	A			Extra sociale activiteiten mentor/jaarlaag	C
Leerlingbespreking.nl	F				
Externe inzet surveillance en waarneemuren	F			Sportieve activiteiten	
Tutoring	B				
Rekenen/wiskunde/lezen	B			Cultuureducatie	C

De letters verwijzen naar de interventies zoals benoemd in de menukaart van **OCW**. Voor een uitgebreide toelichting op bovengenoemde interventies, en hoe deze dit jaar zijn ingezet, verwijzen wij graag naar : [Verantwoording NPO 2021](#).

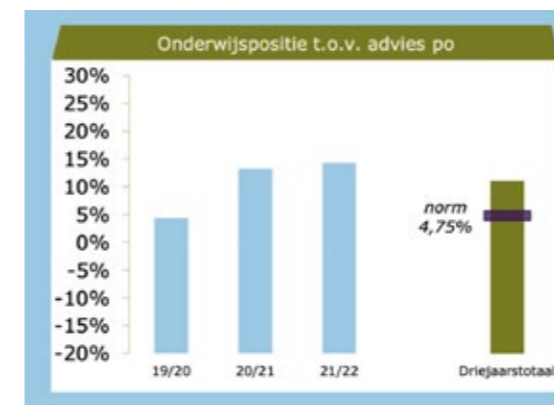
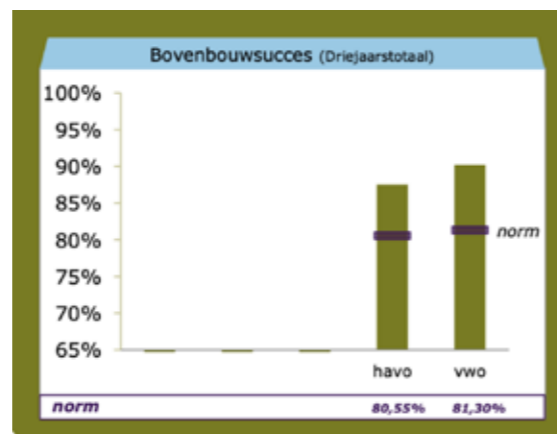
Onderwijsprestaties op orde

Jaarlijks publiceert de Inspectie van het Onderwijs de onderwijsresultaten per school. De resultaten van Sancta Maria zijn stabiel goed. De onderbouwsnelheid in schooljaar 20/21 is 97,12%, het driejaargemiddelde 97,90% en zit daarmee boven de norm van 94,99%. Het bouwbouw succes havo in schooljaar 20/21 is 81,14%, het driejaargemiddelde 87,55% en zit daarmee boven de norm van 80,55%. Het bouwbouw succes vwo in schooljaar 20/21 is 89,60%, het driejaargemiddelde 90,22% en zit daarmee ruim boven de norm van 81,30%.

Tabel 3a: Onderbouwsnelheid 2020-2021



Tabel 3b: Bovenbouwsucces 2020-2021



Tabel 3c: Onderwijspositie t.o.v. advies po

Ook de score de onderwijspositie ten opzichte van primair onderwijs is, met een driejaarstotaal van 11,11 %, ruim boven de norm van 4,75%.

In tegenstelling tot 2020 zijn de centrale examens van 2021 wel doorgestaan. Leerlingen is de keuze geboden om het examen te spreiden over twee tijdvakken. Het derde tijdvak werd ook op Sancta Maria georganiseerd. Daarnaast mochten leerlingen een extra herkansing inzetten. Bij het vaststellen van de uitslag konden leerlingen één vak wegstrepen, de zogenaamde duimregeling (niet van toepassing op een kernvak). De havo heeft hiermee een slagingspercentage behaald van 83,6% (landelijk 90,7%) en het vwo een slagingspercentage van 98,4% (landelijk 94%).

20-21 Tevredenheid ouders - Brugklas

Overzicht domeinen	Score	BM
Brugklas eind schooljaar	7,20	7,27
OP1. Aanbod	7,33	7,23
OP2. Zicht op begeleiding	7,04	7,23
OP2. Zicht op ontwikkeling	6,50	6,69
OP2. Zicht op ontwikkeling en begeleiding - Extra ondersteuning	6,37	6,88
SKA3. Evaluatie, verantwoording en dialoog	6,79	6,58
Vensters VO Ouders	8,13	7,90
VS1. Veiligheid volgens ouders	9,08	8,90

20-21 Tevredenheid leerlingen - Brugklas

Overzicht domeinen	Score	BM
Brugklas	7,69	7,88
OP1. Aanbod	6,64	6,47
OP2. Zicht op ontwikkeling en begeleiding	7,42	7,18
OP2. Zicht op ontwikkeling en begeleiding - Extra ondersteuning	6,83	6,74
OP3. Pedagogisch-didactisch handelen	7,04	6,74
Pestindicator volgens leerlingen	9,60	9,56
Vensters VO Leerlingen	7,61	7,34
VS1. Veiligheid (KWS)	8,61	8,27

20-21 Tevredenheid ouders - vanaf klas 2

Overzicht domeinen	Score	BM
OP1. Aanbod	7,53	7,23
OP2. Zicht op begeleiding	6,97	7,23
OP2. Zicht op ontwikkeling	6,49	6,69
OP2. Zicht op ontwikkeling en begeleiding - Extra ondersteuning	6,74	6,88
SKA3. Evaluatie, verantwoording en dialoog	6,95	6,58
Vensters VO Ouders	8,04	7,90
VS1. Veiligheid volgens ouders	9,11	8,90

20-21 Tevredenheid leerlingen - vanaf klas 2

Overzicht domeinen	Score	BM
OP1. Aanbod	6,36	6,47
OP2. Zicht op ontwikkeling en begeleiding	7,13	7,18
OP2. Zicht op ontwikkeling en begeleiding - Extra ondersteuning	6,57	6,74
OP3. Pedagogisch-didactisch handelen	6,66	6,74
Pestindicator volgens leerlingen	6,67	6,56
Vensters VO Leerlingen	7,30	7,34
VS1. Veiligheid (KWS)	8,36	8,27

Tevredenheid

Een belangrijk onderdeel van de kwaliteitscyclus van Sancta Maria zijn de tevredenheidsonderzoeken. De onderzoeken worden standaard in de tweede helft van het schooljaar afgenomen. In deze periode zaten we wederom in een lockdown. Er zijn vier enquêtes afgenomen: ouder tevredenheid brugklas, leerling tevredenheid brugklas en ouder tevredenheid en leerling tevredenheid vanaf klas twee .

De tevredenheid van de ouders over de brugklas is ook dit jaar naar behoren. We zijn vooral heel blij dat op het thema veiligheid (VS1) ouders positief zijn. Bij de domeinen "zicht op begeleiding" en "zicht op ontwikkeling" zijn de scores iets lager. Dit kan verklaard worden, doordat in verband met de lockdown het contact met de mentor minder optimaal verliep dan we gewend zijn en ouders wellicht meer behoefte hadden aan contact.

De leerlingen zijn, zoals ook in voorgaande jaren, positief over de brugklas. Ook zien we bij de leerlingen een positief beeld ten aanzien van veiligheid en daar zijn we blij mee. Leerlingen zijn tevreden over de begeleiding en het contact met de mentor.

Ook bij de ouders vanaf leerjaar 2 scoren we goed op aanbod en veiligheid. Binnen de afdelingen blijft het contact met de mentor in periode van het onderwijs op afstand een punt van aandacht. Ook hier geldt dat een mogelijke oorzaak is dat gesprekken met ouders niet op school mochten plaatsvinden (vanwege de COVID-19 beperkingen). Juist in het directe contact met ouders, school en leerlingen ligt onze kracht.

De tevredenheid van de leerlingen van klas 2 en hoger loopt grotendeels in lijn met het landelijk beeld. De onderdelen veiligheid en pestindicator laten een iets positiever beeld zien. Gezien het feit dat de leerlingen ook dit jaar te maken hebben gehad met COVID-19 en de gevolgen hiervan voor het onderwijs, maakt dat we over het geheel tevreden kunnen zijn met deze resultaten.





Onderwijskundige en onderwijsprogrammatische zaken

Sancta Maria leidt op voor 'meer dan een diploma'. Wij bieden onderwijs aan op drie niveaus; gymnasium, atheneum en havo. In de eerste klas is opstroomen van havo naar atheneum of gymnasium mogelijk. In het kader van kansen bieden en talent ontwikkelen, is het in de tweede klas havo nog mogelijk om naar het atheneum over te stappen.

Sancta Maria staat voor een actieve deelname aan de wereld van vandaag én van morgen. Onze leerlingen weten waar hun kracht ligt. Om dit te bereiken, zetten wij hoog in op het ontwikkelen van talent, zelfstandigheid en creativiteit. Wat wij net zo belangrijk vinden, is dat zij de ruimte krijgen om zichzelf te zijn, zodat zij hun persoonlijkheid optimaal vormen. In een open en veilige leer- en werkomgeving kan en mag iedereen zichzelf zijn. We werken samen op basis van gelijkwaardigheid en respect. Sancta Maria kent een ambitieuze leer-cultuur waarin iedereen leert!

Het uitdagende en creatieve onderwijs biedt normaliter onze leerlingen maximale kansen om succesvol hun weg te vinden in hun beroep en de maatschappij.

Ook 2021 was een bijzonder jaar vanwege de effecten van COVID-19 op het onderwijs.

De uitdaging was het goed aanbieden van onderwijs op afstand en in hybride vorm. Daarnaast is er geïnvesteerd in het NPO. Zoals eerder beschreven lag de aandacht hierbij vooral bij het wegwerken van de vertragingen op cognitief en sociaal emotioneel gebied. Naast het aanbieden van diverse ondersteuningslessen is de trajectbegeleiding ingezet voor goede begeleiding bij andere vormen van ondersteuningsbehoeften.

Ook in 2022 wordt ingezet op het inlopen van vertragingen door COVID-19, en zal er hopelijk ook weer ruimte zijn voor internationalisering en (wereld)burgerschap door onze profielreizen en uitwisselingen, cultuur (theater, art & design) en sport (bewegen, sport en maatschappij, BSM) en de wereld om ons heen.

Toegankelijkheid en toelatingsbeleid

De zorgplicht die voortvloeit uit de Wet passend onderwijs heeft gevolgen voor het toelatingsbeleid van Sancta Maria ten aanzien van leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte. Binnen het samenwerkingsverband Zuid-Kennemerland zijn hier heldere afspraken over gemaakt, zoals het vroegtijdig aannamebeleid voor leerlingen met een extra ondersteuningsvraag door middel van een multidisciplinair overleg (MDO). In principe wordt ondersteuning in goed overleg met ouders, leerling en betrokken partijen altijd gerealiseerd.

Sancta Maria heeft regionaal een onderscheidend UNESCO-profiel met uitgebreid vakkenaanbod en eigen sfeer. Onze school is algemeen toegankelijk, wij kennen hieraan gerelateerd geen bijzonder toelatingsbeleid. Wel werkt Sancta Maria met voorrangregels voor plaatsing van kinderen met reeds broertjes en of zusjes bij Sancta, kinderen van medewerkers en voor twee- of meerlingen bij loting. Er wordt rekening gehouden met kinderen, die na de aanmelddata van buiten de regio naar Haarlem verhuizen. Deze regionale afspraken en procedures over aanmelding, inschrijving en loting zijn vastgelegd. Bij het plaatsen van leerlingen worden deze regels, conform de regionale bestuurlijke afspraken, gehanteerd. Deze regelingen worden jaarlijks gepubliceerd op de websites van de scholen, het samenwerkingsverband (de overstap) en het brugweb. In 2021 was er veel animo voor Sancta. Na afstemming met de regio hebben we besloten om het schooljaar 21-22 te starten met een extra brugklas.

Onderzoek en ontwikkeling

Binnen Sancta Maria zijn in 2021 de volgende ontwikkelingen gestart.

De scholing 'formatief handelen' als onderdeel van het didactisch handelen is gestart waarbij de focus ligt op het leerproces van de leerling naast summatief onderwijs.

De scholing Toetsmeester is ingezet om de kwaliteit van onze toetsen verder te optimaliseren.

Om het laptop gebruik en formatief handelen te optimaliseren en te stimuleren zijn er diverse vormen van nascholing geweest op het gebied van digitale didactiek programma's (tools) zoals LessonUp, Socrative en OneNote. Deze tools kunnen worden ingezet om de kwaliteit van digitale lessen te verhogen door deze interactiever te maken, meer maatwerk te leveren en formatief te kunnen toetsen.

Met Qompas wordt een LOB schoolscan gemaakt om het LOB programma te herijken.

Een intern expert op gebied van executieve functies heeft de mentoren getraind in het herkennen van executieve functies.

NPO wordt voortgezet conform voorgeschreven termijn waarbij we nadrukkelijk aandacht blijven geven aan de basisvaardigheden en de sociaal emotionele ontwikkeling van de leerlingen.

Prestatiebox

Binnen de speerpunten van de 'Regeling Prestatiebox VO' worden de inmiddels in de lumpsum weglopende beschikbare gelden met name gebruikt voor uitdaging voor een brede vorming voor alle leerlingen, maar ook voor de toptalenten.

Uitdaging en brede vorming:

- Bij de brede vorming staat het UNESCO thema (wereld) burgerschap centraal. In de activiteitenweek is dit hét hoofdthema, maar ook in de reguliere lessen komt het thema terug door gastsprekers uit te nodigen en andere activiteiten te ontplooiën;
- Cambridge, Delf en Elex en Egex kennen een vaste plek in het curriculum. Evenals als het vak BSM voor de havo en Quest voor het vwo;
- Versneld examen
- Deskundigheidsbevordering en professionaliseringsactiviteiten vinden plaats op persoonlijk verzoek van de docenten via formele scholing, maar uiteraard ook gezamenlijk op studiedagen en werkmiddagen.

Moderne voorzieningen

In 2021 zijn devices voor leerlingen van klas 1 en 2 aangeschaft. Wij zien hierin een grote toegevoegde waarde voor het onderwijs. Meer ICT gebruik en inzet van digitale lesmethodes vergemakkelijken, verbeteren en versnellen het differentiëren in de les.

Alle medewerkers zijn dit jaar ook voorzien van een eigen laptop.

De goed geoutilleerde ICT- en vaklokalen zijn allemaal voorzien van gloednieuwe smartborden, waarop de eigen laptop van de docent gekoppeld kan worden.

Na het recent aanpassen van de leef- en verblijfruimtes voor leerlingen, zijn voor 2022 extra ambities waarbij wij willen investeren in een aanpassing van de leerlingenmediatheek en aangrenzende studieplekruimte c.q. college-ruimte. Daarnaast krijgen ook de werkplekruimtes van collega's een moderniseringslag.

3.2 STRATEGISCH HRM

Lerende organisatie

Sancta Maria heeft de ambitie een lerende organisatie te zijn, een toekomstbestendige school met een optimale leercultuur en -vermogen om adequaat en flexibel in te kunnen spelen

op ontwikkelingen, veranderingen en uitdagingen. Dit vraagt om een professionele leercultuur waarbinnen medewerkers en leerlingen continu leren: individueel, collectief, van en met elkaar. Wij betrekken medewerkers structureel om inhoud te geven aan nieuw beleid. Dit doen wij door de inzet van PLC's, werkgroepen, vragen in de voortgangscyclus en het behandelen van thema's tijdens de studiedagen.

Door de COVID-19 pandemie was dit een bijzonder jaar en dat heeft veel gevraagd van de flexibiliteit en creativiteit van onze medewerkers. Het leren van en met elkaar is tot uitdrukking gekomen bij het blijven geven van onderwijs, in welke vorm dan ook, maar bovenal in het onderwijskundige NPO programma. We kunnen zeker stellen dat ook dit jaar continu van en met elkaar geleerd is. Samen zijn we in staat geweest om ons op professionele wijze aan te passen aan de huidige en veeleisende situatie.

Professionaliseren en opleiden

De gesprekscyclus is geoptimaliseerd en gekoppeld aan de ambities uit het SMBP 2018-2022. De doelstellingen/start- en voortgangsgesprekken als onderdeel van de professionele dialoog, zijn kort cyclisch, resultaatgericht(er) en waar mogelijk gebaseerd op succesindicatoren en objectieve data. Hierbij wordt onder andere gewerkt met lesobservaties en leerlingenuitkomsten. De methodiek van de gesprekscyclus, de ontwikkelgesprekken, is aangepast waarbij

ken op onderdelen efficiënter maakt.

Coaching en ontwikkeling

Sancta Maria kent een adequate coachings- en trainingscyclus voor nieuwe medewerkers vanuit het principe van de 'zes rollen van de docent'. Nieuwe medewerkers worden begeleid en gecoacht door interne (beeld)coaches. Er is een start gemaakt met de roltraining voor de huidige en meer ervaren medewerkers zodat in belangrijke mate bijgedragen wordt aan goed functionerende medewerkers. Dit biedt kansen in het kader van de duurzame inzetbaarheid en vitaliteit. De inductiecoördinator richt zich op het verder vormgeven van het inductiebeleid (begeleiding van nieuwe collega's gedurende de eerste drie jaar) en het uitbreiden van coaches, zodat ook ervaren docenten kunnen deelnemen. Het inductietraject is een vereiste voor de accreditatie van de opleidingsschool.

Regionale Opleidingsschool Amstelland-ROSA

Sancta Maria is gecertificeerd opleidingsschool en onderstreept hiermee de pijlers: Samen opleiden, Samen professionaliseren, Samen onderzoeken. Het Opleidingsplan is een logisch gevolg van de ambities uit het schoolplan. Het draagt bij aan een brede ontwikkeling van nieuwe docenten en sluit naadloos aan bij de identiteit van de school. Het realiseren van opleidings- en begeleidingstrajecten, gekoppeld aan een optimale leer-werkomgeving, zien wij

met de opleidingsinstituten als gezamenlijke verantwoordelijkheid. Samen met studenten van de lerarenopleiding, collega's van school, zij-instromers en nog niet bevoegde docenten maken wij een goed leertraject mogelijk. In 2021 hebben 30 studenten stage gelopen bij Sancta Maria. Het opleiden en begeleiden door werkplekbegeleiders van deze toekomstige docenten is de taak van elke docent. Meerdere docenten zijn geschoold tot werkplekbegeleider. Sancta Maria heeft voor de toekomst de ambitie dat er in elke sectie minimaal één student geplaatst en succesvol opleid wordt.

