



Jaarverslag 2018

Lyceum Sancta Maria

Voorwoord

Sancta Maria is meer dan een diploma! Dit jaar heeft Sancta Maria, met de ambities die zijn verwoord in het nieuwe strategisch meerjaren-beleidsplan 2018-2022, een stap naar voren gezet. Samen met het team, leerlingen en ouders is een toekomstgericht en ambitieus schoolplan opgesteld. Het jaar beschouwend, constateer ik dat er veel en goed werk is verzet om een gezamenlijke visie en de eerste contouren van het schoolplan vorm te geven. We gaan door op de ingeslagen weg om het beste uit leerlingen en uit onszelf te halen. Sancta Maria heeft een eigen karakter dat is samen te vatten in vier kernwaarden. Vanuit deze vier kernwaarden geven wij ons onderwijs in de breedste zin van het woord vorm, inhoud en kleur.

Kwaliteitsgericht

Sancta Maria heeft een stijgend onderbouw- en bovenbouwrendement, steeds minder leerlingen blijven zitten. De driejaargemiddelden zijn vergelijkbaar met wat de inspectie van ons verwacht. De examenresultaten waren afgelopen jaar goed. Een compliment voor alle betrokkenen, zowel voor havo (92%) als voor het vwo (93%). Beide afdelingen hebben net als in 2017 een score behaald die boven het landelijke gemiddelde ligt.

Op initiatief van Sancta Maria is een aantal keer gesproken met inspectie. Zij waren positief over de ingezette kwaliteit- en verbeterkoers. Sancta meet jaarlijks de tevredenheid van onze leerlingen en ouders. De waarderingen die de school ontvangt van leerlingen en ouders is goed. Het Vensters-onderzoek maakt onderdeel uit van ons eigen jaarlijkse kwaliteitscyclus. Met deze en andere uitkomsten houden we de school op koers en sturen we bij wanneer dat nodig is.

Het afgelopen jaar heeft zich gekenmerkt door 'kwaliteitsdenken'. 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. Zo is de aanzet tot het schoolplan gestart vanuit een SWOT-analyse en zijn maatschappelijke vraagstukken verwoord naar kansen. Kwaliteit zit ook in de wijze van het besturen van de school. 2018 was het jaar waarin vanuit de visie op good governance alle bijhorende verplichte statuten en protocolen herzien zijn.

Uitdagend en creatief

Bij Sancta bieden wij leerlingen uitdagend en toekomstgericht onderwijs dat hen voorbereidt op de 21e eeuw. 'Meer dan een diploma' werd zichtbaar door - voor ons - vanzelfsprekendheden zoals bijvoorbeeld keuzeactiviteiten, school- en studiedagen en vakoverstijgende projecten. Sancta Maria kenmerkt zich door een organisatie en een benadering waarin de leerling in toenemende mate eigenaar wordt van zijn of haar eigen onderwijsleerproces in een inspirerende en creatieve leeromgeving. Wellicht typerend hierbij is de komst van het nieuwe vak Art & Design, een combinatievak tekenen, textiel en handvaardigheid. Dit is een toekomstbestendig vak geworden gericht op ontwerpen, ontwikkelen en vormgeven.

Samen leren in een UNESCO-school

Medewerkers en leerlingen kennen elkaar en hebben oog voor elkaar. De sfeer van veiligheid en vertrouwen biedt de juiste goede basis om samen te werken en samen te leren. Sancta Maria kent een adequate coachings- en trainingscyclus voor (nieuwe) medewerkers met als basis de vijf rollen van de docent. Dit jaar is de zesde coachende rol geadopteerd. Nieuwe medewerkers worden begeleid en gecoacht door zogeheten interne coaches, medewerkers die door scholing, studie en/of deze taak op zich hebben genomen. In 2018 is daarnaast ook ingezet op training van huidige en meer ervaren medewerkers. Hierdoor kan in belangrijke mate bijgedragen worden aan goed functionerende medewerkers en daarmee aan een hogere kwaliteit van onderwijs.

Docenten leren van leerlingen en leerlingen leren van docenten. Dit alles vanuit een erkenning en waardering van ieders eigenheid. Daarom is Sancta een UNESCO-school. Dit betekent ook nadrukkelijke aandacht hebben voor burgerschap (mensenrechten, duurzaamheid en intercultureel leren). In de reguliere lessen, in thematische projecten en tijdens internationale reizen besteden we aandacht aan deze onderdelen vanuit de overtuiging dat elke generatie de opdracht heeft om bij te dragen aan de leefbaarheid van onze wereld. We realiseren een ruim en contextrijk aanbod, onder andere door een uitdagend UNESCO-programma, aandacht voor wetenschaps- en onderzoeksvaardigheden, creativiteit, ondernemerschap en versterkt onderwijs.

Ondernemend

Sancta is een ondernemende school waarin iedereen, leerlingen én docenten, de kans krijgen om hun eigen talenten te ontdekken en verder te ontwikkelen. Daar waar zaken lastig zijn en verdere ontwikkeling vragen, wordt geoefend en getraind. De trainers in school, de samenwerking met een nieuw huiswerkinstituut en de examentrainingen in combinatie met omliggende scholen, zijn hiervan nieuw lopende initiatieven. Maar dat lukt beter als de zin en de betekenis ervan geplaatst kunnen worden in een uitdagende context. Sancta als ondernemende school ervaart de opdracht waarvoor we staan als een gezamenlijke inspanning op weg naar een gezamenlijk doel. Het wij-gevoel groeit nu leerlingen en docenten meer samen leren. Binnen onze school bepaalt de ethiek de grens van de activiteiten. Dat betreft zowel de ondernemende activiteit op zich als de producten en processen die daaruit voortkomen. Wij werken graag samen met samenwerkingsverbanden en ondernemers. Soms dienen zij als sponsors van activiteiten, maar we werken vooral graag samen vanwege de ervaring en het vakmanschap op het gebied van het economisch ondernemen en de inhoudelijke kennis.

Terugkijkend op het afgelopen jaar concluderen we dat het een goed jaar is geweest. Het onderwijs en de resultaten zijn op orde bovendien is de instroom van nieuwe leerlingen toegenomen. Op het gebied van onderwijsontwikkeling zijn interessante en koersbepalende acties in gang gezet. Onze ambities bouwen voort op de schoolorganisatie zoals deze staat, geven richting aan het strategisch beleid en geven inzicht in de personele en financiële haalbaarheid van de beleidsvoornemens. De plannen die uitgevoerd worden op basis van het schoolplan worden ieder jaar in een jaarplan geconcretiseerd. Het is goed te constateren dat wij op de goede weg zijn om de ambities te realiseren.

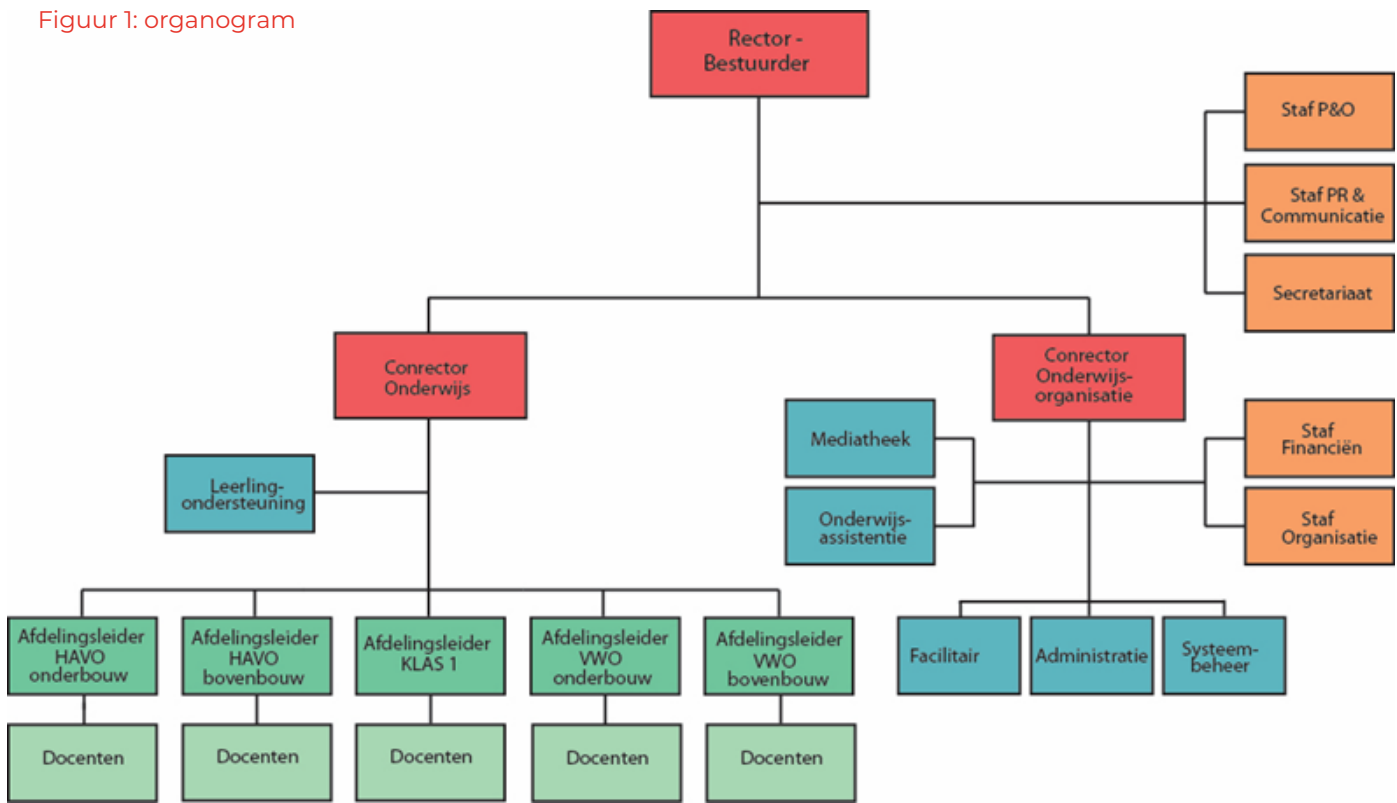
Claasje Quadekker
Rector-bestuurder



1. Algemene informatie

Lyceum Sancta Maria is opgericht in 1931 als gymnasium. Tegenwoordig biedt de katholieke school een havo-, atheneum- of gymnasium-opleiding aan voor bijna 1400 leerlingen uit Haarlem, Heemstede, Bloemendaal, Zwanenburg, Haarlemmermeer, Zandvoort, Bennebroek en Hillegom. Sancta is een zelfstandige stichting en werkt volgens het one-tier model. Er is daarbij gekozen voor functionele scheiding tussen intern toezicht en bestuur. Dit betekent dat binnen één orgaan (het bestuur) wordt gewerkt met toezichthoudende bestuurders (tezamen het algemeen bestuur) en een uitvoerend bestuurder (ook wel het dagelijks bestuur). De schoolleiding (SL) wordt gevormd door een rector-bestuurder en twee conrectoren, samen met de afdelingsleiders vormen zij het management (MT) van de school. De stafmedewerkers op gebied van HR, financiën, ICT en communicatie ondersteunen het MT. Op onze school werken 150 medewerkers.

Figuur 1: organogram



1.1 Organisatie

De organisatiestructuur is herschreven en werkt. De gekozen structuur biedt een stevig fundament om met elkaar de uitdagingen van Sancta met betrekking tot 'opbrengstgericht werken' en met 'professionele ruimte' aan te gaan. In de structuur is rekening gehouden met de afspraken die zijn gemaakt in het toenmalige sectorakkoord over onder meer:

- toekomstbestendig onderwijs;
- andere verhoudingen in toezicht en verantwoording;
- professionele scholen.

Bij dat laatste gaat het in het bijzonder om scholen als lerende organisaties (ruimte voor docenten, versterking van de professionele leercultuur op scholen; meer en beter gekwalificeerde / masteropgeleide leraren, opleiden in de school uitbreiden); een sterkere koppeling van onderwijs- en personeelsontwikkeling (professionalisering docenten, begeleiding startende docenten, lerarenregister / bevoegdheid); en professionalisering van schoolleiders en bestuurders (waaronder schoolleidersregister, strategisch HRM, lerend bestuur).

1.2 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 doen dat door ze te helpen kennis en vaardigheden te verwerven en kwaliteiten te ontwikkelen, zodat ze kunnen uitgroeien tot evenwichtige, sociale mensen met respect en verantwoordelijkheid voor zichzelf, de ander en de omgeving. 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 in het strategisch meerjarenbeleidsplan 2018-2022 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 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. Het uitdagende en creatieve onderwijs biedt onze leerlingen maximale kansen om succesvol hun weg te vinden bij het vervolgonderwijs en/of een beroep en in de maatschappij. Sancta Maria zorgt voor kwalitatief onderwijs en een passende begeleiding van haar leerlingen. 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 leercultuur waarin iedereen leert!