Daarnaast heeft Sancta Maria zich samen met 42 andere regionale scholen verenigd om het platform 'Talent als docent' op te richten. Hiermee wordt geanticipeerd op het aankomend lerarentekort door zij-instromers te stimuleren voor de overstap naar het onderwijs.

EHK subsidie

In 2021 is de subsidie 'Extra hulp voor de klas' ontvangen. Deze subsidie is o.a. besteed aan:

- Het inhuren van medewerkers die toezicht houden in de klas.
- Ondersteuning op logistiek en toezicht op de naleving van coronamaatregelen.
- Extra inzet docenten en studenten.

Flexibele organisatie en formatie

In het formatieplan gaan we uit van een flexibele



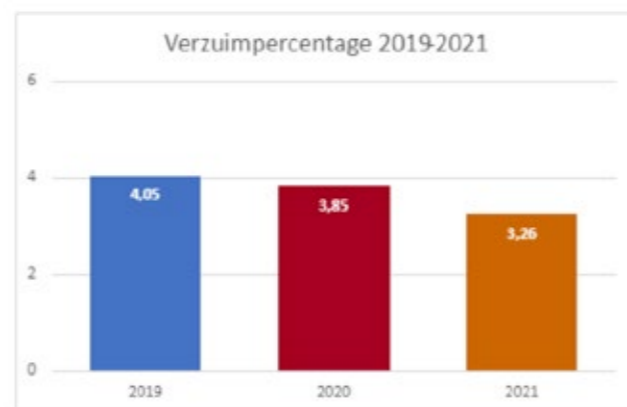


schil van 8%. Deze flexibiliteit is nodig om eventuele onvoorziene situaties op te vangen en als organisatie wendbaar te blijven. Ook het sturen op het halen van een 2e bevoegdheid is hierbij van belang. In 2021 waren zes medewerkers in opleiding. Hiervan zijn drie medewerkers gestart als zij-instromer en één medewerker gaat op voor een 2e bevoegdheid. Van de in totaal zes medewerkers, heeft één medewerker zijn opleiding in 2021 afgerond en twee medewerkers zullen de opleiding in 2022 voltooien. Sancta Maria streeft hiermee op een 100% bevoegde docenten.

Verzuim en duurzame inzetbaarheid

Ook in 2021 heeft Sancta Maria er alles aan gedaan om haar medewerkers een zo veilig en gezond mogelijke werkomgeving te bieden en het besmettingsrisico's zo laag mogelijk te houden. Door het COVID-19 crisisteam zijn instructies en protocollen opgesteld en/of aangepast voor collega's en leerlingen over de manier waarop de richtlijnen moeten worden nageleefd. De veiligheidscoördinator, gedeeltelijk vrijgemaakt van lestaak, en de arbodienst zijn hier intensief bij betrokken. Extra ondersteunend personeel is ingezet om de veiligheid binnen en buiten te handhaven. Ook is geïnvesteerd in het aantrekken van surveillanten om de werkdruk van docenten te verminderen. Ondanks COVID-19 is het gemiddeld verzuim-

percentage gedaald. In 2021 was het gemiddelde verzuimpercentage 3,26%. Hiermee is de doelstelling van 3,8% verzuim behaald. De samenwerking met de Arbodienst en de bedrijfsarts is geïntensiveerd. Een aantal trajecten is ingekocht via o.a. de arbodienst gericht op het voorkomen van verzuim en duurzame inzetbaarheid van betreffende medewerkers. Het terugdringen van verzuim blijft van belang. Een laag verzuim betekent dat het werkklimaat



Tabel 5: Verzuimpercentage

goed is en de tevredenheid hoog is. Het mobiliteitsbeleid wordt verder uitgewerkt en geïmplementeerd. Eind 2021 heeft er een RI&E plaatsgevonden. Op basis hiervan is een plan van aanpak opgesteld met daarin te nemen maatregelen om medewerkers op een veilige, gezonde en duurzame

manier te laten werken. In 2022 wordt hier opvolging aan gegeven.

3.3 PERSONEELSBESTAND

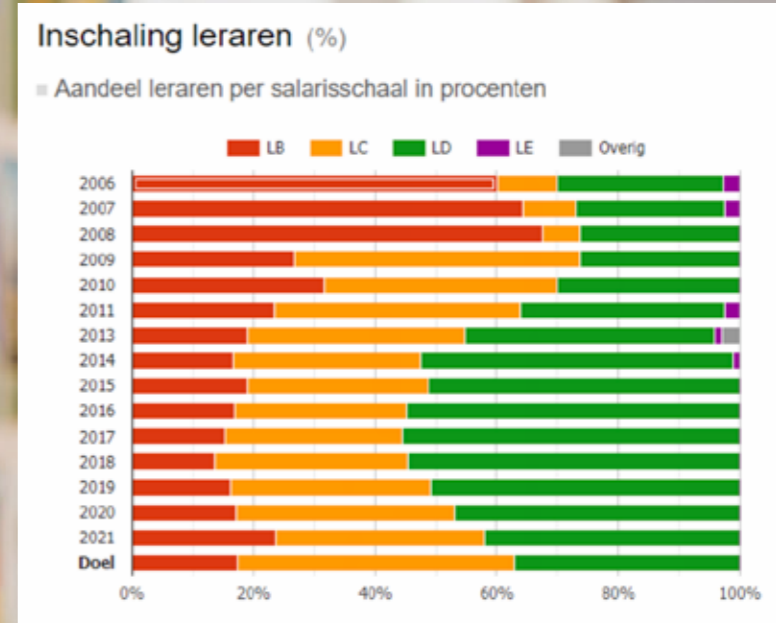
Kerncijfers

Voor 2021 was de inzet van medewerkers gemiddeld begroot op 106,18 fte. De totaal gerealiseerde fte is hoger, namelijk 109,42 fte. Deze toename is te verklaren door o.a. inzet van meer docenten in verband met extra klassen en/of kleinere klassen, extra ondersteuning en inzet van medewerkers voor COVID-19 en de vervanging van langdurig zieke medewerkers.

In 2021 zijn 19 medewerkers uit dienst gegaan en zijn 28 medewerker in dienst gekomen bij Sancta Maria. Eind 2021 bedroeg het aantal medewerkers 147.

Tabel 6: Realisatie en begroting gemiddelde FTE 2021

	2021 Begrote gem. FTE	2021 Werkelijke gem. FTE
Directie	3	3
OP	78,17	81,01
OOP	25,01	25,38
Totaal	106,18	109,42



Sancta Maria stuurt actief op een evenwichtige functiemix. Wanneer medewerkers vertrekken bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, zal, indien mogelijk, een 2e graads docent benoemd worden. Verder streven wij er als opleidingsschool naar onze student-stagiaires te enthousiasmeren voor Sancta Maria, zodat zij mogelijk in de toekomst instromen. Bovendien willen wij graag een aantrekkelijke werkgever zijn door het bevorderen van zij-instroom en/of studenten de mogelijkheid te bieden betaald aan de slag te gaan. Concreet betekent dit dat dit jaar zeven (ex) studenten een aanstelling hebben gekregen en er zijn drie zij-instromers gestart. Dit zijn veelal startende LB-functies. Bij de werving van nieuwe collega's wordt expliciet benoemd dat startende docenten uitgenodigd worden om te solliciteren. Hiermee hebben wij als doel om meer formatie voor docenten en meer ontwikkelmogelijkheden voor de huidige docenten te realiseren.

Tabel 7: functiemix tot en met 2021: zie boven

Beheersing van de uitkeringslast na ontslag

De ontslaguitkeringen komen voor 25% direct ten laste van Sancta Maria en worden voor 75% vereffend over de VO-sector. In 2021 is de uitkering voor 4 ex-medewerkers doorbelast. Het vooruitzicht is dat 3 van deze 4 uitkerin-

gen in 2022 stoppen en niet meer doorbelast worden. Vanuit de organisatie wordt blijvend ingezet op re-integratie activiteiten om (toekomstige) kosten te beperken. Als op basis van voortgangs- en functioneringsgesprekken vast komt te staan dat de functie en/of omgeving niet passend is bij de medewerker, wordt door Sancta Maria zoveel mogelijk ingezet in de begeleiding bij omscholing of oriëntatie op ander werk. Hiermee voert Sancta Maria niet alleen een zorgvuldig personeelsbeleid, maar worden daar wat het kan, uitkeringsverplichtingen voorkomen.

Behoud van medewerkers

Sancta Maria heeft als goed werkgever ruim aandacht voor ieders ontwikkelingsperspectief en mogelijkheden, zodat we getalenteerde mensen aan ons weten te binden en - minstens zo belangrijk - blijven boeien. Immers, om kwalitatief goed onderwijs mogelijk te maken is goed werkgeverschap een vereiste. Tevens is het gezien de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en de te verwachten tekorten in het onderwijs juist van belang om de deskundigheid van medewerkers in school te (be)houden en medewerkers de mogelijkheid te geven zich verder te ontwikkelen. Eén van de mogelijkheden hiervoor is dat medewerkers in salaris doorstromen. Er is adequaat gestuurd om binnen de gestelde regionale functiemix te blijven. Echter vraagt het lerarentekort en de marktwerking om minder rigide binnen de functiemix te blijven. Daarom is in 2020 een start gemaakt met een doorstroomprocedure voor LC-functies. In 2021 heeft de tweede tranche plaatsgevonden. De ambitie voor 2022 is om een aanvullende tranche van LC én LD functies te realiseren. Hiervoor is een inhoudelijk en financieel plan opgesteld.

Toekomstige ontwikkelingen

De volgende speerpunten ten aanzien van het personeelsbeleid voor het jaar 2022 zijn:
 Inzet Strategisch HRM (S-HRM): met S-HRM wil Sancta Maria de ontwikkeling naar een lerende organisatie verder stimuleren en organiseren. Leren staat centraal om voortdurend en flexibel aanpassingen te kunnen doen in een veranderende omgeving. Specifieke aandacht binnen S-HRM is er voor:

- People management;
- Individueel en collectief leren;
- Het observeren elkaars lessen en geven van

- feedback;
- Het afronden van het driejarig inductieprogramma voor nieuwe docenten;
- Stimulerende werk- en leeromgeving, binden en boeien;
- Ontwikkelen collectief scholingsplan gericht op het vergroten van een professionele leercultuur;
- Aantal coaches uitbreiden, zodat ook ervaren docenten kunnen deelnemen;
- Beleid ontwikkelen voor duurzame inzetbaarheid en vitaliteit van senioren (intern en externe mobiliteit).

Strategische personeelsplanning: jaarlijks heeft Sancta Maria te maken met tekortvakken, vacatures, natuurlijke uitstroom, vergrijzing en keuzes van de leerlingen. Daar moet Sancta Maria op kunnen anticiperen op de korte en langere termijn. Specifieke aandacht hierbij is:

- Binden en boeien van medewerkers door aanbieden van salarische doorgroei mogelijkheden.
- Het in balans brengen van de functiemix;
- Structurele inzet van studenten;
- Werving van startende docenten;
- Scholing

3.4 KWALITEITSBELEID

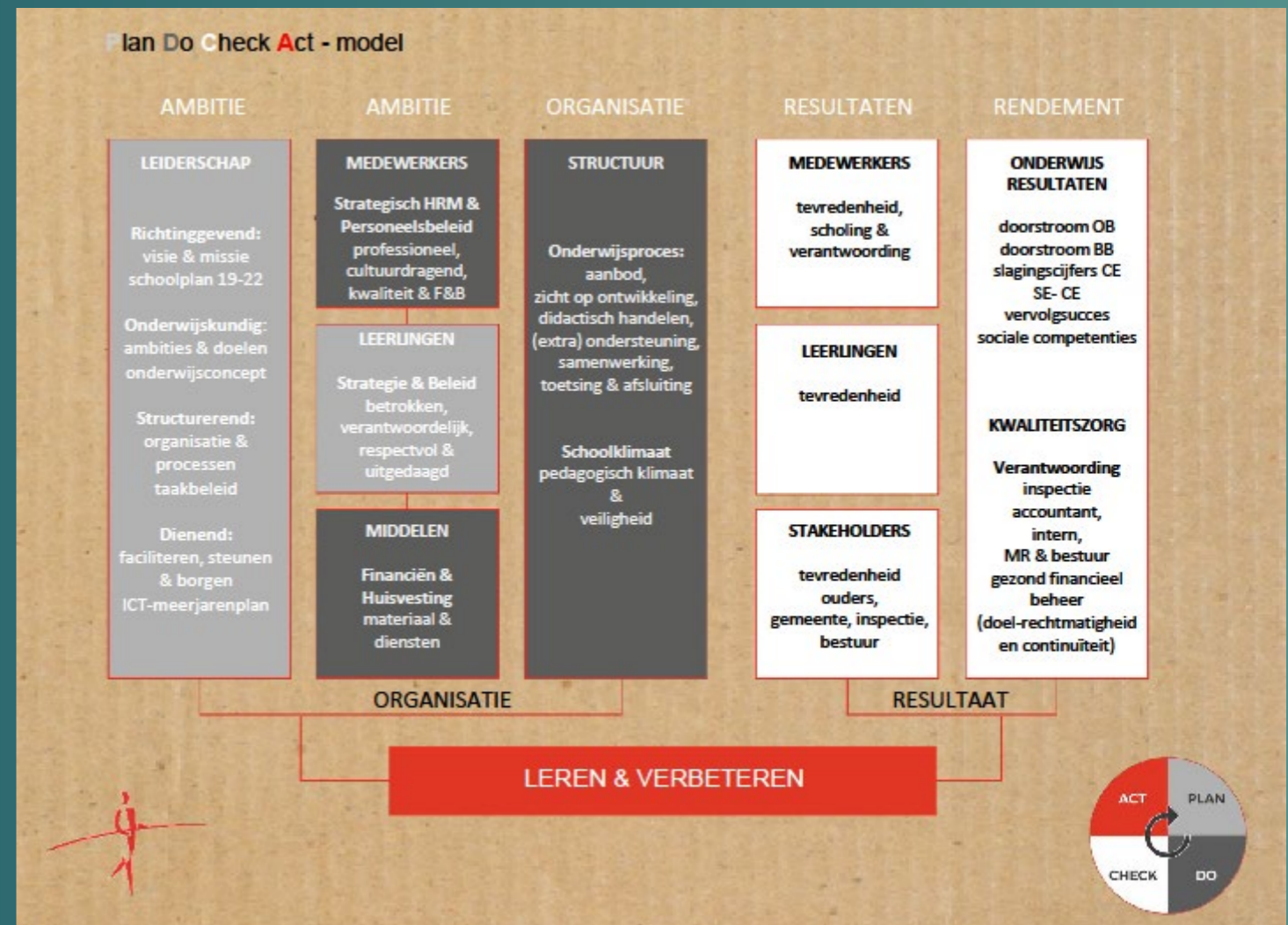
De kwaliteitszorg van Sancta Maria omvat alle activiteiten en maatregelen waarmee de school de onderwijskwaliteit bewaakt en verbetert. Met een sterke focus op kwaliteit is de opmaat gemaakt naar een kwaliteitscultuur. Sancta heeft vanuit de eisen die de wet- en regelgeving aan ons stelt daarom een eigen PDCA-model ontwikkeld, passend bij de organisatie. Indien nodig plegen wij interventies wanneer het onderwijs niet de kwaliteit heeft zoals verwacht. Dit moet leiden tot het cyclisch verbeteren van de onderwijskwaliteit en een verbetercultuur op de scholen.

*Figuur 3: PDCA-cyclus Sancta Maria
 Zie volgende pagina*

Binnen de school onderscheiden we twee resultaatgebieden binnen onze primaire kwaliteitszorg:

- rendement van leerlingen;
- tevredenheid van leerlingen, ouders en medewerkers.

Het rendement van leerlingen wordt in kaart



gebracht met het instrument Cum Laude, deze applicatie sluit aan op ons leerlingadministratiepakket Magister. Daarnaast voorziet het interne 'datateam' het MT, gevraagd en ongevraagd, van cijferanalyses. Jaarlijks worden alle secties voorzien van overzichten van de eigen rendementen. In de gesprekken met het MT, worden zo nodig door de secties verbeterplannen opgesteld. Dit jaar werden de resultaten opnieuw beïnvloed door COVID-19, en zijn er in samenspraak met de MR aanpassingen gedaan in de overgangsnormering.

Tevredenheid wordt normaliter onder ouders en leerlingen jaarlijks via het platform Kwaliteitscholen gemeten, zie hiervoor ook pagina 16 bij onderwijsprestaties op orde. Naast de verplichte onderdelen, kiest Sancta ervoor om het onderzoek te verbreden en te verdiepen met jaarlaag-specifieke vragen. De opbrengst van de onderzoeken wordt gedeeld tijdens studiedagen met alle medewerkers en hen wordt gevraagd hierop te reflecteren. Met ouders en leerlingen wordt de opbrengst geëvalueerd in

diverse gremia; de leerlingenraad, de oudervereniging, de leerlingen en ouders van de MR en klankbordleerlingen per jaarlaag.

Afhandeling van klachten

Naast de interne vertrouwenspersoon kent Sancta Maria ook een externe vertrouwenspersoon. Het bestuur is aangesloten bij de landelijke klachtencommissie voor het katholiek onderwijs van de Geschillencommissie bijzonder onderwijs (GCBO) en de Commissie melden van een misstand VO van Stichting Onderwijsgeschillen. Deze commissie heeft geen klachten ontvangen.

In 2021 heeft Sancta Maria als school geen klachten ontvangen.

Tabel 8: Klachtenafhandeling

	Inhoud	Besluit
Klacht	Geen	Geen

Klachten naar aanleiding van de aanmeldingsprocedure 2021

Na de aanmeldingsperiode is een aantal leerlingen niet op een school uit hun top 5 terecht gekomen. De regionale aanmeldingen liepen per school sterk uiteen. Door de gemeenschappelijke schoolbesturen is een aanvullende procedure opgesteld. Uit dit proces zijn klachten en bezwaren ontvangen. In het kader van transparantie en zorgvuldigheid is besloten een externe en onafhankelijke klachtencommissie te organiseren (vertegenwoordigt door PO/VO jurist).

De commissie gaf het oordeel dat de afgesproken procedure door de schoolbesturen is gevolgd. Ook hebben de scholen naar het oordeel van de commissie voldoende geanticipeerd op de groei van het aantal leerlingen door in een vroeg stadium het aantal plaatsen zoveel mogelijk te verruimen.