Schoolleiding

Mevrouw C. Quadekker (Rector-bestuurder)

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

Mevrouw M. KrijneN (Conrector onderwijs)

- Onderwijskundig beleid
- Onderwijsorganisatie
- Leerlingbegeleiding en -zorg

De heer C. Jacobs (Conrector onderwijs-organisatie)

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

Afdelingsleiders

De heer R. Dekker	Leerjaar 1
De heer N. Vis	Havo 2 & 3
Mevrouw M. Meinema	Havo 4 & 5
De heer D. Schenk	Vwo 2, 3 & 4
De heer J. Groen	Vwo 5 & 6

2. Verslag bestuur

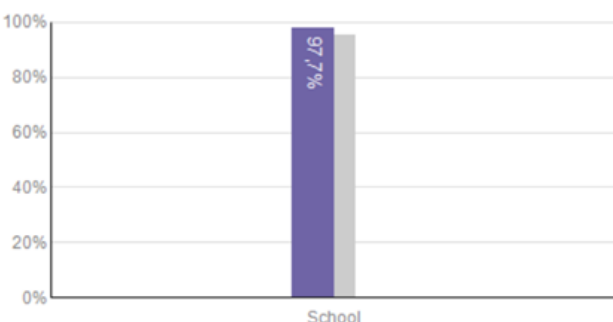
2.1. Kwaliteit onderwijs

2.1.1 Onderwijs en doelstellingen 2018

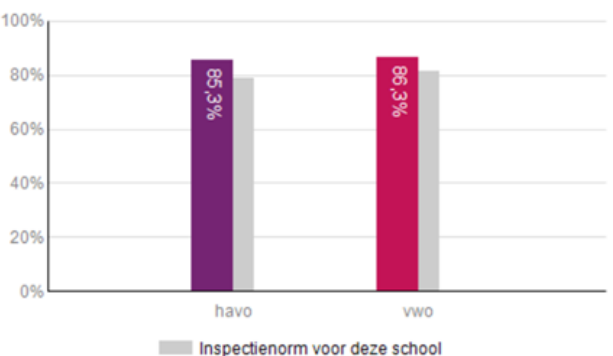
- Opstellen Strategisch Meerjarenbeleidsplan 2018-2022 (onderwijs);
- Werkend vanuit een gedragen onderwijsconcept;
- Speerpunten: ambitieuze en open leer cultuur, eigentijds en innovatief onderwijs;
- PTA's en PTO's onder de loep (kwaliteitscultuur);
- Inzet Datateam voor analyses resultaten (secties, CE's, SE's) doorstroom met vertaling in acties;
- Bevorderen opbrengstgericht werken.

Figuur 2: percentage zittenblijvers

Hoeveel procent van de leerlingen is niet blijven zitten in de **onderbouw**? (Driejaarsgemiddelde 2015-2018)



Hoeveel procent van de leerlingen is niet blijven zitten in de **bovenbouw**? (Driejaarsgemiddelde 2015-2018)



2.1.2 Onderwijsprestaties

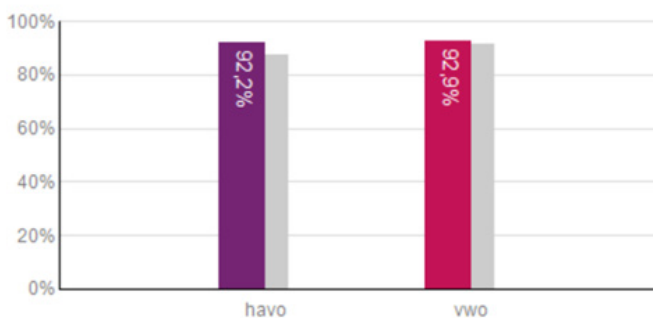
Onderbouwrendement en bovenbouwsucces

Lyceum Sancta Maria heeft een mooi onderbouwrendement met als driejaarsgemiddelde (2015-2018) van 98%. Daarmee is onze school vergelijkbaar met wat de inspectie van ons verwacht. Ons bovenbouwsucces kent een driejaarsgemiddelde (2015-2018) van 87% voor havo en 86% voor vwo. Daarmee zijn de cijfers in lijn met de afgelopen jaren.

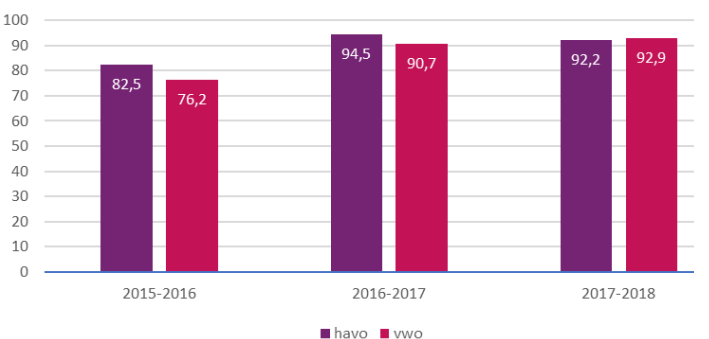
Examenresultaten

Zowel op de havo als het vwo zijn de slagingspercentages goed te noemen. Het aantal geslaagden was op beide afdelingen boven de 92% en daarmee boven de landelijke gemiddeldes van de havo en het vwo.

Figuur 3: slagingspercentage schooljaar 2018-2019



Figuur 4: slagingspercentage afgelopen drie jaar

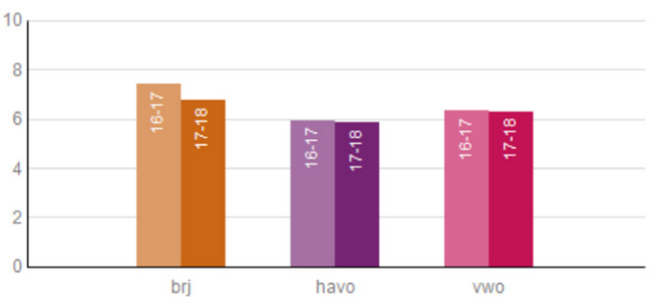
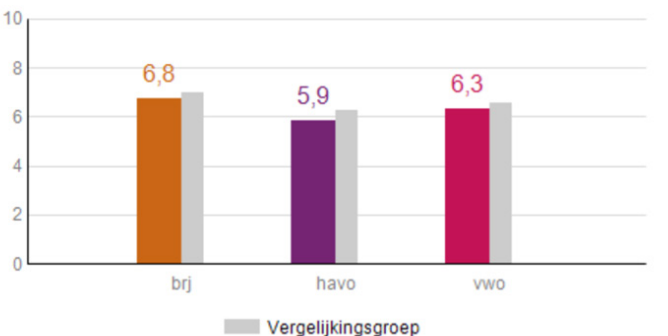


2.1.3 Tevredenheid

Tevredenheidsonderzoeken maken structureel deel uit van de kwaliteitscyclus van Sancta Maria. Afgelopen schooljaar is de tevredenheid fractioneel teruggelopen in het brugjaar. De tevredenheid op de havo en het vwo is

ongeveer gelijk gebleven. Vergeleken met de benchmark blijft de tevredenheid achter en vraagt om nader onderzoek en actie. Binnen de afdelingen wordt met de leerlingen onderzocht hoe de tevredenheid vergroot kan worden.

Figuur 5: leerlingtevredenheid schooljaar 2017-2018 (uitgesplitst naar onderwijssoort)





2.1.4 Onderwijskundige en onderwijsprogrammatische zaken

Lyceum Sancta Maria biedt onderwijs aan op 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 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. Het uitdagende en creatieve onderwijs biedt onze leerlingen maximale kansen om succesvol hun weg te vinden in hun beroep en de maatschappij. Sancta Maria zorgt voor kwalitatief onderwijs en een passende begeleiding van haar leerlingen. 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 leercultuur waarin iedereen leert! Zoals aangeven in de inleiding zijn werken wij vanuit vier kernwaarden: kwaliteitsgericht, uitdagend en creatief, samen leren in een UNESCO-school en ondernemend. Kwaliteitsgericht betekent ook aandacht voor onderpresteerders met behulp van het TOP-trainingen en motivatiecoaches. Daarnaast levert de trajectbegeleiding voor goede begeleiding bij andere vormen van ondersteuningsbehoeften. Kort samengevat leidt Sancta de leerlingen op voor 'meer dan een diploma'. Er is veel aandacht voor internationalisering, cultuur (theater, tekenen en textiel) en sport (BSM) en de wereld om ons heen.

2.1.5 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 glasheldere afspraken over gemaakt, zoals het vroegtijdig aannamebeleid voor leerlingen met deze extra

ondersteuningsvraag. Wij kennen geen eigen toelatingsbeleid. Wel bestaat een lotingsprocedure die wordt gehanteerd bij de plaatsing van leerlingen conform regionale bestuurlijke afspraken.

2.1.6 Onderzoek en ontwikkeling

Binnen Sancta zijn er in 2018 verkennende onderzoeken gestart naar:

- Een andere inhoud en vorm van kunstvakken textiel en tekenen in combinatie met handvaardigheid;
- Een ander didactisch concept van de bètavakken in de bovenbouw (bètalab);
- Meer maatwerk voor de leerlingen in de bovenbouw;
- Beperking van het aantal toetsen in jaarlagen tot de examenklassen.

2.1.7 Prestatiebox

Binnen de speerpunten van de 'Regeling Prestatiebox VO' worden de beschikbare gelden met name gebruikt voor uitdaging voor de toptalenten en brede vorming voor alle leerlingen.

- De excellentiecoördinator verzorgt het honoursprogramma op maat voor leerlingen met toptalenten in de breedste zin van het woord, van leerjaar 1 t/m 5 (havo) – 6 (vwo).
- 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.
- Deskundigheidsbevordering en professionaliseringsactiviteiten vinden plaats op persoonlijk verzoek van de docenten via formele scholing maar uiteraard ook gezamenlijk op studiedagen en werkmiddagen.

2.2 Personeel

2.2.1 Lerende organisatie

Wij streven naar een lerende organisatie, een toekomstbestendige school met een optimale leercultuur en -vermogen om adequaat en flexibel in te kunnen spelen op toekomstige ontwikkelingen, veranderingen en uitdagingen. Dit vraagt om een professionele leercultuur waarbinnen medewerkers en leerlingen continu leren: individueel, collectief, van elkaar en met elkaar. Wij betrekken structureel medewerkers om zo inhoud aan het nieuwe beleid te kunnen geven. Voor de totstandkoming van het schoolplan is een Professionele Leer Gemeenschap (PLG) gevormd, bestaande uit een brede selectie van medewerkers. Samen hebben zij inhoud en vormgegeven aan het nieuwe onderwijsconcept. Bij de totstandkoming van het schoolplan hebben wij actief gestuurd op de participatie van ouders en leerlingen.

2.2.2 HRM

Goed strategisch personeelsbeleid is een onmisbare voorwaarde voor een lerende organisatie. In het schoolplan is hiervoor een apart hoofdstuk opgenomen. Sancta Maria is voor medewerkers graag een goede en eigentijdse werkgever 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. We doen het samen, nemen een kijkje in elkaars keuken, reflecteren op ons eigen en elkaars werk en geven elkaar feedback.

2.2.3 Professionaliseren en opleiden

De gesprekscyclus is geprofessionaliseerd en gekoppeld aan concrete afspraken die binnen de school worden gemaakt. De doelstellingsgesprekken en voortgangsgesprekken als onderdeel van de professionele dialoog, worden kortcyclischer, resultaatgericht(er) en waar mogelijk gebaseerd op succesindicatoren en objectieve data. Hierbij wordt onder andere gewerkt met lesobservaties en leerlingenquête's.

2.2.4 Collegiale dialoog

Collegiale dialogen zijn gesprekken tussen medewerkers. Zij zijn met elkaar in gesprek, wisselen ideeën, ervaringen en dilemma's uit. Doel is dat mensen van en met elkaar leren. In

2018 is de start geweest om collegiale consultatie (onder andere intervisie) inclusief regelmatige lesbezoeken van zowel leidinggevend als mededocenten een vast onderdeel van het werk te maken voor alle medewerkers.

2.2.5 Coaching en ontwikkeling

Sancta Maria kent een adequate coachings- en trainingscyclus voor nieuwe medewerkers met als basis de zes rollen van de docent. Nieuwe medewerkers worden begeleid en gecoacht door zogeheten interne coaches. In 2018 is ook ingezet op training van huidige en meer ervaren medewerkers. Hierdoor kan in belangrijke mate bijgedragen worden aan goed functionerende medewerkers en daarmee aan een hogere kwaliteit van onderwijs. Dit biedt kansen in het kader van de duurzame inzetbaarheid en vitaliteit.

2.2.6 Onderzoeken mogelijkheden opleidings-school

Dit jaar is geïnvesteerd om te onderzoeken welke mogelijkheden er zijn om erkend en gecertificeerd opleidingsschool te worden. Hiervoor is een schoolopleider vrijgemaakt. De aanzet is gedaan, oriënterende gesprekken zijn gevoerd. Naar verwachting wordt dit in 2019 gerealiseerd.

2.2.7 Flexibele organisatie en formatie

In 2018 is ingezet op meer flexibiliteit in de organisatie (onder andere formatie) zodat de organisatie om kan gaan met veranderingen (bijvoorbeeld dubbele bevoegdheid stimuleren bij medewerkers, flexibele schil, flexibele inzet). Sancta Maria kent in 2018 een flexibele schil van 8%.

2.2.8 Taakbeleid op hoofdlijnen

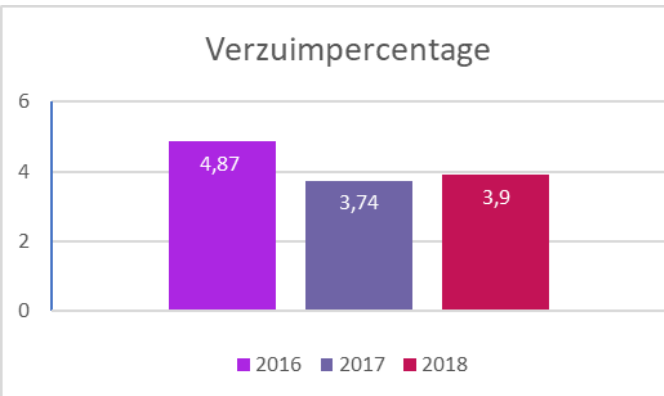
Het huidige taakbeleid is geëvalueerd en heeft geresulteerd in een nieuw beleid. Met inzet van externe expertise heeft de werkgroep, bestaande uit OP en OOP, een nieuw taakbeleid uitgewerkt met als resultaat een beleid op hoofdlijnen met de volgende uitgangspunten:

- objectief meetbaar;
- transparant en inzichtelijk;
- een ruw systeem op hoofdlijnen;
- betaalbaar.