Daarnaast komt de commissie tot het oordeel dat de klachten van de ouders gegrond zijn waar het gaat om de gewekte verwachtingen en de gekozen communicatie na de loting. Schoolbesturen nemen deze aandachtspunten serieus en hebben met elkaar afgesproken de geplande evaluatie van het totale lotingsproces te gebruiken om de aanbevelingen van de commissie om te zetten in concrete verbetervoorstellen.

3.5 OMGEVING/ VERBINDING MET DE SAMENLEVING

UNESCO en internationalisering

Sancta Maria is een officieel erkende UNESCO school en participeert actief in het wereldwijde netwerk.

Van onze leerlingen verwachten wij dat zij in hun tijd op Sancta zich ontwikkelen als wereldburger (UNESCO thema), zodat zij in de toekomst internationaal competent zijn. Wij bevorderen dit door internationale profielreizen in de bovenbouw aan te bieden met sociale componenten (o.a. bezoek aan scholen). De reizen

konden ook in 2021 geen doorgang vinden door de COVID-19 pandemie.

Het intercultureel leren binnen de school is wel verder ontwikkeld: binnen de reguliere lessen worden, ook vastgelegd in de PTO's en de PTA's, steeds meer lesactiviteiten ontwikkeld in het kader van internationaliseren (sprekers uitnodigen, wisselen van perspectief, behandelen van UNESCO thema's). Daarbij heeft de school jaarlijks een onderwijskundige UNESCO-week waarin alle leerlingen door opdrachten en activiteiten, zich de pijlers van UNESCO eigen maken.

Via ons UNESCO-netwerk proberen we met buitenlandse partnerscholen projecten op te zetten binnen het lesaanbod. Na een emailproject met een school uit Indonesië in de Engelse les, is een groep leerlingen en docenten uitgenodigd voor een uitwisselingsbezoek door Muhammadiyah 2 Senior High School in Surabaya eind 2019. De Indonesische leerlingen en docenten, evenals de uitwisseling o.a. naar Fécamp, dient na de opheffing van de COVID-19 maatregelen weer worden opgepakt.

Duurzaamheid en maatschappelijk ondernemen

Duurzame ontwikkeling en een duurzame manier van leven zijn waarden, die wij verankeren in ons onderwijs. Sancta werkt vanuit het UNESCO-principe binnen alle leerlijnen deze thema's uit. Ook binnen de bedrijfsvoering kiezen we zoveel mogelijk voor duurzame oplossingen op verschillende niveaus. De 368 zonnepanelen op onze daken voorzien ons van groene stroom. Daarnaast maken wij in de operationele bedrijfsvoering zoveel mogelijk keuzes voor milieuvriendelijk oplossingen, zoals gerecycled papier en milieuvriendelijke schoonmaakmiddelen.

Wij zijn nog bezig met het opstellen van een duurzaamheidsplan (DP) dat voldoet aan de richtlijnen uit de Wet Milieubeheer. Per onderdeel zal worden aangegeven of er een maatregel nodig is, en zo ja, of het meerjaren-

onderhoudsplan (MJOP) hier in voorziet, wat de maatregel gaat kosten en wanneer deze wordt uitgevoerd. De doelstelling is in 2022 het DP te presenteren.

3.6 FACILITAIR

Huisvesting

Mede door COVID-19 staat een gezond binnenklimaat dit en komende jaren centraal. Sancta Maria heeft dit jaar fors geïnvesteerd in het verbeteren van de leer- en werkomgeving. Er is een nieuw ventilatiesysteem gekomen in het oudste gedeelte van het gebouw plus de gymzalen. Daarnaast is de medewerkerskamer geheel gerenoveerd en opnieuw ingericht om enerzijds tot rust te komen en anderzijds in een prachtige omgeving samen te zijn.

In 2022 wil Sancta Maria weer een aanzienlijke investering doen, ten behoeve van het personeel en de leerlingen, in een beter binnenklimaat, nu in de lokalen van de zuid- en oostvleugel. In deze lokalen kunnen in de zomer de temperaturen behoorlijk oplopen waardoor het leer- en werkklimaat matig is. Om het binnenklimaat op een werkbaar niveau te houden, willen wij koelinstallaties laten plaatsen op het dak. De temperatuur in de zomer zal hierdoor beter gereguleerd kunnen worden. Een gevolg zal wel zijn dat we meer energie gaan verbruiken, maar dat weegt ons inziens op tegen de voordelen van een beter binnenklimaat voor leerlingen en medewerkers.

Verder is dit jaar, in de bètavleugel, het scheikundelokaal geheel gerenoveerd. De dekvloer en de marmoleumvloer zijn vervangen. Dit was noodzakelijk door verpulvering in de dekvloer. Er is prachtig duurzaam en slim meubilair geplaatst, waardoor er zowel practica als theorielessen in dit lokaal gegeven kunnen worden.

Een extra lokaal voor een combinatie van theater en lo is nog niet gerealiseerd. De eisen waaraan het lokaal moest voldoen voor beide secties, lagen te ver uiteen. Het is nu het streven om in 2022 een extra theaterlokaal te realiseren dat





multi-inzetbaar is.

Verder is uiteraard het MJOP leidend voor het (groot) onderhoud van het gebouw. Een externe adviseur is aangesteld voor het up-to-date houden van het MJOP.

AVG en privacy

Sinds mei 2018 is de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) van kracht. Om te voldoen aan de wettelijke voorwaarden, is met behulp van een samenwerking van verschillende scholen in de regio gewerkt aan het voldoen aan de wettelijke kaders. Onder leiding van het bedrijf ICT&recht, zijn alle onderdelen verwerkt met als sluitstuk het verwerkersregister. Via ICT&recht is een externe Functionaris Gegevensbescherming aangesteld. Binnen Sancta Maria is onze veiligheidscoördinator sinds dit jaar het aanspreekpunt voor privacy vraagstukken.

ICT

Het platform Teams is bij de start van de pandemie ten behoeve van het online onderwijs in 2020 uitgerold en zo ingericht dat alle klassen, lesgroepen, secties en andere van belang zijnde groepen hun eigen 'tegel' kregen waaruit gewerkt kan worden. Ook in 2021 hebben wij, door de gevolgen van COVID-19, gebruik moeten maken van Teams voor het digitaal onderwijs en nog vaker voor hybride onderwijs. De structuur van Teams is ondertussen zo ontwikkeld dat het, in het samenwerken met leerlingen maar ook met collega's, ouders en andere externe partijen, een belangrijk onderdeel is geworden binnen ons gehele communicatieproces.

Dit schooljaar zijn wij ook gestart met laptops voor de leerlingen in de eerste en tweede klas. Ter stimulering heeft de school € 100 per leerling subsidie gegeven bij de aanschaf van een device. Bijna alle leerlingen hebben gebruik gemaakt van deze regeling.

Komend jaar worden de laptops alleen aan de brugklassen aangeboden. Over drie jaar zal het overgrote deel van de leerlingen voorzien zijn van een device. Naast de drie computerlokalen die we nodig hebben voor het afnemen van de Centrale Examen worden de andere twee computerlokalen op termijn ontmanteld en ingericht worden voor regulier onderwijs.

Verder beschikt Sancta ook nog over drie laptopkarren. Er kan dus in vele lokalen gelijktijdig met een klas met devices gewerkt worden. In alle lokalen zijn de digiborden, die al jaren afgeschreven waren, vervangen door nieuwe smartborden. Ook de gymzalen en de medewerkerskamers zijn voorzien van deze nieuwe (rijdende) smartborden zodat er in de gymzalen ook college geven kan worden en in de medewerkerskamer presentaties.

In 2022 worden alle lokalen van dockingstations voorzien, zodat de docenten met hun eigen device kunnen inloggen. Alle computers en beeldschermen kunnen dan verwijderd worden en aan goede doelen geschonken.



4. Toezicht & verantwoording

4.1 VERSLAG TOEZICHTHOUDEND DEEL BESTUUR

Samenstelling

Het bestuur voldoet qua samenstelling aan de externe eisen. Aan het einde van het verslag jaar eindigt de statutaire zittingsperiode van de voorzitter Su Yin Timp.

Het bestuur en de schoolleiding van Sancta is haar veel dank verschuldigd voor haar fantastische inzet voor Sancta Maria, kwalitatief en kwantitatief. Na de COVID-19 beperkingen zal er op gepaste wijze afscheid van haar worden genomen.

Zij wordt opgevolgd door de vice voorzitter Harry Luik. De opvolgingsprocedure voor de ontstane vacatures was reeds in gang gezet, de benoemingen zullen naar verwachting in 2022 plaats vinden.

De vacature die ontstaan is na het vertrek van Su Yin Timp wordt per 01 januari 2022 ingevuld door Mark Jacobs. Op 31 december 2021 is het bestuur als volgt samengesteld:

Tabel 9: Samenstelling bestuur

Functie	Naam	Specifiek aandachtsgebied	Professionele functie*	Nevenfuncties*
Voorzitter	Su Yin Timp	Communicatie	Zelfstandig marketing-adviseur	Bestuurslid Stichting Future Work Skills en bestuurslid Stichting MS Research
Vice-voorzitter	Harry Luik	Governance	Directeur/eigenaar Bestuur & Toezicht, H. Luik	Toezichthouder/commissaris bij een aantal zorginstellingen.
Lid	Linda Hobbelt	Financiën	Manager AFM Toezicht Kwaliteit Accountantscontrole & verslaggeving	Geen
Lid	Hanneke van Scherpenzeel	HR	Zelfstandig management-consultant	Bestuurslid Fundatie van den Santheuvel Sobbe
Lid	Dick Stuyfzand	Legal	Eigenaar GRC Management Services	Lid van Raad van Advies NAI
Lid	Joanne Kuipers	Onderwijs	Manager Tata Steel Academy	geen

Code Goed Onderwijsbestuur

Sancta Maria conformeert zich en voldoet aan de Code Goed Onderwijsbestuur VO 2019, er is geen sprake van afwijkingen van de code. De nevenfuncties van het bestuur conflicteren niet met de werkzaamheden voor de school.

Visie op toezicht

Het bestuur houdt toezicht op alle aspecten van de stichting en bewaakt de voortgang van de realisatie van het meerjarenbeleidsplan, en de jaarplannen, en het goedkeuren van de begroting. Het toezichthoudend deel van het bestuur is werkgever van de dagelijks bestuurder en houdt via evaluatie- en functioneringsgesprekken toezicht op diens functioneren. De toezichthoudende bestuurders vormen voor de dagelijks bestuurder een klankbord.

Het algemeen bestuur hanteert de principes van de geactualiseerde Code Goed Onderwijsbestuur als basis voor de wijze waarop het bestuur en intern toezicht belangen afwegen en de koers bepalen: verantwoordelijkheid, professionaliteit, integriteit en openheid. Hierbij wordt toegezien op doel- en rechtmatigheid en de wettelijke voorschriften.

Daarnaast hanteert het bestuur als vertrekpunt voor haar functioneren de missie, visie, identiteit en doelstellingen van de stichting, uitgewerkt in een meerjarenbeleidsplan en profielschets van de school. In de Plan- fase hecht het bestuur aan de kwaliteit van onderwijs en de veilige leeromgeving waarin kinderen kunnen excelleren in de brede zin van het woord. Zij ziet toe of de doelstellingen van de school adequaat omgezet worden in concreet beleid met uitvoeringsplannen. Dit betekent aandacht voor de kwaliteit van docenten, en een verantwoord financieel beleid. Op basis van concrete doelstellingen wordt toezicht gehouden op de uitvoering van de plannen (DO- fase). Periodiek zijn de resultaten en evaluatiegegevens onderwerp van gesprek op de bestuursvergaderingen. Vervolgens wordt toegezien of in de ACT-fase de juiste activiteiten worden gedaan en zo gewerkt wordt aan kwaliteitszorg als integraal onderdeel van het werk van iedere bestuurder, docent en medewerker. Wij hechten er aan dat de medezeggenschap goed is vormgegeven en tenminste de wettelijke kaders hanteert, maar we gaan voor een meer open communicatie met de medezeggenschapsorganen.

In 2021 is de oriëntatie naar een nieuwe accountant gestart, waarbij de keuze is gevallen op Van Ree Accountants. Van Ree Accountants heeft zich verregaand in de onderwijssector gespecialiseerd. Zij verzorgen voor Sancta de controle van de jaarrekening, de bestofsingsgegevens en de verantwoording van projectsubsidies. Het proces van controle is op locatie naar behoren verlopen en heeft geresulteerd in een goedgekeurde verklaring. Er zijn hierbij geen tegenstrijdige belangen geconstateerd.

Contact met organisatie

Het contact met de organisatie werd ook in 2021 ingrijpend beperkt door de COVID-19 maatregelen. Veelal werd er vergaderd met behulp van digitale technieken en 'op afstand'.

Niet alleen qua contacten waren er beperkingen vanwege COVID-19.

Ook stelde COVID-19 het voortgezet onderwijs in het algemeen en Sancta in het bijzonder voor geheel nieuwe vraagstukken, hybride onderwijs, extreem verzuim onder zowel leerlingen als ook leerkrachten maar ook een grote hoeveelheid overheidsgeld wat bedoeld was om opgelopen leer-achterstanden als gevolg van COVID-19 weer weg te werken. Een welhaast onmogelijke opgave onder deze omstandigheden. Het bestuur was en is diep onder de indruk van de wijze waarop de schoolleiding dit heeft opgepakt en aangepakt.

Ondanks de beperkingen was er intensief contact tussen de Rector-bestuurder en de voorzitter en ook met leden van het bestuur.

Werkwijze

In 2021 zij er 6 reguliere bestuursvergaderingen geweest. Er waren 3 overleggen in het teken van vooral het formuleren van een toezichtkader in het licht van visie op toezicht. In december 2021 heeft dit geleid tot de vaststelling van dat bestuurlijke toezichtkader met behulp van externe begeleiding.

Het bestuur heeft ook weer overleg gehad met de MR zoals dat jaarlijks in beginsel twee keer plaats vindt.

Daarnaast was er in 2021 een zogenaamd 'benen op tafel' overleg, ditmaal met deelname van de Rector-bestuurder. In het bijzonder over

het eerder vermelde toezichtkader, alsook over de aanstaande opvolgingsprocedure, gelet op de aanstaande vacatures binnen het bestuur. Het toezichthoudend bestuur zet zich onbezoldigd in, en heeft een keer per jaar (doorgaans bi afscheid van een bestuurslid), een etentje dat bekostigd wordt door de school. In 2020 heeft dit etentje niet plaats kunnen vinden.

4.2 VERSLAG MEDEZEGGENSCHAPSRAAD

Samenstelling MR

Bij aanvang van het jaar 2021 was Margriet Koerts voorzitter en met ingang van het schooljaar 2021-2022 wordt de functie van voorzitter vervuld door Tessa van Leeuwen. Ron Schouten heeft de functie van secretaris overgenomen van Diane Fokker.

Tabel 10: Samenstelling MR 2021-2022

Functie	Naam	Specifiek
Voorzitter	Tessa van Leeuwen	Personeelsgeleding OP
Secretaris	Ron Schouten	Personeelsgeleding OOP
Lid	Margriet Koerts	Personeelsgeleding OP
Lid	Denise Kerkman	Personeelsgeleding OP
Lid	Sjak van der Louw	ersoneelsgeleding OP
Lid	Diane Fokker	Personeelsgeleding OOP
Lid	Duncan Rutgers	Oudergeleding
Lid	Peter Pattynama	Oudergeleding
Lid	Britta Burger	Oudergeleding
Lid	Nova Spruijt	Leerlinggeleding
Lid	Mees Hooftman	Leerlinggeleding
Lid	Boaz Cohen	Leerlinggeleding

De behandelde onderwerpen en overleg

De PMR heeft in 2021 werkelijk een onderling overlegmoment. Gedurende het jaar zijn er zeven vergaderingen met de hele MR belegd. Op onderstaande onderwerpen is er instemming of een positief advies vanuit de (deelgeledingen) van de MR gegeven.

Begroting - procedure LC/LD-overgangsnormering - examenreglement-reglement PTO en PTA-schoolgids - vakantieregeling - taakuren - blokschema - NPO onderwijsprogramma- mondkapjesplicht - uitbetalen PB uren - omzetting studie- ontwikkeldag - aanpassing lestijden. In alle gevallen is er goed overleg geweest tussen de schoolleiding en geledingen van de MR en de geledingen van de MR onderling.

COVID-19

Gedurende de pandemie is de MR structureel betrokken bij de besluitvorming rondom de COVID-19 maatregelen op school. Na alle persconferenties van het kabinet en ook anticiperend op tussentijdse aanpassingen van de maatregelen, is er overleg geweest tussen schoolleiding en MR over de te nemen besluiten en de gevolgen voor leerlingen, collega's en organisatie.

Overleg met bestuur en de achterban

Er is in 2021 een bijeenkomst geweest met het (toezien deel) bestuur. Hierbij ging het met name om het introduceren van de nieuwe leden van zowel het bestuur als de MR. Met dit overleg borgen we een prettige overlegstructuur en handelen conform de WMS.

De achterban is geïnformeerd middels het SanctaMemo, een wekelijkse digitale nieuwsbrief die op vrijdag naar alle medewerkers wordt gemaïld. Daarnaast probeert de PMR om meer zichtbaar te worden in de school door meerdere overlegmomenten te organiseren met de medewerkers.

4.3 CONTACTEN EN SAMENWERKING

Gemeentelijk bestuurlijk overleg

Sancta Maria participeert als Haarlemse school actief in het bestuurlijk overleg (primair onderwijs, voortgezet onderwijs). In dit overleg worden, onder voorzitterschap van de wethouder onderwijs, beleidsvraagstukken op het gebied van huisvesting, toelating leerlingen en gelijke onderwijskansen besproken en bestuurlijk vastgesteld.

Samenwerkingsverband Zuid-Kennemerland

Sancta Maria maakt deel uit van het samenwerkingsverband VO Passend Onderwijs in de regio Zuid-Kennemerland.

VO-raad

Sancta neemt actief deel aan bijeenkomsten/webinars van de VO-Raad.

Regionaal Besturenoverleg Onderwijs Kennemerland-Zuid

In dit bestuurlijke overleg, waar gemeenten en scholen (PO, VO, MBO, HBO) participeren, worden beleidsbeslissingen voorbesproken en uiteindelijk genomen op het gebied van regionaal toelatingsbeleid, vakantieregelingen, zij-instroom en de taakverdeling gemeente versus scholen in relatie tot de zorg etc.