2.2.9 Verzuim

In 2018 was het gemiddelde verzuimpercentage 3,90% (in 2017 was dit 3,74%). Het percentage is nagenoeg gelijk gebleven. Enige jaren geleden is de ambitie gemaakt om het verzuimpercentage terug te dringen. Doelstelling was om van 4,41% (2015) naar 3,4% verzuim te gaan. Ook in 2018 is de doelstelling behaald.

Figuur 6: verzuimpercentage



Binnen Sancta wordt er actief verzuimbeleid gevoerd en actief gehandeld door de persoonlijk leidinggevend met ondersteuning van P&O en expertise van de arbodienst. Ieder kwartaal worden de verzuimcijfers gemonitord en de signalen vertaald naar activiteiten en/of aanscherping van het verzuimbeleid.

2.3 Personeelsbestand

2.3.1 Kerncijfers

De totaal gerealiseerde FTE's van 106,71 is een voorzien en meebewegend dalend aantal. Dit is te verklaren door een krimpend aantal leerlingen inclusief een bezuinigingstraject in de 2e helft van 2018. De afname van het aantal FTE kent een natuurlijk verloop.

Tabel 1: realisatie en begroting FTE

	2017 FTE	2018 FTE
Schoolleiding	2,42	3
OP	85,28	78,78
OOP	25,23	24,93
Totaal	112,93	106,71

De grootste wijzigingen betreffen de afname van tijdelijke kleine uitbreidingen (ziektevervanging, zwangerschapsverlof, ouderschapsverlof) en reguliere formatieruimte. Om de continuïteit van de organisatie te kunnen waarborgen en balans tussen personeel en leerlingenaantallen in de toekomst te kunnen realiseren, streeft Sancta naar een stevige vaste kern en een flexibele schil. Hierdoor blijven wij in staat om flexibel in te spelen op veranderde omstandigheden.

2.3.2 Gevoerd beleid inzake de beheersing van uitkeringen na ontslag

De ontslaguitkeringen komen voor 25% direct ten laste van Sancta Maria en worden voor 75% verevend over de vo-sector. Het is dus van belang om het aantal ontslaguitkeringen te beperken en de uitgaven te beheersen. Ieder jaar worden de gronden van toekenningen van ex-medewerkers met een (bovenwettelijke) WW-uitkering in kaart gebracht. Hierop zijn in 2018 de nodige re-integratie en financiële acties ondernomen om (toekomstige) kosten zo veel mogelijk te beperken en wordt er vanuit de organisatie meer regie gevoerd vanaf het moment dat ontslag in beeld komt. Het aantal ex-werknemers is tussen december 2017 en december 2018 gelijk gebleven (vier ex-werknemers).

Met medewerkers worden cyclisch voortgangs- en functioneringsgesprekken gevoerd. Medewerkers waarvan komt vast te staan dat de functie en/of omgeving niet passend is bij de persoon worden zoveel mogelijk begeleid bij omscholing of oriëntatie op een andere werkgever. Daardoor wordt zowel een zorgvuldig personeelsbeleid gevoerd als mogelijke uitkeringsverplichtingen zoveel mogelijk voorkomen.



2.3.3 Toekomstige ontwikkelingen

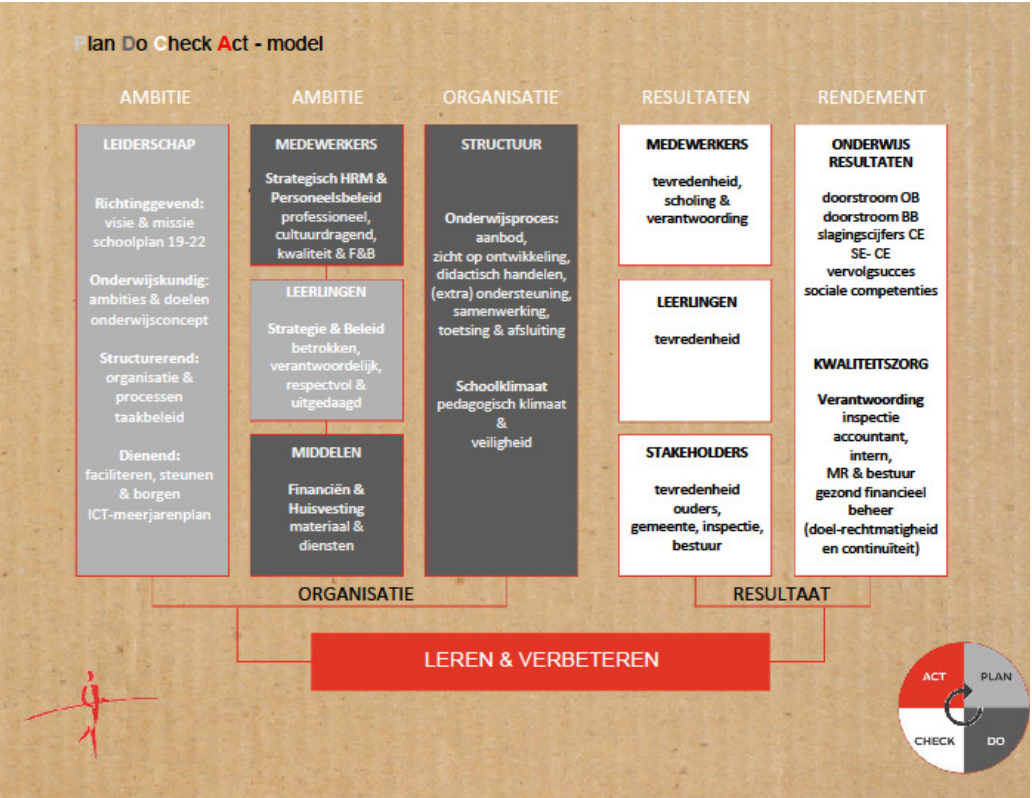
Met het inzicht vanuit de kerncijfers en de analyse van de cijfers wordt het personeelsbeleid verder ontwikkeld en aangepast. Dit leidt tot de volgende speerpunten ten aanzien van het personeelsbeleid voor het jaar 2019:

- Sturen op bevoegd- en bekwaamheden: in 2019 streeft Sancta Maria naar 100% bevoegde docenten. Er wordt een verbinding gemaakt met het nieuw op te zetten digitale personeelsdossier;
- Inzet Strategisch HRM (S-HRM): met S-HRM wil Sancta 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:
 - o People management;
 - o Individueel en collectief leren;
 - o Participatie netwerk Opleidings school realiseren;
 - o Stimulerende werk- en leeromgeving, binden en boeien;
 - o Professionele dialogen uitwerken.
- Strategische personeelsplanning: jaarlijks heeft Sancta te maken met tekortvakken, een overschot of een tekort aan docenten, natuurlijke uitstroom, vergrijzing en keuzes van de leerlingen en daar moet Sancta beter op kunnen anticiperen op de korte en lange termijn.