Eenpits-overleg

Sancta voert overleg met de collega éénpits-scholen. Deze bijeenkomsten hebben naast een kennisuitwisselingscomponent, ook een sterk collegiaal karakter.

Regionale Opleidingsschool Amstelland (ROSA)

ROSA is een samenwerkingsverband van zestien VO-scholen en zes Amsterdamse opleidingsinstituten. Sancta Maria is hiervan in 2020 als erkende opleidingsschool lid geworden. De partners zijn verantwoordelijk voor het opleiden van leraren in het eerste- en tweedegradsgebied. Daarnaast verbindt de opleidingsschool de lerarenopleiding, de professionele ontwik-

keling van de eigen docenten, de schoolontwikkeling en het personeelsbeleid met elkaar. Sancta Maria participeert actief in ROSA vanuit de werkgroep visie en beleid.

Verus

Om in gesprek te zijn en te blijven over de identiteit, maar ook in geval van personele en juridische advisering, is Sancta Maria lid van Verus. De organisatie voor christelijke schoolbesturen in Nederland.

UNESCO

Met het verkrijgen van het prestigieuze predicaat van UNESCO-school, is Sancta Maria actief lid van dit wereldwijde netwerk.

Global Citizen Network

Vanuit de visie op wereldburgerschap participeert Sancta Maria in dit netwerk. Onder de naam van Global Citizen Network zijn de Nuffic netwerken Nivo en Elos samengegaan om verder te werken aan internationalisering en wereldburgerschap.

Wetenschaps Oriëntatie Nederland (WON)

WON-scholen hebben een onderwijsprogramma waarin aandacht is voor wetenschapsoriëntatie. Dit wordt vormgegeven in onderwijs dat gebaseerd is op de principes "leren onderzoeken" en "onderzoekend leren".



5. Financiële ontwikkelingen en continuïteit

5.1 FINANCIËN

Financiële positie op balansdatum

In onderstaande schema is de balans ultimo 2020 afgezet tegen de situatie ultimo 2021.

Tabel 11: balans ultimo 2020 en 2021

X € 1.000	2021	2020	X € 1.000	2021	2020
ACTIVA			PASSIVA		
Vaste activa			Eigen vermogen		
Materiële vaste activa			Algemene reserve		
Gebouwen	596	220		2.633	2.413
Inventaris en apparatuur	571	413	Bestemmingsreserve (publiek en privaat)	1.845	984
Vooruitbetaling op MVA	-	10		4.479	3.396
	1.167	643	Voorzieningen		
Vlottende activa			Personeelsvoorzieningen		
Vorderingen			Overige voorzieningen		
1.5.1 debiteuren	0	3		583	559
1.5.8 Overlopende activa	516	134	Kortlopende schulden		
1.5.7 Overige vorderingen	15	9	2.4.3 Crediteuren	504	105
1.5.5 Studenten / deelnemers / cursisten	17	33	2.4.7 Belastingen en premies sociale verzekeringen	535	425
	548	179	2.4.8 Schulden terzak van pensioenen	145	124
			2.4.9 Overige kortlopende schulden	30	30
Liquide middelen	5.734	4.892	2.4.10 Overlopende passiva	665	627
				1.880	1.311
BALANS TOTAAL	7.448	5.714	BALANS TOTAAL	7.448	5.714

De meest opvallende verschuivingen zijn:

ACTIVA

- Een toename van de materiële vaste activa van € 524.000. Zo is er het afgelopen jaar voor ruim € 435.000 in het schoolgebouw geïnvesteerd, welk bedrag voor meer dan de helft voor rekening komt van een nieuw ventilatiesysteem. Daarnaast komt een fors bedrag voor rekening van een nieuw scheidelokaal, waarvoor eveneens nieuw practicum meubilair is aangeschaft. Ook is er een fors bedrag van € 215.000 geïnvesteerd in nieuwe ICT-apparatuur, waaronder voor € 175.697 aan touchscreens.
- De toename van de vorderingen van € 369.000 komt grotendeels doordat een factuur van Centraal Beheer voor een bedrag van € 360.000 m.b.t. een verzuimverzekering voor het jaar 2022 al met een factuurdatum van eind 2021 is ontvangen.
- Een toename van de liquide middelen van € 842.000 komt grotendeels voor rekening

van het positieve exploitatieresultaat. Voor verdere uitsplitsingen verwijzen wij u naar het kasstroomoverzicht in de jaarrekening.

PASSIVA

- Een toename van het eigen vermogen van € 1.083.000 komt door het positieve exploitatieresultaat, dit hoge positieve resultaat wordt vooral veroorzaakt door de extra bekostiging NPO om achterstanden in het onderwijs in te lopen.
- Een toename van € 84.000 voor de voorzieningen. Dit komt o.a. door een nieuwe voorziening WW-verplichtingen, maar grotendeels doordat de voorziening voor het persoonlijk budget en LFBPB is toegenomen met € 30.000 omdat veel medewerkers uren sparen en sommige uren vanaf augustus 2014 al zijn gereserveerd. Ook is de voorziening groot onderhoud verhoogd met de jaarlijkse dotatie minus de kosten die dit jaar

hieraan zijn uitgeven wat resulteert tot een stijging van € 105.000. Tegenover de eerder bovengenoemde mutaties van voorzieningen staat nog wel een vrijval van € 24.000 van de voorziening spaarverlof, en € 45.000 van de voorziening lustrum die in zijn geheel is vrijgevallen als voorziening. Deze laatste omdat dit niet als voorziening gezien mag worden.

- Een toename van € 569.000 van de kortlopende schulden komt voor € 360.000 voor rekening van de stijging van het openstaande crediteurensaldo per balansdatum. Dit wordt vooral veroorzaakt door de al eerdergenoemde factuur van Centraal Beheer van € 360.000. Daarnaast is een forse toename van € 131.000 zichtbaar van verschuldigde belastingen en pensioenafdrachten.

Analyse van het resultaat t.o.v. de begroting 2021

Het positieve exploitatieresultaat over 2021 bedraagt € 1.130.294 meer dan het negatieve begroot resultaat van € 47.798. De belangrijkste afwijkingen op hoofdlijnen kunnen als volgt worden weergegeven:

De totale baten zijn € 1.247.152 hoger dan geraamd in de begroting.

- Rijksbijdragen € 1.539.707 hoger dan begroot;
- Overige baten € 292.556 lager dan begroot.

De totale lasten zijn € 102.432 hoger dan geraamd in de begroting.

- Personele lasten € 469.518 hoger;
- Afschrijvingen € 48.749 lager;
- Huisvestingslasten € 75.569 lager;
- Overige instellingslasten € 242.767 lager.

De financiële lasten vallen hoger uit door de negatieve rente die op spaartegoeden werd geheven, namelijk € 14.425 hoger dan geraamd.

Toelichting op onderdelen van de analyse van het resultaat t.o.v. de begroting 2021

BATEN

Rijksbijdragen

De afwijking van de begrote rijksbijdragen

ten opzichte van de gerealiseerde rijksbijdragen wordt voor een deel veroorzaakt door de compensatie voor de normvergoeding van het personeel (GPL).

Echter de grootste afwijking komt dit jaar vooral door allerlei nieuwe subsidieregelingen om de achterstanden in te lopen die door de covid-19 zijn ontstaan. Een aantal voorbeelden zijn regeling eindexamens voor een bedrag van € 105.264, extra hulp in de klas voor een bedrag van € 169.198, en strategisch personeelsbeleid voor een bedrag van € 1.173.785. Onder deze laatste regeling valt de extra bekostiging NPO voor ruim € 700 per leerling.

Overige baten

De negatieve afwijking van de overige baten van € 292.556 wordt voornamelijk veroorzaakt doordat tijdens de begroting 2021 gehoopt werd dat in het jaar 2021 de excursies en werkweken weer doorgang zouden kunnen vinden. Echter ook in het jaar 2021 heeft de wereldwijde pandemie van covid-19 allerlei activiteiten weer belemmerd.

LASTEN

Salariskosten (inclusief sociale en pensioenlasten)

Deze kosten zijn € 462.003 hoger dan begroot. Dit komt vooral door de uitbreiding van de formatie waar we in de begroting zijn uitgegaan van een constante formatie. In de begroting zijn we wel uitgegaan van een stijging van de loonkosten, omdat de CAO aflopend was en er een mogelijke loonstijging zou plaatsvinden. In de realisatie is uiteindelijk in een nieuwe CAO met ingang van 1 oktober 2021 een loonstijging van 1,5% en een eenmalige bruto uitkering € 800 bij een fulltime aanstelling afgesproken.

Overige personele lasten

De begroting van € 426.300 is met een bedrag van € 164.205 minder uitgeput.

De belangrijkste oorzaken hiervan zijn:

- Vrijval personele voorziening spaarverlof, en voorziening lustrum van € 88.655;
- Kosten van bij- en nascholing en activiteiten voor het personeel is afgerond € 69.402 lager omdat scholingen zijn uitgesteld door covid-19.

Uitkeringen

Uitkeringen vanuit het risicofonds en UWV worden normaliter niet begroot. Vandaar dat er dus een positieve afwijking is van € 101.301.

Afschrijvingen

De afschrijvingen zijn € 48.749 lager dan begroot doordat er met de investeringen rekening wordt gehouden met een aanschafdatum van 1 januari. Dit is in de praktijk vaak anders, zo zijn de investeringen van de ventilatie, scheikundelokaal, en touchscreens het afgelopen jaar pas tijdens het schooljaar 2021/2022 afgerond, waardoor de afschrijvingskosten dus pas later in zijn gegaan.

Huisvestingslasten

De huisvestingslasten vallen in 2021 met € 75.569 lager uit dan begroot. Een aantal oorzaken zijn:

- De kosten voor onderhoud zijn in werkelijkheid € 61.574 hoger dan begroot. Deze post is dit jaar zo hoog, omdat in het verleden diverse onderhoudscontracten t.l.v. voorziening groot onderhoud werden gebracht.
- De kosten voor het gas zijn in werkelijkheid € 15.002 lager dan begroot. Deze post is seizoensgebonden en werd in het verleden ook zo in de begroting verwerkt. Echter gezien de huidige ontwikkelingen op energiegebied is de verwachting dat de kosten wellicht fors gaan stijgen.
- De kosten voor schoonmaak zijn met € 34.128 lager dan begroot. Mede door het regelmatig sluiten van de school is hierdoor ook minder schoon gemaakt dan verwacht.
- De dotatie onderhoudsvoorziening is dit jaar € 95.000 lager uitgevallen, vanwege de verschuiving van diverse onderhoudscontracten zoals hierboven is toegelicht.

Overige instellingslasten

- De grote afwijking van de overige instellingslasten, € 242.767 lager dan begroot, vindt vooral zijn oorzaak in de volgende posten:
- De advieskosten zijn in werkelijkheid € 58.597 hoger dan begroot.
- De kosten voor regeling gratis schoolboeken zijn eveneens € 60.225 hoger dan begroot.
- De kosten voor excursies en werkweken zijn juist € 359.643 lager dan begroot, en zorgen juist dat de overige instellingslasten fors lager uitvallen.

Analyse van het resultaat t.o.v. het verslagjaar 2020

Het positieve exploitatieresultaat over 2021 bedraagt € 1.082.496, tegenover een positief resultaat over 2020 van € 449.328. Een positief verschil van € 633.168, waarbij de afwijkingen in hoofdlijnen als volgt kunnen worden weergegeven:

De totale baten zijn € 1.680.089 hoger dan in het verslagjaar 2020.

- Rijksbijdragen € 1.720.843 hoger dan in 2020;
- Overige baten € 40.755 lager dan in 2020.

De totale lasten zijn € 1.034.768 hoger dan in het verslagjaar 2020.

- Personele lasten € 758.856 hoger dan in 2020;
- Afschrijvingen € 33.535 hoger dan in 2020;
- Huisvestingslasten € 8.344 hoger dan in 2020;
- Overige instellingslasten € 234.033 hoger dan in 2020.

De financiële baten en lasten tenslotte vallen € 12.152 hoger uit dan in 2020.

Analyse op onderdelen van het resultaat t.o.v. het verslagjaar 2020

BATEN

Rijksbijdragen

De afwijking van de begrote rijksbijdragen ten opzichte van 2020 wordt voor een deel ver-

oorzaakt door de hogere compensatie voor de normvergoeding van het personeel (GPL), de loonsverhoging.

Echter de grootste afwijking komt dit jaar vooral door allerlei nieuwe subsidieregelingen om de achterstanden in te lopen die door de COVID-19 zijn ontstaan. Een aantal voorbeelden zijn regeling eindexamens voor een bedrag van € 105.264, extra hulp in de klas voor een bedrag van € 169.198, en strategisch personeelsbeleid voor een bedrag van € 1.173.785. Onder deze laatste regeling valt de extra bekostiging NPO voor ruim € 700 per leerling.

Overige baten

Hier is een verschil zichtbaar van maar € 40.755, en dit lage bedrag komt omdat we in het jaar 2020 een vergelijkbare situatie hadden door de covid-19.

LASTEN

Salariskosten (inclusief sociale- en pensioenlasten)

Deze kosten zijn € 439.580 hoger dan in het jaar 2020. Dit komt vooral door een nieuwe CAO met ingang van 1 oktober 2021 waarbij een loonstijging van 1,5% en een eenmalige bruto uitkering € 800 bij een fulltime aanstelling werd afgesproken.

Overige personele lasten

Het verschil t.o.v. 2020 is € 64.000 lager, en wordt vooral veroorzaakt door vrijval bij de diverse voorzieningen. Daarnaast valt op dat de post werving zeer laag is uitgevallen.

Uitkeringen

Deze post is € 129.309 lager dan in 2020.

Afschrijvingen

De afschrijvingslast is € 33.535 hoger dan vorig jaar doordat er meer geïnvesteerd is dit jaar.

Huisvestingslasten

De huisvestingslasten vallen in 2021 € 8.344 hoger uit dan in 2020. De oorzaken zijn:

- Hogere onderhoudskosten van € 58.534;
- Lagere dotatie onderhoudsvoorziening van € 20.000;
- Lagere schoonmaakkosten van in totaal € 42.745.

Overige instellingslasten

De overige instellingslasten vallen in € 234.033 hoger uit dan in 2020, en vindt vooral zijn oorzaak in de volgende posten:

- De advieskosten zijn in werkelijkheid € 53.284 hoger dan in 2020;
- De kosten voor regeling gratis schoolboeken zijn eveneens € 63.282 hoger dan in 2020;
- De kosten voor excursie en werkweken zijn ondanks covid-19 € 53.715 hoger dan in 2020;
- De overige kosten zijn eveneens € 55.282 hoger dan in 2020.

Investeringsbeleid

Het investeringsbeleid wordt toegelicht bij de begroting (Toelichting op de begroting vervangingen/investeringen binnen de meerjarenbegroting). Het beleid is gebaseerd op de huisvestingseisen voor VO-scholen, het welbevinden van leerlingen en medewerkers en uiteraard op het MJOP. De uitvoering wordt afgestemd met de externe partij, die het MJOP jaarlijks actualiseert. Doelstelling van alle investeringen is een optimale werk- en leeromgeving voor de medewerkers en leerlingen te creëren.

De belangrijkste investering dit jaar was de al vorig jaar aangekondigde aanleg van een nieuw ventilatiesysteem, hiervoor is ook een bijdrage van de overheid ontvangen.

Daarnaast is de teamkamer grondig vernieuwd, en is het scheikundelokaal, inclusief practicum meubilair, aangepakt. Verder is in 2021 op ICT-gebied veel gedaan waaronder de aanschaf van veel nieuwe digiborden.

Besteding aanvullende bekostiging

In december 2019 zijn er extra middelen uit het onderwijsconvenant uitgekeerd aan de scholen. Door deze regeling heeft Sancta per leerling 154,96 euro ontvangen. Deze extra middelen kunnen uitgeven worden aan bijvoorbeeld meer ontwikkeltijd, werkdrukverlichting, begeleiding van startende leraren, begeleiding van zij-instromers, onderwijsinnovatie of maatregelen arbeidsmarktvragestukken. In 2020 zijn deze middelen voornamelijk aangewend, afgestemd met MR, aan de ontwikkeltijd voor de docenten. Er zijn 5,5 dagen hiervoor uitgeroosterd dit jaar. Deze kosten zijn echter verdisconteerd in de salariskosten en zijn niet ten laste gebracht van bestemmingsreserve. In 2021 was er zeker aandacht voor werkdrukverlichting en de ander genoemde zaken, maar deze zijn niet ten laste gebracht van deze extra bekostiging maar ten laste van de subsidie 'extra hulp in de klas'. Wel zijn onder andere de kosten in mei/juni van de ingehuurd externe surveillanten om de werkdruk tijdens de afname van de examens te verminderen ten laste van de ontvangen aanvullende bekostiging geboekt.

De aanvullende bekostiging 'eindexamens 2021' is geheel uitgekeerd aan de beschikbare docenten 3e tijdvak, de examinatoren en het ondersteunend personeel.

5.2 TREASURY BELEID

De treasuryfunctie omvat alle activiteiten die zich richten op het besturen en beheersen van, het verantwoorden over en het toezicht houden op de financiële vermogenswaarden, de financiële stromen, de financiële posities en de hieraan verbonden risico's. De treasuryfunctie bestaat uit drie deelfuncties:

Risicobeheer: het beschermen tegen de financiële risico's (renterisico, koersrisico, intern liquiditeitsrisico en kredietrisico);

Financiering: het verzekeren van de toegang tot de financiële markten (relatiebeheer) en het aantrekken (financiering) van benodigde en het uitzetten (beleggen) van overtollige financiële middelen;

Liquiditeiten en werkkapitaalbeheer: het optimaliseren van de financiële logistiek (geldstromenbeheer en saldo en liquiditeitenbeheer).

Volgens het treasury statuut worden de overtollige liquide middelen verspreid over een aantal banken uitgezet, met een maximumbedrag per bank van net onder de € 1.000.000 om negatieve rente te vermijden. Dit laatste is door de recentelijke ontwikkelingen op de geldmarkt inmiddels fors achterhaald, waardoor de rentelasten in 2021 fors zijn toegenomen.

In 2021 zijn geen nieuwe spaarrekeningen geopend of bestaande rekeningen opgeheven.

Het treasury statuut is in 2019 gewijzigd. Door deze aanpassing voldoet het statuut aan in juni 2016 gepubliceerde Regeling beleggen, lenen en derivaten (OCW 2016).





5.3 CONTINUÏTEITSPARAGRAAF

Kengetallen

De verwachte leerlingenaantallen worden jaarlijks door Sancta Maria berekend, onder andere op basis van de voorgaande jaarlijkse IDU-gegevens en door de ministerie van OCW goedgekeurde integrale leerlingenprognoses. Regionaal zijn er aanzienlijke verschillen in ontwikkeling van het aantal leerlingen. In de grote steden in de Randstad is de leerlingendaling beperkt, en neemt in sommige regio's het aantal leerlingen zelfs toe. Dit geldt onder andere voor Haarlem.

De personele bezetting binnen Sancta Maria wordt aangepast aan de ontwikkeling van het aantal leerlingen. Dalingen kunnen worden opgevangen vanuit natuurlijk verloop en uitdiensttreding van medewerkers die met pensioen gaan en door de inzet van de flexibele schil. Het strategisch personeelsbeleid draagt bij aan het adequaat in kunnen spelen op de fluctuaties in leerlingaantal.

Leerlingpopulatie en formatie

Het uitgangspunt voor de meerjarenbegroting is de meerjarenleerlingpopulatie.

UITGANGSPUNTEN

De basis voor de begroting is het aantal leerlingen per leerjaar en het aantal klassen/groepen. Hieronder het uitgangspunt voor deze prognose:

- Er is gebruik gemaakt van het gemiddelde van de doorstroom en uitstroom gegevens van de afgelopen 5 schooljaren: 16/17, 17/18, 18/19, 19/20 en 20/21.
- De doorstroom havo 5 naar vwo 5 is op basis van afgelopen schooljaar: 20/21. Dit is omdat er geen drempel meer is voor instroom naar vwo 5.
- Er is voor gymnasium rekening gehouden met 1 klas voor jaarlaag 1 t/m 3.
- Er wordt geen rekening gehouden met het verloop van de demografische samenstelling van de regio van het Sancta Maria.
- De aantallen zijn zonder VAVO leerlingen.

SCENARIO'S

Er zijn vijf scenario's doorgerekend en vergeleken (zie begroting 2022). Uiteindelijk is er voor scenario 1 gekozen, omdat het totale leerlingaantal het beste aansluit bij de capaciteit van het gebouw (tussen de 1.450 en 1.500 leerlingen), en omdat er sprake is de meest gelijkmatige verdeling te krijgen tussen de afdelingen en de onder- en bovenbouw. Hieronder een gedetailleerd overzicht van scenario 1

Tabel 12A: Leerlingpopulatie

	'18/'19	'19/'20	'20/'21	'21/'22	'22/'23	'23/'24	'24/'25	'25/'26
hv1	143	173	174	164	140	112	140	140
a1	78	87	81	113	84	84	84	112
g1	29	29	28	31	28	28	28	28
h2	94	122	130	144	140	121	100	119
a2	86	83	121	129	138	105	98	104
g2	19	32	23	29	28	28	28	28
h3	116	105	111	138	146	143	126	106
a3	105	93	92	121	125	133	102	95
g3	26	17	28	20	30	30	30	30
h4	138	145	147	138	155	166	165	148
h5	159	131	130	128	117	131	140	140
v4	128	121	117	124	136	150	158	131
v5	137	140	117	132	137	146	160	170
v6	135	123	127	104	111	115	123	135
TOTAAL	1393	1401	1426	1515	1515	1492	1482	1486

Binnen dit scenario blijven we binnen de bandbreedte van de capaciteit van het gebouw en zijn de afdeling redelijk gelijkmatig verdeeld. Ook al hebben wij rekening gehouden met belangrijke effecten bijvoorbeeld corona op het leerlingaantal (minder uitstroom, meer doorstroom) het blijven prognoses.

In dit scenario zullen er volgend jaar 9 brugklassen komen en het jaar daarop 8 brugklassen. Daarna wisselt het af tussen 9 en 10 brugklassen.

	'21/'22	'22/'23	'23/'24	'24/'25	'25/'26	'26/'27	'27/'28	'28/'29	'29/'30
havo klassen	6	5	4	5	5	5	5	5	5
vwo klassen	5	4	4	4	5	4	5	4	5
TOTAAL	11	9	8	9	10	9	10	9	10

Meerjarenformatieoverzicht uitgedrukt in fte

De formatie wordt gekoppeld aan de leerlingprognoses zodat een veranderende instroom inzichtelijk wordt en daarbij de formatie voor komende schooljaren. In onderstaande tabel is zichtbaar gemaakt wat het effect op de formatie is bij een alternerende instroom van 9 resp. 10 klassen.

Tabel 12c: Meerjarenformatieoverzicht

Formatie	'20/'21	'21/'22	'22/'23	'23/'24	'24/'25	'25/'26
# leerlingen	1426	1515	1515	1492	1482	1486
# lessen	1650	1797	1797	1730	1719	1724
uren taakbeleid	13511	15196	15196	14965	14865	14902
# LLen/ fte OP	18,42	18,23	18,23	18,22	18,22	18,22
SL-formatie	2,76	2,98	2,98	2,93	2,92	2,92
MT-formatie	4,34	4,62	4,62	4,55	4,52	4,53
OP-formatie excl MT	70,81	76,18	76,18	75,02	74,52	74,71
OOP-formatie	24,10	24,09	24,09	23,72	23,57	23,62
Seniorenreg. SL	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10
Seniorenreg. OP	2,75	2,31	2,31	2,31	2,31	2,31
Seniorenreg. OOP	1,23	1,09	1,09	1,09	1,09	1,09
Ziekteverv. OP	0,74	0,40	0,40	0,40	0,40	0,40
Ziekteverv. OOP	0,54	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20
Formatie in fte	107,37	111,97	111,97	110,33	109,62	109,88

Meerjarenbegroting

De belangrijkste aandachtspunten voor de begroting bij tabel 13 zijn:

• ONDERWIJSKWALITEIT - NPO

In begroting voor de komende twee jaar ligt de focus voor het onderwijs op het inhalen van de onderwijsachterstanden (NPO) en de zorg voor het sociaal emotionele welbevinden van de leerlingen. Uiteraard zal daarbij de didactiek van het formatief handelen verder worden ontwikkeld en geïntegreerd.

• GEZONDE WERK- EN LEEROMGEVING / BINNENKLIMAAT

Er is veel aandacht voor investeringen in gebouw en ICT. Er zal voor beiden een opschaling plaatsvinden in de jaren 2022 en uitlopend naar 2023. Hier is al een start mee gemaakt in het jaar 2021, vandaar de hogere afschrijvingskosten.

In 2022 willen wij weer een aanzienlijke investering doen, ten behoeve van het personeel en de leerlingen, in een beter binnenklimaat, nu in de lokalen van de zuid- en oostvleugel. Om het binnenklimaat op een werkbaar niveau te houden, willen wij een koelinstallaties laten plaatsen op het dak.

Vanaf 2023 worden de afschrijvingskosten weer lager omdat het meerjarig investeringsplan vanaf 2024 nog verder moet worden uitgewerkt.

• GOED WERKGEVERSCHAP - WERKDRIJKVERMINDERING/ FUNCTIEMIX

De werkdruk blijft een punt van aandacht. Ook in 2022 willen wij weer gaan werken met externe surveillanten en onderwijsassistenten, waardoor de docenten meer ruimte krijgen. Daarnaast is het streven om de groepsgrootte/ klassen zoveel mogelijk kleiner of gelijk aan 28 leerlingen te laten zijn. Daarnaast wordt in de begroting voor de komende jaren rekening gehouden met extra investeringen inzake het personeelsbeleid. Om precies te zijn meer ruimte geboden voor doorgroeimogelijkheden.

• AANTAL LEERLINGEN - FORMATIE

De verwachting is dat het aantal leerlingen na het schooljaar 2022/2023 licht zal dalen, en hier zal de formatie zoveel mogelijk op aangepast worden.

• TOEKOMSTIGE ONTWIKKELING EXPLOITATIERESULTAAT

In de meerjarenbegroting 2022-2026 zien we dat voor de komende jaren een negatief exploitatiesaldo is begroot. Dat is een bewuste keuze. Hiermee worden de financiële reserves ingezet ten behoeve van het onderwijs.

Balansforecast

Belangrijkste uitgangspunten bij de balansforecast uit tabel 14 zijn:

- De waarde van de activa zullen vooral in 2022 nog stijgen door een opschaling van de investeringen, waarbij vanaf 2024 het meerjarig investeringsplan nog wel moet worden uitgewerkt. Dit zal wel effect hebben op de stand van de activa en de liquide middelen.
- De liquide middelen zijn eind 2021 fors gestegen vanwege de ontvangen extra bekostiging NPO, echter door de uitgaven in de komende jaren die hier tegenover zullen staan, en geplande investeringen zal deze weer gaan dalen naar een normaler niveau.
- Door de ontvangen extra bekostiging NPO is ook het eigen vermogen in 2021 fors gestegen. Dit zal de komende jaren weer gaan dalen. Dit is een bewuste keuze om het bovenmatig publiek eigen vermogen te verlagen, en tevens zorg te dragen dat de financiële reserves worden ingezet ten behoeve van het onderwijs.
- Hierdoor worden de signaleringswaarden vertroebeld door de extra ontvangen bekostiging, echter door afbouw van de reserves zullen die eveneens een normaler beeld gaan geven. Uiteraard wordt wel rekening gehouden met een gezonde financiële buffer.

Tabel 13: Meerjarenbegroting 2022-2026

	begroting 2022	begroting 2023	begroting 2024	begroting 2025	begroting 2026
Staat/Raming van Baten en Lasten					
<i>Baten</i>	13.831.039	13.159.085	13.015.947	13.014.410	13.074.408
Rijksbijdragen	13.017.521	12.392.523	12.291.564	12.293.301	12.348.150
Overige baten	813.518	766.562	724.383	721.109	726.258
<i>Lasten</i>	14.078.372	13.518.445	13.274.878	13.342.203	13.416.905
Personeelslasten	10.934.662	10.712.836	10.525.565	10.615.050	10.695.489
Afschrijvingen	259.713	209.972	218.264	205.118	195.775
Huisvestingslasten	791.000	786.000	786.000	786.000	786.000
Overige lasten	2.092.997	1.809.637	1.745.049	1.736.035	1.739.641
Saldo baten en lasten	-247.333	-359.360	-258.931	-327.793	-342.497
Saldo rentebaten -/- rentelasten	-15.000	-15.000	-15.000	-15.000	-15.000
TOTAAL RESULTAAT	-262.333	-374.360	-273.931	-342.793	-357.497

Tabel 14: Balansforecast

Balans meerjarenbegroting 22-26	realisatie 2021	begroting 2022	begroting 2023	begroting 2024	begroting 2025	begroting 2026
Balans						
<i>Vaste Activa</i>	1.166.553	1.623.340	1.596.368	1.535.104	1.375.986	1.284.211
Materieel	1.166.553	1.623.340	1.596.368	1.535.104	1.375.986	1.284.211
<i>Vlottende Activa</i>	6.281.828	5.595.709	5.247.822	5.138.825	5.015.976	4.873.447
Overlopende Activa	547.798	547.798	547.798	547.798	547.798	547.798
Liquide Middelen	5.734.030	5.047.911	4.700.024	4.591.027	4.468.178	4.325.649
Totaal Activa	7.448.381	7.219.049	6.844.190	6.673.929	6.391.962	6.157.658
<i>Eigen Vermogen</i>	4.478.697	4.216.365	3.842.006	3.568.074	3.225.281	2.867.784
Algemene reserve	2.633.497	3.103.169	2.728.810	2.454.878	2.112.085	1.754.588
Bestemmingsreserve	1.845.200	1.113.196	1.113.196	1.113.196	1.113.196	1.113.196
<i>Voorzieningen</i>	1.090.122	1.123.122	1.122.622	1.226.293	1.287.119	1.410.312
<i>Kortlopende schulden</i>	1.879.562	1.879.562	1.879.562	1.879.562	1.879.562	1.879.562
Totaal Passiva	7.448.381	7.219.049	6.844.190	6.673.929	6.391.962	6.157.658



Signaleringswaarde

De inspectie hanteert sinds kort één signaleringswaarde voor alle onderwijssectoren om te bepalen of er sprake is van te veel reservevorming en het niet doelmatig gebruik van onderwijsgeld. Onze signaleringswaarde ligt boven het normatief eigen vermogen. Dit is onder andere veroorzaakt door de positieve stijging van het leerlingaantal. Daarnaast is er risicomijdend begroot in verband met onduidelijkheid bekostiging en onze positie als éénpitter. Verder is er in de begroting uiteraard geen rekening gehouden met onaangekondigde subsidies. Zoals eerder al is aangegeven zijn door de covid-19 een aantal extra subsidies ontvangen. Dit zijn echter wel substantiële bedragen die tijdelijk het vermogen versterken maar binnen de gestelde termijnen uitgegeven gaan worden.

Verder zullen wij als éénpitter een groter financiële buffer moeten aanhouden dan grote schoolbesturen, hiermee wordt de boven matigheid beperkt en verantwoord.

In samenspraak met het bestuur en de Mr zullen wij voor de komende jaren een meerjarig bestedingsplan opstellen. In dit plan zal aangegeven worden welk deel en op welke manier de reserves doelmatig aangewend gaan worden voor het onderwijs..

Tabel 15: Signaleringswaarde

Signaleringswaarde Lyceum Sancta Maria 2021	
Totaal eigen vermogen	4.478.698
Privaat eigen vermogen	0
Feitelijk eigen vermogen	4.478.698
Normatief eigen vermogen	2.201.854
Mogelijk bovenmatig eigen vermogen	€ 2.276.844
Ratio eigen vermogen: 2,03	

Kengetallen op basis van de balansforecast

Tabel 16: Kengetallen

Kengetallen 2022 - 2026	begroting 2022	begroting 2023	begroting 2024	begroting 2025	begroting 2026	Signaleringswaarde
Liquiditeit	2,98	2,79	2,73	2,67	2,59	< 0,75
Solvabiliteit	58,41%	56,14%	53,46%	50,46%	46,57%	< 30%
Solvabiliteit 2	73,96%	72,54%	71,84%	70,59%	69,48%	< 30%
Rentabiliteit	-1,90%	-2,84%	-2,10%	-2,63%	-2,73%	< 0%
Weerstandvermogen	19,92%	18,12%	16,54%	15,04%	12,82%	< 5%
Huisvestingsratio	6,97%	7,22%	7,36%	7,32%	7,28%	> 10%
Materiële lasten/ <u>tot.lasten</u>	22,33%	20,75%	20,71%	20,44%	20,28%	
Personele lasten / <u>tot.lasten</u>	77,67%	79,25%	79,29%	79,56%	79,72%	

5.4 RISICOPARAGRAAF

Intern risicobeheersings- en controlesysteem

Ons streven is door een goede bedrijfsvoering en onderwijskwaliteit de risico's zoveel mogelijk te beheersen. Met dit risicomanagement zetten wij in op het beheersen van de voorzienbare risico's. Door middel van risicoanalyse van de niet beheersbare/onvoorzienbare risico's met de daarbij behorende geschatte bedragen, wordt bepaald of de financiële buffers (het weerstandsvermogen) toereikend zijn deze risico's te dragen. Jaarlijks worden de ontwikkelingen van de risico's geëvalueerd en zo nodig mitigerende maatregelen genomen.

Het toezicht op financiën door het bestuur is gedegen en cyclisch. Maandelijks wordt over de financiële situatie van de school gerapporteerd aan de schoolleiding en viermaal per jaar wordt verantwoording afgelegd aan het bestuur. Ten aanzien van onderwijskwaliteit worden de rendementen van leerlingen nauwlettend gevolgd door het datateam en het MT. Voor de opgelopen vertragingen (cognitief en sociaal emotioneel) door corona heeft Sancta haar Nationaal Programma Onderwijs (NPO) 21/22 & 22/23 opgesteld met uiteraard als doel deze achterstanden bij de leerlingen weg te werken. De uitvoering en de resultaten van het NPO worden extra gemonitord en indien nodig worden er verbeterplannen opgesteld. De rendementen worden besproken in het bestuurlijk overleg en gedeeld met de MR. Voor het huisvestingstraject en MJOP wordt gewerkt met een externe partij. Over de stand van zaken wat betreft realisatie van de doelstelling, budgetten en risico's van meerjarige projecten en risico's wordt regelmatig gesproken in het bestuurlijk overleg. Kortom het risicomanagement is een continu proces dat aansluit bij de bestaande planning- en controlecyclus.

Risicoprofiel

Ook 2021 stond COVID-19 centraal, het had invloed op alles binnen de school: op de leerlingen, de medewerkers, de roosters, de inzet van externen, de reizen die weer niet door konden gaan, op vereisten aan het gebouw, op de financiën. Gedurende het jaar 2021 kwamen er steeds meer middelen/subsidies beschikbaar, met als belangrijkste subsidie qua grootte, het NPO, het investeringsprogramma van het kabinet om de gevolgen van de coronacrisis voor leerlingen op te vangen. De impact van deze niet structurele gelden van ruim een miljoen vertekenen de balansposities (kengetallen)

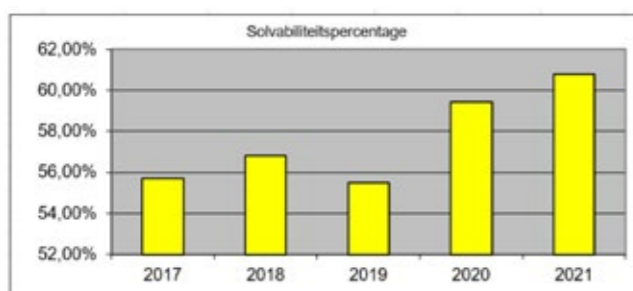
in positieve zin en zijn daardoor beperkt representatief door hun tijdelijke aard en het feit dat alle deze gelden binnen twee jaar ten goede zullen komen aan het wegwerken van de onderwijsachterstanden van de leerlingen. Hieronder volgt een kwantificering van de risico's, zodat in beeld kan worden gebracht in hoeverre de beschikbare weerstandscapaciteit toereikend is. Uiteraard worden alle voorstellen en impactvolle besluiten in overleg met het bestuur en de MR genomen. De belangrijkste risico's en onzekerheden in de komende jaren zijn hierna opgenomen. De analyse is gemaakt met behulp van Handboek Risicomanagement VO-raad.