2.4 Kwaliteitsbeleid

De kwaliteitszorg van Sancta Maria omvat alle activiteiten en maatregelen waarmee de school de onderwijskwaliteit bewaakt en verbetert. Het afgelopen jaar heeft zich gekenmerkt door 'kwaliteitsdenken'. 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, zie figuur 7.

Figuur 7: PDCA-cyclus



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

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

Sinds 2018 wordt het rendement van leerlingen in kaart gebracht met het instrument Cum Laude, een applicatie die aansluit op ons leerlingadministratiepakket Magister. Daarnaast voorziet het opgerichte 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 gepresenteerd. Tevredenheid onder ouders en leerlingen wordt jaarlijks via het platform Kwaliteitscholen gemeten. 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. In 2019 wordt het pallet van onderzoek uitgebreid met docentevaluaties.

2.4.1 Afhandeling van klachten

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. De klachten die Sancta Maria in 2018 heeft ontvangen, zijn door de schoolleiding op schoolniveau afgehandeld.

Tabel 2: klachtenafhandeling

	Inhoud	Besluit
Klacht 1	Geweldsincident	Verwijdering, voldaan aan zorgplicht
Klacht 2	Zorg voor leerling na incident	Herplaatsing, voldaan aan zorgplicht

2.5 Omgeving

2.5.1 UNESCO en internationalisering

Sancta is een officieel erkende UNESCO school en participeren 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). Het intercultureel leren wordt binnen de school steeds verder ontwikkeld:

- Internationale uitwisselingsprojecten worden meer gestimuleerd. Naast de uitwisseling met Fécamp, oriënteren we ons op een uitwisseling met een Finse school en andere scholen in het buitenland;
- Binnen de reguliere lessen worden steeds meer lesactiviteiten ontwikkeld in het kader van internationaliseren (wereldgerechten maken, sprekers uitnodigen, wisselen van perspectief);
- Via ons UNESCO-netwerk proberen we met buitenlandse partnerscholen projecten op te zetten binnen het lesaanbod. Op dit moment zijn wij bezig een emailproject met een school uit Surabaya op te zetten in de Engelse les.

2.5.2 Duurzaamheid

Sancta werkt vanuit het UNESCO-principe binnen alle leerlijnen het thema 'duurzaamheid' uit. Ook binnen de bedrijfsvoering kiezen we zoveel mogelijk voor duurzame oplossingen. We zijn kritisch op ons verbruik van elektra en gas en hebben door slim energiemanagement ons verbruik sinds 2016 met 25% teruggedrongen. Door de plaatsing van extra zonnepanelen, zal het verbruik van ingekochte energie verder dalen. Daarnaast is een start gemaakt met de rapportage Wet milieubeheer. De verrichte energiescan ziet er goed uit en we hebben in kaart gebracht wat de investeringen moeten zijn om te voldoen aan de richtlijnen uit de Wet Milieubeheer.

2.5.3 Maatschappelijk ondernemen

Daar waar Sancta de mogelijkheid heeft om keuzes te maken in de manier waarop we met onze omgeving om willen gaan, bekijken we welke bijdrage onze school kan doen aan de samenleving. In 2018 is een SDE+ subsidie toegekend voor de zonnepanelen. En binnen aanbestedingstrajecten kiezen we binnen het programma van eisen voor duurzaamheid. Bij de aanbesteding voor het schoonmaakcontract, is bij de gunning gekeken naar het voorgenomen gebruik van duurzame schoonmaakmiddelen, maar ook voor het inzetten van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt.

2.5.4 Huisvesting

Het is in het belang van het onderwijs dat we binnen de keuzes die we maken, voortdurend de verbinding zoeken tussen onderhoud en de strategische onderwijsdoelen uit het meerjarenbeleidsplan. Het gebouw staat immers ten dienste van het onderwijs. Waar 2018 het jaar van duurzame investeringen om het gebouw was, wordt 2019 het jaar waarin we het gebouw meer willen voegen naar de nieuwe vraag vanuit onderwijs. Het groot onderhoud doen we met de inzet van een externe adviseur; het meerjarenonderhoudsplan is up-to-date en blijft het gebouw ziet er goed uit. De laatste veertien lokalen zijn voorzien van een verlaagd plafond. Dit heeft door de verbeterde akoestiek veel invloed op het werkklimaat.

2.5.5 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 de VO-raad voor Sancta Maria een privacy-document opgesteld. Op basis van dit document zijn medewerkers voorgelicht en hebben we het tijdpad opgesteld om binnen een jaar AVG-compliant te zijn. In 2019 wordt een externe Functionaris Gegevensbescherming via het bedrijf ICT&recht aangesteld en met deze laatste stap voldoen we aan de wettelijke kaders.

2.5.6 ICT

Op het gebied van ICT en systeembeheer is in 2018 veel werk verzet om de veiligheid van gegevens en de autorisatiestructuur te vergroten. Alle cruciale software binnen onze organisatie is voorzien van 2Fa en de toegang van de verschil-

lende platformen is per medewerker heroverwogen. In 2018 hebben we twee tabletkarren in gebruik genomen. Daardoor kan op tien plaatsen gelijktijdig met een klas met devices gewerkt worden. De school beschikt over vijf computerlokalen, drie laptopkarren en twee tabletkarren.



3. Toezicht & verantwoording

3.1 Verslag bestuur

Good governance

Sancta Maria heeft gekozen voor het one-tier board als bestuursmodel. 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 (ook wel het dagelijks bestuur). Deze scheiding is vastgesteld in de statuten van de stichting (dd. 22 november 2012) en bevat een separaat rooster van aftreden. De verdeling van taken en besluitvorming is vastgelegd in het reglement AB/DB. Deze is vernieuwd en vastgesteld (dd. 21 februari 2018) en een besluitvormingsmatrix. Binnen het bestuur is expertise aanwezig op het gebied van financiën, ICT, personeel en onderwijs.

Visie op toezicht

Het bestuur houdt toezicht op alle aspecten van de stichting en bewaakt de voortgang van de realisatie van het meerjarenbeleidsplan, 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.

Als vertrekpunt voor haar functioneren, hanteert het bestuur 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 breedste 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 aan een goed vormgegeven medezeggenschap die tenminste de wettelijke kaders hanteert en streven naar meer open communicatie met de medezeggenschapsorganen.

Contact met de organisatie

De toezichthoudende bestuursleden hechten aan contact met de organisatie waarbij zij de rol als ‘bestuur op afstand’ bewaken. In 2018 is veel aandacht besteed aan het kwalitatief verbeteren van de management informatie en de bijbehorende systemen. Met dit “dashboard” kan beter geanticipeerd worden op de toekomst, en (bij)gestuurd waar nodig. Dit komt de kwaliteit van het besturen van de school ten goede.