Tabel 17: Beeld van de balans 2021

Nr.	Indicator	Waarde	Zeergoed	Goed	+/-	Slecht	Zeerslecht
1.	Solvabiliteitspercentage	60,13		X			
2.	Liquiditeit – current ratio	3,34		X			
3.	Netto werkkapitaal	€ 4.402.267		X			
4.	Weerstandvermogen	32,65		X			
5.	Kapitalisatiefactor	54,31		X			

Eerst volgt een overzicht van de het beeld van de balans op basis van de kengetallen, vervolgens een risicoanalyse op basis van het profiel van Lyceum Sancta Maria, waarbij de genoemde risico-soorten worden toegelicht met de beheersingsmaatregelen.

Tabel 18: Solvabiliteit



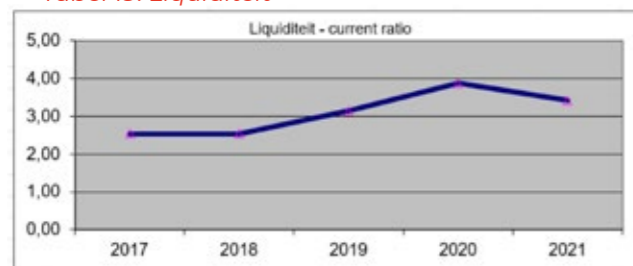
Onderbouwing risicoanalyse

Solvabiliteit 1

Dit kengetal wordt berekend door het eigen vermogen (excl. voorzieningen) te delen door het totale vermogen. Voor solvabiliteit 1 zijn door de Inspectie van het Onderwijs geen normen gesteld. Over het algemeen wordt een norm gehanteerd voor een ondergrens tussen 25% tot 40%. Bij deze signaleringsgrenzen lijkt het solvabiliteitspercentage van Sancta van 60,13% hoog, maar het percentage is geflatteerd door de extra bekostiging van de incidentele NPO gelden van €700 per leerling. Gezien het feit dat deze gelden binnen twee jaar geheel ingezet gaan worden om de achterstanden in het onderwijs in te halen en onze continuïteit op lange termijn als economisch onafhankelijke publieke eenheid wordt bepaald door de overheid, geven wij de beoordeling 'goed' voor dit kengetal.

Solvabiliteitspercentage van Sancta van 60,13% hoog, maar het percentage is geflatteerd door de extra bekostiging van de incidentele NPO gelden van €700 per leerling. Gezien het feit dat deze gelden binnen twee jaar geheel ingezet gaan worden om de achterstanden in het onderwijs in te halen en onze continuïteit op lange termijn als economisch onafhankelijke publieke eenheid wordt bepaald door de overheid, geven wij de beoordeling 'goed' voor dit kengetal.

Tabel 19: Liquiditeit



Liquiditeit - current ratio

Dit kengetal wordt berekend door de vlottende activa te delen door de kortlopende schulden. De onderwijsinspectie hanteert een signaleringswaarde met een minimum van 0,75 met betrekking tot de current ratio. Voor het VO is deze de laatste jaren gestegen naar 2,7. De current ratio van Sancta is gedaald ten opzichte van 2020, maar met een waarde van 3,34 is het nog boven de signaleringswaarde omdat Sancta relatief weinig (kortlopende) schulden heeft.

De ontwikkeling van de werkkapitaalratio loopt synchroon met de ontwikkeling van de current ratio. Het kengetal werkkapitaalratio wordt berekend door de vlottende activa minus de kortlopende schulden te delen door het balanstotaal (werkkapitaalratio 1) bedraagt 59,1%. Zowel de ratio als het feitelijke werkkapitaal laten zien dat

Tabel 20: Netto werkkapitaal



Netto werkkapitaal

De ontwikkeling van de werkkapitaalratio loopt synchroon met de ontwikkeling van de current ratio. Het kengetal werkkapitaalratio wordt berekend door de vlottende activa minus de kortlopende schulden te delen door het balanstotaal (werkkapitaalratio 1) bedraagt 59,1%. Zowel de ratio als het feitelijke werkkapitaal laten zien dat

het kapitaal ruim voldoende is om de dagelijkse verplichtingen te voldoen.

Het weerstandsvermogen

Het weerstandsvermogen wordt berekend door het eigen vermogen te delen door de totale baten. Met ingang van boekjaar 2016 hanteert de inspectie een signaleringsgrens met een minimumwaarde van 5%. In het VO bedraagt het gemiddelde weerstandsvermogen 29% (<https://schoolmanagementtotaal.sdu.nl/node/76977>). Het weerstandsvermogen is gestegen van 24,33% naar 32,65%. De stijging is ook hier mede veroorzaakt door de nog niet uitgegeven NPO gelden.

Risicoanalyse Sancta Maria op hoofdlijnen

De risico's worden geclusterd naar risico's in relatie tot een zeven thema's:

- A. risico's t.a.v. leerlingen
- B. risico's t.a.v. kwaliteit onderwijs
- C. risico's t.a.v. personeel
- D. risico's t.a.v. organisatie
- E. risico's t.a.v. huisvesting
- F. risico's t.a.v. inventaris, apparatuur
- G. Risico's met politiek bestuurlijke achtergrond

Tabel 21: Risicoanalyse op hoofdlijnen

rubriek	aard risico	Risico klasse	Gevolg	Geschat bedrag	Risico
A	Fluctuaties leerlingaantal	2	Klein	150.000*	
A	Concurrentiepositie / PR + marketingstrategie	3	Midden	65.000	0,2-0,5%
B	Kwaliteit onderwijs, inspectie, beleid, vernieuwing	2	Klein	26.000	0,05%-0,25%
C	Gevolgen CAO afspraken	2	Klein	26.000	0,05%-0,25%
C	Leeftijdsopbouw personeel	2	Midden	65.000	0,2-0,5%
C	Ziekteverzuim en vervanging, personeelsverloop	2	Klein	32.500	0,05%-0,25%
C	Eigen risicodragerschap Centraal Beheer	2	Klein	26.000	0,05%-0,25%
C	Kwaliteit personeel	3	Midden	65.000	0,2-0,5%
D	Kwaliteit bestuur en management	2	Klein	32.500	0,05%-0,25%
D	Afwezigheid beleidscyclus/planning & controlcyclus	1	Zeergoed	6.500	<0,05%
D	Werkings AO/IC	2	Klein	13.000	0,05%-0,25%
E	Stand van zaken onderhoud	3	Midden	32.500	0,2-0,5%
E	Bezettingsgraad gebouwen			pm	
F	Uitbreiding en achterstand vervanging inventaris			pm	
G	Risico's met politiek bestuurlijke achtergrond	4	Groot	130.000	>1%
Raming noodzakelijke weerstand				670.000	

- Risicoklasse: Voor de beoordeling van de kans dat het risico in 5 klassen uit.
- Gevolg: inschatting van het gevolg van het betreffende risico-aspect in 5 klassen.
- Geschat bedrag: calculatie/raming van het bedrag dat met het betreffende aspect is gemoeid.
- Risico: bandbreedtes in percentages van het geschatte risico van totale baten.

Uit de analyse blijkt dat Sancta een gemiddeld risicoprofiel heeft. Het geraamde gekwantificeerde risico bedraagt € 670.000. Uit het overzicht mag geconcludeerd worden dat de weerstandspositie van Sancta ruim voldoende is om de risico's af te dekken. De verhouding tussen de omvang van de algemene reserve, € 2.633.497 en de optelsom van de risico's € 670.000 komt uit op 3,93.

Soort risico

Fluctuaties leerlingaantal, concurrentiepositie / PR + marketingstrategie

De demografische verandering van het aantal leerlingen is vrij goed voorspelbaar. De bekostigingsvertraging bij een dalend aantal leerlingen is een financieel risico. Op dit moment hebben wij een maximaal aantal leerlingen gezien de capaciteit van ons gebouw. In de prognoses lijken

we dit te kunnen continueren, maar uiteraard is er altijd een risico dat de concurrerende scholen in de omgeving meer in trek raken waardoor het aantal leerlingen mogelijk zou kunnen dalen. Gezien het feit dat wij een eenpitter zijn, zal de impact van een klas minder financieel veel groter zijn dan bij een bestuur met meerdere vestigingen. Wij hebben wij dit risico daarom hoger ingeschat en wijken daarmee af van de risico-inschatting van het Handboek Risicomanagement Vo-raad.

Beheersmaatregelen:

Meerjarenplanningen leerlingaantallen maken en aanpassen aan actuele situatie. Analyse maken van de fluctuaties door oudertevredenheids- en leerlingtevredenheidsenquetes uit te voeren.

Tijdig PR en marketing aan te passen.

Instroom/opstroom van leerlingen in andere jaarlagen goed te monitoren en te stimuleren en de doorstroom van havo 5 naar vwo 5.

Kwaliteit onderwijs, inspectie, beleid, vernieuwing

Het oordeel van de inspectie is een belangrijke graadmeter voor ouders in de hoogopgeleide omgeving. Daarnaast is onderwijskundig beleid, het innoverend vermogen en het pedagogisch klimaat van de school van groot belang bij de schoolkeuze. Tot op heden presteren wij als Unesco school op al deze onderdelen goed en zien wij in de toekomst dit als een klein risico.

Beheersmaatregelen:

Proactief werken met de indicatoren van het Onderwijsresultatenmodel en bij tegenvallende resultaten ingrijpen op onderdelen.

Proactief het onderzoekskader van de inspectie actief meenemen in de gehele schoolorganisatie.

Voortgang van uitvoering van Strategisch Meerjarenplan Onderwijs blijven monitoren.

Gevolgen CAO afspraken

Het deel van de overeengekomen salarismaatregelen dat uitstijgt boven de door het ministerie toegekende looncompensatie vormt een financieel risico. Dit kan veroorzaakt worden door krapte op de arbeidsmarkt.

Beheersmaatregelen:

Bewust beleid bij de inschaling van de medewerkers. Voortdurend monitoren van de functiemix.

Leeftijdsopbouw personeel

De leeftijdsopbouw van het personeel kan leiden tot specifieke risico's. Met het verjongen van het personeel zal er vaker sprake zijn van ouderschapsverlof. Oudere werknemers kunnen kiezen voor vervroegd pensioen.

Beheersmaatregelen:

Leeftijdsbewust personeelsbeleid waarbij rekening wordt gehouden met de veranderende omstandigheden in het leven van de medewerkers en financieel ook rekening houden met de leeftijdsopbouw van de medewerkers.

Ziekteverzuim en vervanging, personeelsverloop

Ziekteverzuim en vervanging vormen een risico in elke organisatie. Covid-19 heeft laten zien wat voor effect dit kan hebben op het verzuim. Daarnaast is de stand van de arbeidsmarkt ook een risico waar rekening mee gehouden moet worden. Bij een krappe arbeidsmarkt is het personeelsverloop hoger en zullen er meer looneisen gesteld kunnen worden.

Beheersmaatregelen:

Een actief verzuimbeleid voeren. Anticiperen op de krapte van de arbeidsmarkt o.a. door opleidingsschool te zijn (Rosa) en stagiaires aan ons te binden. Beleid om de zittende personeelsleden te blijven binden en boeien.

Eigen risicodragerschap Centraal Beheer

Dekkingspercentage van het verzuim waarbij de school een eigen risico heeft van 30 werkdagen/6 weken. Veel kortdurend verzuim kan een risico vormen.

Beheersmaatregelen:

Een actief verzuimbeleid voeren. Zorgen voor een intensief contact met arbodienst, voor coaching, begeleiding en werkplekonderzoeken.

Kwaliteit personeel

Kwalitatief goed personeel is essentieel voor de borging van de kwaliteit van het onderwijs en de organisatie daaromheen. Ook hier kan door o.a. bij tekortvakken (beta-onderwijs) en de situatie op de arbeidsmarkt risico gelopen worden.

Beheersmaatregelen:

Het stimuleren van professionalisering van de medewerkers door gebruik te maken van de scholingsbudgetten en interne scholing en trainingen aan te bieden. Per medewerker een scholingsplan op stellen.

Kwaliteit bestuur en management

Een niet of onvoldoende tot de taak toegerust management team of bestuur heeft een weerslag op de organisatie.

Beheersmaatregelen:

Cyclisch voortgangs- en functioneringsgesprekken houden. Monitoren van de werknemertevredenheid en leerlingtevredenheid.

Afwezigheid beleidscyclus/planning & controlcyclus

Een onvoldoende kwaliteit van de planning- en control cyclus kan leiden tot ondoelmatige bestedingen van middelen.

Beheersmaatregelen:

Een goede inrichting van de planning- en controlcyclus. Werken met een goed kwalitatief administratiekantoor. Zorgen voor voldoende financiële kennis binnen de organisatie en het bestuur.

Werking AO/IC

Afwezigheid of beperkte beschrijving van de administratieve organisatie kan leiden tot onnodige kosten.

Beheersmaatregelen:

Het gedegen beschrijven van de administratieve processen en dit toepassen op de operationele uitvoering hiervan.

Stand van zaken onderhoud

Uiteraard is er een actueel meerjarenonder-

houdsplan en een daarop gebaseerde substantiële voorziening. Echter door externe omstandigheden en regelgeving kunnen een extra belasting vormen en tot risico's leiden (zie de ventilatie eisen waaraan een schoolgebouw door covid-19 aan moet voldoen).

Beheersmaatregelen:

Zorgen voor een extra buffer/reserve, zeker gezien onze eenpitspositie om deze onvoorziene investeringen te kunnen opvangen.

Bezettingsgraad gebouwen

PM

Uitbreiding en achterstand vervanging inventaris

PM

Risico's met politiek bestuurlijke achtergrond

Invoering van nieuwe wet- en regelgeving leidt vaak niet tot extra bekostiging. Ook nieuwe milieuwetgeving wordt niet in de bekostiging gecompenseerd. De nieuwe wetgeving dat de ouderbijdrage geheel vrijwillig is en ook bij extra activiteiten de ouders/verzorgers niet verplicht kunnen worden de bijdrage te betalen leidt tot het risico dat de activiteiten te kostbaar worden voor de school

Beheersmaatregelen:

Zorgen voor duidelijke informatie voor de ouders binnen de wettelijke kaders. Tijdige facturatie en een norm voor het wel of niet laten doorgaan van activiteiten. Op termijn mogelijke aanpassingen van beleid op basis van betalingsbereidheid van ouders.

Een buffer/reserve voor mogelijke nieuwe regelgeving zonder compensatie.

6. Jaarrekening

JAARREKENING SANCTA MARIA HAARLEM

KENGETALLEN

	2021	2020
Liquiditeit (<i>Vlottende activa / kortlopende schulden</i>)	3,34	3,87
Quick ratio (<i>Vlottende activa- voorraden / kortlopende schulden</i>)	3,34	3,87
Solvabiliteit 1 (<i>Eigen vermogen (excl. voorzieningen) / totale vermogen *100%</i>)	60,13	59,44
Solvabiliteit 2 (<i>Eigen vermogen (incl. voorzieningen) / totale vermogen *100%</i>)	74,77	77,05
Rentabiliteit (<i>Saldo gewone bedrijfsvoering / totale baten (incl. fin. baten) * 100%</i>)	7,92	3,75
Weerstandvermogen (<i>Eigen vermogen - materiële vaste activa) / rijksbijdragen * 100%</i>)	25,41	24,33
Kapitalisatiefactor (<i>Totaal kapitaal (ex gebouwen) / totale baten (incl. fin.baten) * 100 %</i>)	50,14	45,83
Materiële lasten / totale lasten (in %)	19,44	18,79
Personele lasten / totale lasten (in %)	80,56	81,21

Liquiditeit / Quick ratio

Beide kengetallen geven aan in welke mate men in staat is om op korte termijn aan alle verplichtingen te voldoen.

Solvabiliteit

De solvabiliteit geeft aan in welke mate de bezittingen op de activazijde van de balans zijn gefinancierd met eigen of vreemd vermogen.

Rentabiliteit

In het bedrijfsleven wordt met de rentabiliteit de winst- of verliesgevendheid van een onderneming bedoeld. In het onderwijs (non-profit sector) wordt een relatie gelegd tussen het behaalde resultaat en de ontwikkeling hiervan op het weerstandsvermogen. Het geeft aan welk deel van de totale baten resteert na aftrek van de lasten.

Weerstandvermogen

Het weerstandsvermogen geeft inzicht in de capaciteit om onvoorziene tegenvallers in de exploitatie op te vangen.

Kapitalisatiefactor

Dit kengetal geeft de mate aan waarin kapitaal wordt benut voor de vervulling van taken.

B1 GRONDSLAGEN

ALGEMEEN

De algemene grondslag voor de waardering van de activa en passiva, alsmede voor het bepalen van het resultaat, is de verkrijgingsprijs. Voor zover niet anders vermeld, worden activa en passiva opgenomen voor de nominale waarde.

De baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben. Baten worden slechts opgenomen voor zover zij op balansdatum zijn gerealiseerd. Tekorten en risico's die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen indien zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn.

Voor zover van toepassing zijn ter vergelijking opgenomen de realisatiecijfers van het voorgaande jaar, alsmede de (goedgekeurde) begroting van het huidige jaar.

In de jaarrekening is de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs van OCW toegepast. Door afronding op hele euro's kunnen in het verslag kleine verschillen worden geconstateerd.

GRONDSLAGEN VOOR DE WAARDERING VAN ACTIVA EN PASSIVA

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd op aanschafwaarde, verminderd met lineair berekende afschrijvingen, gebaseerd op de verwachte economische levensduur. In het jaar van investeren wordt naar tijdsgelang afgeschreven. Bedragen vanaf € 500 worden geactiveerd.

Het economisch eigendom van de schoolgebouwen berust bij de gemeente. Indien een gebouw door een school blijvend wordt verlaten, wordt het gebouw "om niet" aan de gemeente overgedragen.

De activagroepen met afschrijvingstermijnen zijn als volgt bepaald:

Gebouwen en terreinen : 10-15 jaar
Inventaris en apparatuur : 3-15 jaar

Vorderingen

De vorderingen worden opgenomen tegen nominale waarde. Noodzakelijk geachte voorzieningen voor het risico van oninbaarheid worden in mindering gebracht. Deze voorzieningen worden bepaald op basis van individuele beoordeling van de vorderingen.

Liquide middelen

De liquide middelen staan, voor zover niet anders vermeld, ter vrije beschikking van het bestuur.

Eigen Vermogen

De algemene reserve betreft een buffer ter waarborging van de continuïteit van de school en wordt opgebouwd uit resultaatbestemming van overschotten, welke ontstaan uit het verschil tussen de toegerekende baten en de werkelijk gemaakte kosten. In geval van een tekort wordt dit resultaat ten laste van de algemene reserve gebracht.

De bestemmingsreserve personeel is gevormd om incidentele en onverwachte situaties te bekostigen.

In het kader van het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) ontvangen onderwijsinstellingen extra bekostiging. Deze regeling eindigt (voor zover nu bekend) op 31 december 2025. Besloten is om voor de bedragen die per 31 december van het jaar nog niet besteed zijn een bestemmingsreserve genaamd NPO te vormen.

De reserve investeringen inventaris is gevormd om in de toekomst de inventaris van de school te kunnen vervangen.

Per 31 december 2019 is een bestemmingsreserve gevormd i.v.m. de extra bekostiging ad € 219.268 die in december 2019 is ontvangen in het kader van de Regeling Bijzondere en aanvullende bekostiging PO en VO 2019 (Staatscourant 64683 d.d. 28-11-2019).

Deze reserve is bestemd voor de aanpak van de werkdruk in de komende jaren.

De bestemmingsreserves zijn reserves met een beperktere bestedingsmogelijkheid, welke door het bestuur is aangebracht.

Voorzieningen

De voorzieningen worden opgenomen voor de nominale waarde.

Voorziening WW-verplichtingen

Deze voorziening is gevormd voor toekomstige inhoudingen i.v.m. WW-verplichtingen.

Voorziening jubilea

Op grond van de "Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs" is een voorziening voor toekomstige jubileumuitkeringen gevormd. Voor de berekening is uitgegaan van de datum van indiensttreding van de medewerker in het onderwijs. Vanaf deze datum bouwt de medewerker aanspraken op voor een te ontvangen jubileum-gratificatie bij 25-jarig en 40-jarig dienstverband. Er is rekening gehouden met een variabele blijfkans en een rekenrente van 1%.

Voorziening spaarverlof

Deze voorziening is gevormd inzake de formele regeling spaarverlof, waaraan een aantal medewerkers deelnemen (zie cao VO). Deze voorziening heeft op basis van de huidige cao een looptijd van meer dan vijf jaar.

Voorziening bijzondere beloningen

Deze voorziening is gevormd om de regeling bijzondere beloningen (cao VO) te waarborgen. De aanspraken voor de eerstkomende 4 boekjaren van het personeel zoals eindejaar in dienst bepalen de hoogte van de voorziening.

Voorziening groot onderhoud

Voor toekomstige uitgaven inzake groot onderhoud, die voor rekening van de school komen, wordt een voorziening groot onderhoud gevormd ter egalisatie van de meerjarige onderhoudskosten. Op basis van een meerjarenonderhoudsplan wordt jaarlijks een bedrag aan deze voorziening gedoteerd. Uitgaven ten behoeve van groot onderhoud worden direct ten laste van deze voorziening gebracht.

Kortlopende schulden

De kortlopende schulden hebben een verwachte looptijd van maximaal één jaar.

RESULTAATBEPALING

Algemeen

Het resultaat wordt bepaald als het verschil tussen de baten (subsidies en overige baten) en alle hiermee verbonden, aan het verslagjaar toe te rekenen lasten. De lasten worden bepaald met inachtneming van de hiervoor vermelde waardingsgrondslagen. De baten en lasten worden toegerekend aan de verslagperiode waarop deze betrekking hebben.

Pensioenen

De pensioenverplichtingen zijn ondergebracht bij bedrijfspensioenfonds ABP. Er bestaat geen individuele verplichting tot het voldoen van aanvullende bijdragen anders dan hogere toekomstige premies bij een tekort ABP. De pensioenpremies die betrekking hebben op het boekjaar zijn als last in de staat van baten en lasten verantwoord.

De instelling heeft een toegezegd pensioenregeling bij Stichting Bedrijfspensioenfonds ABP. Op deze pensioenregeling zijn de bepalingen van de Nederlandse Pensioenwet van toepassing en worden op verplichte en contractuele basis premies betaald door de instelling. ABP hanteert het middelloon als pensioengevende salarisgrondslag. ABP probeert ieder jaar de pensioenen te verhogen met de gemiddelde stijging van de lonen in de sectoren overheid en onderwijs. Wanneer de dekkingsgraad lager is dan 105% vindt er geen indexatie plaats. De premies worden verantwoord als personeelskosten zodra deze verschuldigd zijn. Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa indien dit tot een terugstorting leidt of tot een vermindering van toekomstige betalingen. Nog niet betaalde premies worden als verplichting op de balans opgenomen.

De dekkingsgraad van het ABP ultimo 2021 is 110,2%

Per ultimo 2020 was deze 93,2%

(Rijks)bijdragen

Onder de (rijks)bijdragen OCW worden de vergoedingen voor personele - en exploitatiekosten opgenomen. De (rijks)bijdragen worden toegerekend aan het verslagjaar.

Afschrijvingen

De afschrijvingen zijn gerelateerd aan de aanschafwaarde van de desbetreffende immateriële- en materiële vaste activa. In het jaar van investeren wordt naar tijdsgelang afgeschreven.

Financiële instrumenten

De in deze toelichting opgenomen gegevens verschaffen informatie die behulpzaam is bij het schatten van de omvang van risico's die verbonden zijn aan zowel de in de balans opgenomen als de niet in de balans opgenomen financiële instrumenten.

De primaire financiële instrumenten van het bestuur, anders dan derivaten, dienen ter financiering van de operationele activiteiten van het bestuur of vloeien direct uit deze activiteiten voort. Het beleid van het bestuur is om niet te handelen in financiële instrumenten voor speculatieve doeleinden. De belangrijkste risico's uit hoofde van de financiële instrumenten van de groep zijn het kredietrisico en het liquiditeitsrisico.

Het beleid van het bestuur om deze risico's te beperken, luidt als volgt:

Kredietrisico

Het bestuur bewaakt voortdurend haar vorderingen. Door de bovenstaande maatregelen is het kredietrisico voor het bestuur minimaal.

Liquiditeitsrisico

Het bestuur heeft een treasurystatuut opgesteld waarin zij haar beleid omtrent liquiditeit heeft uiteengezet. Door tussentijdse monitoring en eventuele bijsturing worden liquiditeitsrisico's beheerst. In de begrotingen wordt rekening gehouden met beperkte beschikbaarheid van liquide middelen waaronder bijvoorbeeld deposito's.

B2 BALANS PER 31 december 2021
(na verwerking resultaatbestemming)

		31 december 2021		31 december 2020	
		€	€	€	€
ACTIVA					
Vaste activa					
Materiële vaste activa					
1	Vooruitbetaling materieel vaste activa	0		10.099	
	Gebouwen en terreinen	595.622		220.276	
	Inventaris en apparatuur	570.931		412.592	
			1.166.553		642.967
Vlottende activa					
Vorderingen					
2	1.5.1 Debiteuren	45		3.216	
	1.5.8 Overlopende activa	516.022		133.729	
	1.5.7 Overige vorderingen	15.133		8.559	
	1.5.5 Studenten / deelnemers / cursisten	16.599		33.324	
			547.798		178.828
3	Liquide middelen		5.734.030		4.891.747
			<u>7.448.381</u>		<u>5.713.542</u>

B2 BALANS PER 31 december 2021
(na verwerking resultaatbestemming)

		31 december 2021		31 december 2020	
		€	€	€	€
PASSIVA					
Eigen vermogen					
4	Algemene reserve	2.633.497		2.412.565	
	Bestemmingsreserves (publiek en privaat)	1.845.200		983.636	
			4.478.698		3.396.201
Voorzieningen					
5	Personeelsvoorzieningen	583.252		558.938	
	Overige voorzieningen	506.870		446.961	
			1.090.122		1.005.899
Kortlopende schulden					
6	2.4.3 Crediteuren	503.591		105.448	
	2.4.7 Belasting en premie sociale verzekeringen	535.377		425.295	
	2.4.8 Schulden terzake van pensioenen	145.282		123.889	
	2.4.9 Overige kortlopende schulden	30.140		30.000	
	2.4.10 Overlopende passiva	665.172		626.811	
			1.879.562		1.311.442
			<u>7.448.381</u>		<u>5.713.542</u>

B3 STAAT VAN BATEN EN LASTEN 2021

	Realisatie 2021 €	Begroting 2021 €	Realisatie 2020 €
Baten			
(Rijks)bijdragen	13.036.794	11.497.087	11.315.951
Overige baten	629.766	922.322	670.521
	<u>13.666.561</u>	<u>12.419.409</u>	<u>11.986.472</u>
Lasten			
Personele lasten	10.123.055	9.653.537	9.364.199
Afschrijvingen	187.906	236.655	154.371
Huisvestingslasten	685.576	761.145	677.232
Overige instellingslasten	1.569.603	1.812.370	1.335.570
	<u>12.566.139</u>	<u>12.463.707</u>	<u>11.531.371</u>
Saldo baten en lasten	<u>1.100.421</u>	<u>-44.298</u>	<u>455.101</u>
Financiële baten en lasten			
Financiële baten	0	0	319
Financiële lasten	17.925	3.500	6.092
Financiële baten en lasten	<u>-17.925</u>	<u>-3.500</u>	<u>-5.773</u>
Resultaat	<u>1.082.496</u>	<u>-47.798</u>	<u>449.328</u>

B4 KASSTROOMOVERZICHT 2021

Het onderstaande kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Hierbij wordt het saldo baten en lasten als uitgangspunt genomen, waarop vervolgens correcties worden aangebracht voor verschillen tussen opbrengsten en ontvangsten en de kosten en uitgaven.

	2021		2020	
	€	€	€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Saldo baten en lasten		1.100.421		455.101
Aanpassingen voor:				
- Afschrijvingen	187.906		154.371	
- Mutaties voorzieningen	84.224		153.383	
		272.129		307.754
Veranderingen in vlottende middelen				
- Vorderingen	-368.970		222.994	
- Kortlopende schulden	568.120		-196.827	
		199.150		26.167
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		1.571.701		789.022
- Ontvangen interest	0		319	
- Betaalde interest	-17.925		-6.092	
		-17.925		-5.773
Kasstroom uit operationele activiteiten		1.553.775		783.249
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investeringsactiviteiten in materiële vaste activa	-711.493		-231.858	
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		-711.493		-231.858
Mutatie liquide middelen		<u>842.283</u>		<u>551.392</u>
Beginstand liquide middelen	4.891.747		4.340.355	
Mutatie liquide middelen	842.283		551.392	
Eindstand liquide middelen		<u>5.734.030</u>		<u>4.891.747</u>

B5 TOELICHTING BEHORENDE TOT DE BALANS

(na verwerking resultaatbestemming)

ACTIVA**VASTE ACTIVA**

	31-12-2021	31-12-2020
	€	€
1 Materiële vaste activa		
Vooruitbetaling materieel vaste activa	0	10.099
Gebouwen en terreinen	595.622	220.276
Inventaris en apparatuur	570.931	412.592
	<u>1.166.553</u>	<u>642.967</u>

Vooruitbe- taling materieel vaste activa	Gebouw- en en terreinen	Inventaris en appara- tuur	Totaal
€	€	€	€

Boekwaarde 31 december 2020

Aanschaffingswaarde	10.099	1.036.572	1.343.317	2.389.987
Cumulatieve afschrijvingen	0	-816.296	-930.725	-1.747.020

Boekwaarde 31 december 2020

	<u>10.099</u>	<u>220.276</u>	<u>412.592</u>	<u>642.967</u>
--	---------------	----------------	----------------	----------------

Mutaties

Investerings	-10.099	455.703	265.888	711.493
Afschrijvingen	0	-80.357	-107.549	-187.906

Mutaties boekwaarde

	<u>-10.099</u>	<u>375.346</u>	<u>158.339</u>	<u>523.587</u>
--	----------------	----------------	----------------	----------------

Boekwaarde 31 december 2021

Aanschaffingswaarde	0	1.492.275	1.609.205	3.101.479
Cumulatieve afschrijvingen	0	-896.652	-1.038.274	-1.934.926

Boekwaarde 31 december 2021

	<u>0</u>	<u>595.622</u>	<u>570.931</u>	<u>1.166.553</u>
--	----------	----------------	----------------	------------------

Afschrijvingspercentages

Gebouwen en terreinen	van	t/m
	6,67 %	10,00 %
Inventaris en apparatuur	6,67 %	33,33 %

Bedrag	Peildatum
€	

OZB waarde gebouwen en terreinen	11948000	1 januari 2021
----------------------------------	----------	----------------

2 Vorderingen

	31-12-2021	31-12-2020
	€	€
1.5.1 Debiteuren	45	3.216
1.5.5 Studenten / deelnemers / cursisten	16.599	33.324
1.5.7 Overige vorderingen	15.133	8.559
1.5.8 Overlopende activa	516.022	133.729
	<u>547.798</u>	<u>178.828</u>

1.5.7 Overige vorderingen

Overige vorderingen	15.133	8.559
	<u>15.133</u>	<u>8.559</u>

1.5.8 Overlopende activa

Vooruitbetaalde kosten	500	500
Overige overlopende activa	515.522	133.229
	<u>516.022</u>	<u>133.729</u>

	31-12-2021	31-12-2020
	€	€

3 Liquide middelen

1.7.1 Kasmiddelen	927	553
1.7.2 Banktegoeden	1.763.918	812.492
1.7.4 Overige liquide middelen	3.969.184	4.078.702
	<u>5.734.030</u>	<u>4.891.747</u>

1.7.1 Kasmiddelen

Kas	927	553
	<u>927</u>	<u>553</u>

1.7.2 Banktegoeden

Betaalrekening school	1.515.099	812.492
Spaarrekening	248.819	0
	<u>1.763.918</u>	<u>812.492</u>

1.7.4 Overige liquide middelen

Spaarrekeningen	3.969.184	4.078.802
Kruisposten	0	-100
	<u>3.969.184</u>	<u>4.078.702</u>

PASSIVA**4 Eigen vermogen****VERLOOPOVERZICHT RESERVES EN VOORZIENINGEN**

	Saldo 1-1-2021	Resultaat	Overige mutaties	Saldo 31-12-2021
Algemene reserve	2.412.565	220.933	0	2.633.497
Bestemmingsreserves publiek (A)				
Reserve personeel	106.368	143.632	0	250.000
Reserve NPO	0	732.004	0	732.004
Reserve investeringen inventaris	658.000	17.000	0	675.000
Reserve aanv. bekostiging VO 2019	219.268	-31.072	0	188.196
	983.636	861.564	0	1.845.200
Totaal bestemmingsreserves (A + B)	983.636	861.564	0	1.845.200
Eigen vermogen	3.396.201	1.082.496	0	4.478.698

	Saldo 1-1-2021	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Saldo 31-12-2021
--	----------------	----------	---------------	---------	------------------

5 Voorzieningen**Personeel:**

WW-verplichtingen	0	9.651	0	0	9.651
Jubilea	85.101	25.645	-16.942	0	93.804
Spaarverlof	52.797	13.524	0	-37.107	29.214
Persoonlijk budget / LFBPB	421.040	27.238	13.718	-11.413	450.583
	558.938	76.058	-3.224	-48.520	583.252

Overig:

Onderhoud	401.806	180.000	-74.936	0	506.870
Lustrum	45.155	0	0	-45.155	0
	446.961	180.000	-74.936	-45.155	506.870

Voorzieningen	<u>1.005.899</u>	<u>256.058</u>	<u>-78.159</u>	<u>-93.675</u>	<u>1.090.122</u>
---------------	------------------	----------------	----------------	----------------	------------------

Verloopoverzicht voorzieningen	Kort	Middellang < 5 jaar	Lang > 5 jaar	Totaal
WW-verplichtingen	9.651			9.651
Jubilea	7.863	33.615	52.326	93.804
Spaarverlof			29.214	29.214
Persoonlijk budget / LFBPB	72.441	293.841	84.301	450.583
Onderhoud			506.870	506.870
	89.955	327.456	672.711	1.090.122

6 Kortlopende schulden

	31-12-2021 €	31-12-2020 €
2.4.3 Crediteuren	503.591	105.448
2.4.7 Belasting en premie sociale verzekeringen	535.377	425.295
2.4.8 Schulden terzake van pensioenen	145.282	123.889
2.4.9 Overige kortlopende schulden	30.140	30.000
2.4.10 Overlopende passiva	665.172	626.811
	<u>1.879.562</u>	<u>1.311.442</u>

2.4.7 Belasting en premie sociale verzekeringen

2.4.7.1 Loonheffing	521.993	425.297
2.4.7.3 Premies sociale verzekeringen	13.383	-3
	<u>535.377</u>	<u>425.295</u>

2.4.9 Overige kortlopende schulden

Waarborgsommen (ook schoolboeken)	30.140	30.000
	<u>30.140</u>	<u>30.000</u>

2.4.10 Overlopende passiva

Geoormerkte subsidies OCW	63.221	0
Vakantiegeld	308.043	284.625
Bindingstoelage	32.143	31.549
Reservering Lief & Leed	331	2.722
Vooruitontvangen bedragen	16.000	70.000
Nog te betalen bedragen	100.640	78.384
Overige	144.795	159.531
	<u>665.172</u>	<u>626.811</u>

Model G: Verantwoording subsidies (bijlage behorend bij RJ 660.402, geldend vanaf het verslagjaar 2014)

G1 Verantwoording van subsidies waarvan het eventuele overschot wordt toegevoegd aan de lump sum

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag toewijzing	Ontvangen t/m verslagjaar	de prestatie is ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking	
	Kenmerk	datum			geheel uitgevoerd en afgerond	nog niet geheel afgerond
			EUR	EUR	<i>isen wat van toepassing is</i>	
Subs. Inhaal / ondersteuningsprogramma	IOP -73646	20-08-2020	57.600	57.600	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Studieverlof 2020	1091434	22-09-2020	10286	10286	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	1164983	23-08-2021	10286	10286	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Studieverlof 2021	1190865	23-08-2021	8.229	8.229	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zij-instroom	1189700	22-12-2021	60.000	60.000	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Subs. capaciteitentesten	CAP21-73641	09-11-2021	33.440	33.440	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
totaal			179.841	179.841		