Ook is er veel contact geweest tussen de toezichthoudende bestuursleden en de MR (alle geledingen). Er zijn 3 bijeenkomsten geweest met de MR en het bestuur, 2 voltallig en 1 met een deel van het bestuur en de PMR. Daarnaast zijn er regelmatig overleggen tussen de rector bestuurder en voorzitter en is regelmatig overleg gevoerd tussen de beleidsmedewerker financiën en het bestuurslid met portefeuille financiën.

Werkwijze

In 2018 zijn er 7 reguliere bestuursvergaderingen geweest naast de eerder genoemde extra overleggen. Per jaar wordt een jaaragenda gemaakt met vaste agendapunten. Voorafgaande aan een vergadering vindt een agenda-overleg plaats tussen de voorzitter van het bestuur en de dagelijks bestuurder. In dit overleg wordt vastgesteld welke agendapunten nog meer besproken moeten worden. In 2018 hebben er 2 overleggen plaats gehad met de toezichthoudende bestuursleden, de zogenaamde ‘Benen op Tafel’ overleggen.

Samenstelling toezichthoudend deel van het bestuur

Het bestuur voldoet aan de eis van minimaal vier algemeen bestuursleden en kent op 31 december 2018 zeven leden. Per 31 december 2018 is het bestuur als volgt samengesteld:

Tabel 3: samenstelling bestuur

Functie	Naam	Specifiek aandachtsgebied	Professionele functie	Nevenfuncties
Voorzitter	Su Yin Timp	Communicatie	Zelfstandig marketingadviseur	Bestuurslid Stichting Future Work Skills en bestuurslid Stichting MS Research
Vice-voorzitter	Roeland Doornbos	HR	Algemeen directeur LoopbaanNaPolitiek en Talent International/BPI Group Benelux.	Geen
Lid	Linda Hobbelt	Financiën	Manager AFM Toezicht Kwaliteit Accountantscontrole & verslaggeving	Geen
Lid	Jeroen Scholten Linde	Onderwijs	Adviseur Onderwijs HO.	Toetscommissie en Taekwondobond Nederland
Lid	Hanneke van Scherpenzeel	HR	Zelfstandig managementconsultant	Geen
Lid	Dick Stuyfzand	Legal	Eigenaar GRC Management Services	Lid van Raad van Advies NAI
Lid	Harry Luik	Governance	Directeur/eigenaar Bestuur & Toezicht, H. Luik	Toezichthouder/commissaris bij een aantal zorginstellingen.

3.2 Code Goed Onderwijsbestuur

Sancta Maria voldoet aan de lidmaatschapseisen uit de Code Goed Onderwijsbestuur per 1 augustus 2015. Het algemeen en dagelijks bestuur hebben hun standpunten ten aanzien van de in de code opgenomen richtlijnen bepaald en tijdens de verslagperiode herijkt. In 2018 zijn hiervoor de integriteitscode, klachtenregeling en de klokkenluidersregeling in lijn met actuele wetgeving door het bevoegd gezag vastgesteld. Het bestuur is aangesloten bij de Landelijke Klachtencommissie voor het Katholiek Onderwijs van de Geschillencommissie Bijzonder Onderwijs (GCBO).

3.3 Verslag medezeggenschap

Samenstelling Medezeggenschapsraad

De MR van Sancta Maria bestond voor het schooljaar 2018-2019 uit de volgende leden per geleding:

- De oudergeleding: Marie-Christine Marres, Marcel vd Worp en Rob Ouderdorp
- De leerlinggeleding: Niels de Graaf, Isa Tol, Tyeisha Liewes
- De personeelsgeleding: Margriet Koerts (voorzitter), Ellen Rood, Bert Mom en Agnes Heideman-Kragt (secretaris), Tessa v. Leeuwen en Sjak van der Louw.

De behandelde onderwerpen

De MR heeft gedurende het schooljaar zes vergaderingen gehad. Bij de volgende onderwerpen is er instemming of een positief advies vanuit de (deel-geledingen) van de MR gegeven:

- de schoolgids;
- het examenreglement;
- de overgangsnormering;
- de jaarbegroting 2019;
- de vakantieregeling 2019-2020;
- de lessentabel.

In alle gevallen is er goed overleg geweest tussen de Schoolleiding en geledingen van de MR en de geledingen van de MR onderling.

Het overleg met het bestuur en de achterban

Er is een bijeenkomst geweest met het bestuur waar ook het MT en de oudervereniging voor waren uitgenodigd. Hierbij ging het met name om kennismaking. In het kader van good governance hechten wij aan een adequaat overleg met bestuur en schoolleiding.

De achterban is geïnformeerd middels de mail of Sanctamemo, waar regelmatig (tweeweekelijks) informatie over onderwerpen en besluiten vanuit de (P)MR werden vermeld.

3.4 Horizontale dialoog

In de Code Goed Onderwijsbestuur VO is de horizontale dialoog als lidmaatschapseis opgenomen. Vanuit de visie op kwaliteit en in opmaat naar een lerende organisatie hechten wij waarde aan deze vorm van betekenisvol over-

leg over onze rendementen en ontwikkelingen. Door vorm te geven aan de horizontale formele dialoog willen wij een verfrissende blik houden op de onderwijskwaliteit, feedback organiseren en beleid afstemmen op maatschappelijke behoeftes.

De formele dialoog wordt met externe stakeholders geformaliseerd, verankerd en onderhouden om draagvlak en vertrouwen vergroten. De horizontale dialoog, formeel en informeel, is vormgegeven door:

- de inrichting van medezeggenschap;
- publicatie jaarverslagen;
- kwaliteitsverantwoording door informatie scholen op de kaart;
- de aanwezigheid van ouder- en leerlingenraad;
- het afnemen van leerlingenquêtes;
- oudertevredenheidsonderzoeken;
- docentenbeoordelingen;
- exitgesprekken.

3.4.1 Contacten en samenwerking

Gemeentelijk bestuurlijk overleg
Net als vorig jaar participeert Sancta Maria actief als Haarlemse school 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 achterstandsbeleid besproken en bestuurlijk vastgesteld.

Samenwerkingsverband

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

VO-raad

Sancta neemt actief deel aan bijeenkomsten 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 toe-

latingsbeleid, vakantieregelingen, zij-instroom en de taakverdeling gemeente versus scholen in relatie tot de zorg etc.

Eenpits-overleg

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

Verus

Om in gesprek te zijn en te blijven over de identiteit is Sancta lid van Verus. De organisatie voor christelijke schoolbesturen in Nederland.

UNESCO

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

Global Citizen Network

Vanuit de visie op wereldburgerschap participeert Sancta 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”. Sancta is hiervan lid en participeert actief binnen de regio midden, als penningmeester.



4. Financiën

4.1 Financiële positie op balansdatum

In onderstaande schema is de balans ultimo 2017 afgezet tegen de situatie ultimo 2018.