G2 Verantwoording van subsidies die volledig aan het doel / activiteit moeten worden besteed met verrekening van het eventuele overschot

G2.A Aflopend per ultimo verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag toewijzing	Subsidie-ontvangsten t/m verslagjaar	Overige ontvangsten	Eigen bijdrage	Totale kosten per 31-12-2021	Saldo per 31 december 2021
	Kenmerk	datum						
			EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
			0	0	0	0	0	0
totaal			0	0	0	0	0	0

G2.B Doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag toewijzing	Ontvangen 01-01-2021	Ontvangen in verslagjaar	Lasten in verslagjaar	Totale lasten 31-12-2021	Saldo nog te besteden ultimo verslagjaar
	Kenmerk	datum						
			EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
			0	0	0	0	0	0

B6 TOELICHTING BEHORENDE TOT DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN 2021

Baten

	Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
	€	€	€
(Rijks)bijdragen			
3.1.1 Normvergoeding personeel	9.724.571	9.282.012	9.099.758
3.1.1 Vermindering ivm verrekening coll.uitkering	-112.020	-130.000	-139.152
3.1.1 Overgedragen bekostiging OCW	9.183	0	-3.924
3.1.1 Normvergoeding materieel	1.134.054	1.109.329	1.104.933
3.1.1 Opvang nieuwkomers VO	3.258	0	1.450
3.1.1 Gratis schoolboeken	470.624	459.967	461.898
3.1.1 Functiemix randstadregio's VO	225.504	215.000	216.291
3.1.1 Regeling eindexamens 2021	105.264	0	0
3.1.2 Geormerkte subsidie Lerarenbeurs	10.286	5.990	23.112
3.1.2 Geormerkte subsidie Zij-instroom	12.498	0	0
3.1.2 Geormerkte subsidie Subs. inhaal- en ondersteuning	54.000	33.600	3.600
3.1.2 Geormerkte subsidie Extra hulp in de klas	169.198	0	0
3.1.2 Geormerkte subsidie capaciteitentesten	23.721	0	0
3.1.2 Niet-georm. subs. Prestatiebox / Lente-zomerschool	0	505.289	508.469
3.1.2 Niet-georm. subs. Strategisch Personeelbeleid en	1.173.785	0	0
3.1.2 Niet georm. subs. Vroegtijdige schoolverlaters	32.869	15.900	39.515
	<u>13.036.794</u>	<u>11.497.087</u>	<u>11.315.951</u>

Overige baten

3.5.1 Verhuur	3.753	0	4.281
3.5.2 Detachering personeel	0	0	26.481
3.5.5 Ouderbijdrage	261.221	272.222	318.814
3.5.6 Deelnemersbijdragen	63	0	1.432
3.5.6 Verhuur kluisjes	28.105	23.500	18.595
3.5.6 Bijdrage excursies / werkweken	49.363	425.000	60.896
3.5.6 Samenwerkingsverband / Kon. Visio	247.240	176.000	213.557
3.5.6 Rosa	23.636	20.000	18.411
3.5.8 Overige baten	16.387	5.600	8.053
	<u>629.766</u>	<u>922.322</u>	<u>670.521</u>

Lasten

Personele lasten

4.1.1 Lonen en salarissen	7.362.315	6.900.312	6.922.735
4.1.1.2 Sociale lasten	1.370.960	1.239.325	1.271.933
4.1.1.3 Pensioenlasten	1.228.986	1.087.600	1.074.046
4.1.2 Overige personele lasten	262.095	426.300	326.095
4.1.3 Uitkeringen (-/-)	-101.301	0	-230.610
	<u>10.123.055</u>	<u>9.653.537</u>	<u>9.364.199</u>

	Realisatie 2021 €	Begroting 2021 €	Realisatie 2020 €
4.1.1 Lonen en salarissen			
4.1.1 Salariskosten directie	387.068	382.462	354.948
4.1.1 Salariskosten OP	7.690.879	7.188.951	7.060.850
4.1.1 Transitievergoedingen (ontslag en/of bij ziek uit dienst)	0	58.025	133.631
4.1.1 Salariskosten OP overwerk	0	0	61.740
4.1.1 Salariskosten OOP	1.431.529	1.280.403	1.255.557
4.1.1 Salariskosten OOP overwerk	0	0	10.656
4.1.1 Salariskosten vervanging Zwangerschap	10.189	0	2.027
4.1.1 Salariskosten ziektevervanging	13.437	40.756	45.921
4.1.1 Salariskosten vv anders ziekte	4.780	0	1.549
4.1.1 Salariskosten NPO	36.178	0	0
4.1.1 Salariskosten Trajectgroep	124.299	67.749	103.797
4.1.1 Salariskosten Prestatiebox	4.340	0	0
4.1.1 Salariskosten t.l.v. MJOP	-45.500	-45.500	-41.000
4.1.1 Salariskosten ouderschapsverlof	46.784	12.722	22.320
4.1.1 Salariskosten vv ouderschapsverlof	1.308	0	8.233
4.1.1 Salariskosten seniorenregeling	237.656	226.776	233.858
4.1.1 Salariskosten ov bet verlof	2.267	0	1.654
4.1.1 Salariskosten onbetaald verlof	1.905	2.394	987
4.1.1 Werkkosten PSA	15.141	12.500	11.987
4.1.1 Correctie sociale lasten	-1.370.960	-1.239.325	-1.271.933
4.1.1 Correctie pensioenen	-1.228.986	-1.087.600	-1.074.046
	<u>7.362.315</u>	<u>6.900.312</u>	<u>6.922.735</u>
4.1.1.2 Sociale lasten			
4.1.1.2 Sociale lasten	<u>1.370.960</u>	<u>1.239.325</u>	<u>1.271.933</u>
	<u>1.370.960</u>	<u>1.239.325</u>	<u>1.271.933</u>
4.1.1.3 Pensioenlasten			
4.1.1.3 Pensioenlasten	<u>1.228.986</u>	<u>1.087.600</u>	<u>1.074.046</u>
	<u>1.228.986</u>	<u>1.087.600</u>	<u>1.074.046</u>

	Realisatie 2021 €	Begroting 2021 €	Realisatie 2020 €
4.1.2 Overige personele lasten			
4.1.2.1 Dotatie voorziening ouderschapsverlof	9.651	0	0
4.1.2.1 Dotatie voorziening jubilea	25.645	7.500	14.300
4.1.2.1 Vrijval voorziening jubilea	0	0	-8.776
4.1.2.1 Dotatie reserve spaarverlof	13.524	3.000	3.000
4.1.2.1 Vrijval reserve spaarverlof	-50.631	0	0
4.1.2.1 Dotatie overige personeelsvoorziening	27.238	10.000	133.314
4.1.2.1 Vrijval overige personeelsvoorziening	-51.548	0	-41.546
4.1.2.1 Onttrekking overige personeelsvoorziening	0	0	-89.482
4.1.2.2 Personeel niet in dienst (invullen van reg. formatie)	7.608	80.000	116.403
4.1.2.2 Personeel niet in dienst (vervanging i.v.m. ziekte)	55.510	36.800	29.205
4.1.2.2 Personeel niet in dienst (NPO)	72.313	0	0
4.1.2.2 Werkdrukverlichting	8.863	50.000	0
4.1.2.3 Bedrijfsgezondheidszorg	40.703	32.500	30.673
4.1.2.3 Activiteiten personeel	24.160	20.000	12.850
4.1.2.3 Bij- en nascholing	78.598	148.000	75.117
4.1.2.3 Werving	1.893	10.000	24.656
4.1.2.3 Bijzondere kosten personeel	684	0	546
4.1.2.3 Kosten Rosa	882	1.000	1.530
4.1.2.3 Overige	-2.999	27.500	24.305
	<u>262.095</u>	<u>426.300</u>	<u>326.095</u>
4.1.3 Uitkeringen (-/-)			
Uitkeringen (-/-) RF, UWV en overige	-101.301	0	-231.412
Uitkeringen (-/-) UWV, inzake transitievergoeding	0	0	802
	<u>-101.301</u>	<u>0</u>	<u>-230.610</u>

Personeelsbezetting

	2021 Aantal FTE's	2020 Aantal FTE's
DIR	3,03	3,05
OP	81,01	75,82
OOP	25,38	24,47
	<u>109,42</u>	<u>103,34</u>

	Realisatie 2021 €	Begroting 2021 €	Realisatie 2020 €
Afschrijvingen			
4.2.2 Gebouwen en terreinen	80.357	105.550	68.532
4.2.2 Inventaris en apparatuur	107.549	131.105	85.838
	<u>187.906</u>	<u>236.655</u>	<u>154.371</u>
Huisvestingslasten			
4.3.1 Huur (inclusief kluizen)	39.984	38.500	28.730
4.3.3 Onderhoud	79.074	17.500	20.540
4.3.4 Gas	84.998	100.000	74.686
4.3.4 Electra	32.525	35.000	41.541
4.3.4 Water	8.890	10.000	17.229
4.3.5 Schoonmaakkosten	216.017	250.145	258.762
4.3.6 Heffingen	27.007	30.000	32.609
4.3.7 Dotatie onderhoudsvoorziening	180.000	275.000	200.000
4.3.7 Bewaking en beveiliging	2.409	4.000	2.881
4.3.8 Overige huisvestingslasten	14.671	1.000	254
	<u>685.576</u>	<u>761.145</u>	<u>677.232</u>
Overige instellingslasten			
<i>4.4.1 Administratie- en beheerslasten</i>			
Administratie en beheer	83.168	86.870	79.204
Accountantskosten inzake controle	20.445	15.000	14.332
Advieskosten	88.597	30.000	35.313
Telefoon- en portokosten e.d.	19.233	15.000	16.024
Kantoorartikelen	6.071	8.000	9.931
Bestuurskosten	6.666	5.000	189
Overige	12	0	0
	<u>224.193</u>	<u>159.870</u>	<u>154.993</u>
<i>4.4.2 Inventaris en apparatuur</i>			
Inventaris	9.319	9.500	19.880
Leermiddelen	84.354	90.000	83.639
Onderwijsontwikkelingen (Quest, Unesco, excelleren)	41.432	39.500	38.380
Examenkosten	22.452	20.000	19.903
Regeling gratis schoolboeken	560.225	500.000	496.943
Bibliotheek / mediatheek	5.856	6.000	5.637
Onderhoud apparatuur / inventaris	9.100	2.500	1.837
	<u>732.738</u>	<u>667.500</u>	<u>666.219</u>
<i>4.4.3 Dotatie overige voorzieningen</i>			
Lustrum	0	6.500	6.500
	<u>0</u>	<u>6.500</u>	<u>6.500</u>

	Realisatie 2021 €	Begroting 2021 €	Realisatie 2020 €
<i>4.4.4 Overige</i>			
Oudervereniging	164	3.000	424
Medezeggenschapsraad	1.958	4.000	2.417
Contributies	52.823	32.500	38.657
Verzekeringen	9.607	6.000	5.636
Leerlingenraad	755	1.500	1.212
Abonnementen	1.891	0	0
ICT bijdrage Rent Company	38.900	55.000	0
ICT en website	99.263	120.000	120.010
Excursies / werkweek	90.357	450.000	36.642
Niet-lesgebonden activiteiten	7.892	5.000	3.083
Activiteiten afdelingen	67.761	80.000	71.311
LGF en trajectgroep	18.550	39.000	15.840
VAVO	57.566	100.000	111.882
Kosten NPO (sociaal, emotioneel en materieel)	3.573	0	0
Sociaal fonds	441	1.500	400
PR/wervingskosten	25.555	20.000	22.070
Representatiekosten	2.393	1.500	29
Overige	75.477	21.500	20.195
	<u>554.923</u>	<u>940.500</u>	<u>449.809</u>
<i>Leermiddelen</i>			
Kopieerkosten	57.749	38.000	58.049
	<u>57.749</u>	<u>38.000</u>	<u>58.049</u>
Totaal Overige instellingslasten	<u>1.569.603</u>	<u>1.812.370</u>	<u>1.335.570</u>
Financiële baten en lasten			
Financiële baten			
6.1 Rentebaten	0	0	319
	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>319</u>
Financiële lasten			
6.2 Rentelasten	17.925	3.500	6.092
	<u>17.925</u>	<u>3.500</u>	<u>6.092</u>
Totaal financiële baten en lasten	<u>-17.925</u>	<u>-3.500</u>	<u>-5.773</u>
	Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
Specificatie honorarium accountant			
Onderzoek jaarrekening	20.445	15.000	14.332
Andere controleopdrachten	0	0	0
Fiscale adviezen	0	0	0
Andere niet-controle-diensten	0	0	0
	<u>20.445</u>	<u>15.000</u>	<u>14.332</u>

WNT-verantwoording 2021 Sancta Maria Lyceum

De WNT is van toepassing op Sancta Maria Lyceum

Het voor Sancta Maria Lyceum toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2021: € 154.000

Gemiddelde baten 4 complexiteitspunten.	n.v.t.
Gemiddeld aantal leerlingen 1 complexiteitspunt.	n.v.t.
Het aantal gewogen onderwijssoorten zijn 2 complexiteitspunten.	n.v.t.
Dit totaal van 7 complexiteitspunten correspondeert met WNT Klasse C	n.v.t.

1. Bezoldiging topfunctionarissen

1a. Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling inclusief degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt.

Gegevens 2021	C.B. Quadekker
Bedragen x € 1	
Functiegegevens	Rector/bestuurder
Aanvang en einde functievervulling in 2021	
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1
Dienstbetrekking	Ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 110.901
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 21.651
<i>Subtotaal</i>	€ 132.552
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	€ 154.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terug ontvangen bedrag	€ 0
Totaal bezoldiging 2021	€ 132.552
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.
Toelichting op de vordering w egens onverschuldigde betaling	N.v.t.

Gegevens 2020	Naam
Bedragen x € 1	
Functiegegevens	Rector/bestuurder
Aanvang en einde functievervulling in 2020	
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0
Dienstbetrekking	ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 112.407
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 19.570
<i>Subtotaal</i>	€ 131.977
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	€ 143.000
Bezoldiging	€ 131.977

1d Topfunctionarissen met een totaie bezoldiging van € 1.700 of minder

Topfunctionarissen inclusief degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt met een bezoldiging van € 1.700 of minder

Gegevens 2021	
Naam Topfunctionaris	Functie
S.Y. Timp - Gan	Voorzitter bestuur
H. Luik	Bestuurslid
B.C. Stuyfzand	Bestuurslid
J.N. Kuipers	Bestuurslid
L.J. Hobbelt - Reitsma	Bestuurslid
J.H. van Scherpenzeel	Bestuurslid

3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2021 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

Model E: Verbonden partijen

Naam	Juridische Vorm	Statutaire zetel	Code activi- teiten	Eigen Vermogen jaar 2021 EUR	Resultaat jaar 2021 EUR	Art.2:403 BW Ja/Nee	Deelname % %	Consolid. Ja/Nee
SWV VO Zuid-Ken- nemerland	Vereniging	Haarlem	4			Nee	3,2	Nee

Code activiteiten: 1. contractonderwijs, 2. contractonderzoek, 3. onroerende zaken, 4. overige

B9 Niet uit de balans blijvende activa en verplichtingen

Ultimo 2021 lopen onderstaande meerjarige contracten :

Van Dijk

In 2016 is de levering van schoolboeken aanbesteed en gegund aan Van Dijk. De jaarlijkse (huur-)kosten zijn afhankelijk van de keuze van de leermiddelen, naar de huidige inschatting circa € 560.000.

Nokilock

Bij Nokilock worden lockers gehuurd. De contracten hebben wisselende looptijden. De jaarlijkse kosten bedragen circa € 23.000.

NUON/ Vattenfall

Per 2017 is een nieuw contract, vaste prijs per m3, afgesloten voor de levering van gas. Het contract loopt tot 1-1-2024. De jaarlijkse kosten bedragen bij benadering € 85.000.

Eneco

Voor de levering van elektra loopt bij Eneco een contract tot 31-12-2023. De jaarlijkse kosten bedragen ongeveer € 35.000.

Antalian schoonmaak

Het schoonmaakcontract met Antalian loopt vanaf 01-06-2019. De middels aanbesteding tot stand gekomen overeenkomst loopt drie jaar met mogelijkheid tot verlenging. Jaarlijkse kosten bedragen €180.000.

Groenendijk Onderwijsadministratie

Voor de administratieve dienstverlening loopt een contract voor onbepaalde tijd, jaarlijks opzegbaar. De kosten bedragen ongeveer € 80.000.

Canon

Eind 2017 zijn nieuwe contracten afgesloten voor de huur van kopieerapparaten. De looptijd bedraagt 63 maanden, de geschatte jaarlijkse kosten bedragen € 55.000 (deels variabele afdrukkosten, deels machinehuur).

Giant

Er loopt een overeenkomst voor de oplevering van een nieuwe wifi-oplossing. Geschatte kosten bedragen € 65.000.

Linthorst

Voor het onderhoud van luchtbehandelings- en verwarmingsinstallaties, loopt sinds eind 2021 met een looptijd van 1 jaar een jaarlijks opzegbaar onderhoudscontract. De jaarlijkse kosten bedragen bijna € 13.000.

Vordering op het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

In verband met het voorwaardelijke karakter van de vordering op het ministerie van OCW (personele lumpsum VO) is deze in de balans niet gewaardeerd. De vordering bedraagt € 682.482 (7,5% van de personele lumpsum).

BESTEMMING VAN HET EXPLOITATIERESULTAAT

Het bestuur brengt het resultaat over 2021 ad € 1.082.496 op de volgende wijze ten laste van de (bestemmings)reserves.

	2021
	€
Resultaat algemene reserve	220.933
Resultaat reserve personeel	143.632
Resultaat Reserve NPO	732.004
Resultaat investeringen inventaris	17.000
Reserve aanv. bekostiging VO 2019	-31.072
Resultaat bestemmingsreserve publiek (A)	<u>861.564</u>
Resultaat bestemmingsreserve (A+B)	861.564
Resultaat Eigen vermogen	<u>1.082.496</u>

Ondertekening Jaarverslag

Vastgesteld door het bestuur te Haarlem op 29 juni 2022

M. Jacobs

L.J. Hobbelt-Reitsma

H. Luik

B.G. Stuyfzand

J.S. van Scherpenzeel

J.N. Kuipers

C.B. Quadekker



Sancta Maria
HAVO • ATHENEUM • GYMNASIUM