Tabel 4: balans ultimo 2017 en 2018

X € 1.000	2018	2017	X € 1.000	2018	2017
ACTIVA			PASSIVA		
Vaste activa					
Materiële vaste activa			Eigen vermogen 4		
Gebouwen en terreinen	294	358	Algemene reserve	1.637	1.670
OLP (onderwijs leer pakket) en apparatuur	215	316	Bestemmingsreserves (publiek en privaat)	1.085	1.178
Vooruitbetaling op MvA	97	0		2.722	2.848
	606	674			
Vlottende activa			Voorzieningen		
Vorderingen			Personeelsvoorzieningen		
1.5.8 Overlopende activa	210	323	Overige voorzieningen	335	441
1.5.7 Overige vorderingen	21	12		421	513
1.5.5 Studenten / deelnemers / cursisten	63	57	Kortlopende schulden		
	294	392	2.4.3 Crediteuren	212	262
Liquide middelen			2.4.7 Belasting en premie sociale verzekeringen	420	468
	3.893	4.044	2.4.8 Schulden terzake van pensioenen	118	116
			2.4.9 Overige kortlopende schulden	33	36
			2.4.10 Overlopende passiva	867	869
				1.649	1.750
BALANS TOTAAL	4.793	5.111	BALANS TOTAAL	4.793	5.111

De meest opvallende verschuivingen zijn:

- Een afname van de vaste activa van € 68.000. Dit wordt veroorzaakt doordat er in 2018 geen nieuwe investeringen zijn gedaan. Eind 2018 zijn er wel al aanbetalingen gedaan voor de investering in zonnepanelen. De aanbetaling van de zonnepanelen is daarom wel onder de materiele vaste activa opgenomen als “activa in uitvoering”, er wordt nog niet op afgeschreven;
- Een afname van het eigen vermogen door het negatieve exploitatieresultaat;
- Een afname van de voorzieningen. De voorzieningen zijn dit jaar opnieuw onderbouwd waarbij geconstateerd is dat de voorzieningen, met uitzondering van de voorziening groot onderhoud, te groot waren. Om deze reden is een gedeelte vrijgevallen in het resultaat van 2018. Deze gelden worden deels ondergebracht in de bestemmingsreserves.

4.2 Analyse van het resultaat

Het exploitatieresultaat over 2018 bedraagt -/- € 125.242,-, tegenover een begroot resultaat van -/- € 480.512. Een verschil van bijna € 355.270, waarbij de afwijkingen in hoofdlijnen als volgt kunnen worden weergegeven:

De totale baten zijn € 524.000 hoger dan geraamd in de begroting.

- Rijksbijdragen € 300.000 hoger dan begroot;
 - Overige baten 224.000 hoger dan begroot.
- De totale lasten zijn € 169.000 hoger dan geraamd in de begroting.
- Personele lasten € 106.000 hoger;
 - Afschrijvingen € 5.000 lager;
 - Huisvestingslasten € 28.000 lager;
 - Overige instellingslasten € 96.000 hoger.

De financiële baten en lasten tenslotte vallen € 2.000 lager uit dan geraamd.

4.3 Toelichting op onderdelen

4.3.1 Baten

Rijksbijdragen

De afwijking van de begrote rijksbijdragen ten opzichte van de gerealiseerde rijksbijdragen wordt voor het grootste deel veroorzaakt doordat de compensatie voor de loonsverhoging die in 2018 heeft plaatsgevonden niet is meegenomen in de begroting. Voor 2019 is conform CAO ook een loonsverhoging gepland. Om die reden is de compensatie ervan in de begroting van 2019 wel opgenomen.

Overige baten

De afwijking van de overige baten van € 224.000 wordt veroorzaakt door de volgende effecten:

- Een incidentele baat van € 77.000 i.v.m. een vordering op de overheid. In 2018 is bekend geworden dat transitievergoedingen die in het verleden zijn uitgekeerd bij ziekte worden gecompenseerd door de overheid. De kosten zijn in 2017 gemaakt;
- Een vrijval van de reservering Persoonlijk Budget en bindingstoelage van € 60.000.
- Een vrijval van de voorziening lustrum van € 42.000. Deze gelden zullen een nieuwe bestemming krijgen binnen de bestemmingsreserves;
- Vrijval van de subsidie skills & smiles van € 60.000;
- Een kleinere vrijwillige ouderbijdrage dan verwacht (-/- € 15.000).

4.3.2 Lasten

Salariskosten

De doelstelling om de totale salarislust terug te dringen met € 100.000 is niet behaald. De belangrijkste oorzaken hiervan zijn:

- Er is € 76.000 uitgegeven aan overwerk waar € 14.000 begroot was. Vraagt om aanpassing taakbeleid en gericht sturen op inzetbaarheid medewerkers.
- Voor het OP zijn de salarislust € 172.000 hoger dan begroot vanwege inhuur ZZP-ers.
- Voor het OOP zijn de salarislust € 40.000 lager dan begroot doordat er formatiewisselingen hebben plaatsgevonden.

Overige personele lasten

De begroting van € 315.000 wordt met € 66.000 op dit onderdeel overschreden doordat er meer personeel is ingehuurd dan vooraf noodzakelijk geacht.

Afschrijvingen

De afschrijvingslast is lager dan begroot. Dit komt omdat er in 2018 geen nieuwe investeringen gedaan zijn. De investering in zonnepanelen loopt nog en zal in 2019 opgeleverd worden. Vanaf dan zal er ook op afgeschreven gaan worden.

Huisvestingslasten

De huisvestingslasten vallen in 2018 € 28.000 lager uit dan begroot. Belangrijkste oorzaak is het terugdringen van de kosten voor sportvelden.

Overige instellingslasten

De overschrijding van overige instellingslasten van € 97.000 vindt zijn oorzaak in de volgende posten:

- Besteding van de subsidie van het samenwerkingsverband van € 60.000. Dit was niet als zodanig in de begroting opgenomen omdat er ook baten tegenover staan;
- De kosten voor schoolboeken overschrijdt de begroting met € 37.000;
- Een tegenvallende uitstroom van leerlingen. Hierdoor zijn de kosten voor “geld volgt leerling” hoog. Daarnaast zijn er op een aantal posten “meevallers” waardoor deze tegenvallende uitstroom gecompenseerd wordt.

4.4 Investeringsbeleid

Door de nieuwbouw in 2012, is de investeringsvraag afgelopen jaren beperkt geweest. Het gebouw was nieuw en de infrastructuur voor ICT voldeed aan de laatste stand der techniek. In 2018 zijn de eerste stappen gezet in de aanpassing van het gebouw en de vervanging van het computernetwerk. Voor de komende jaren is een toename van investeringen voorzien om het gebouw en infrastructuur up-to-date te houden. Daarnaast worden wensen vanuit het SMJP meegenomen om ons onderwijs goed te kunnen blijven faciliteren.

4.5 Treasury

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).

Conform het treasury statuut worden de overtollige liquide middelen verspreid over een aantal banken uitgezet, met een maximumbedrag per bank van € 1.000.000. In 2018 zijn geen nieuwe spaarrekeningen geopend of bestaande rekeningen opgeheven.

Het treasury statuut is in 2018 niet gewijzigd. De beoogde beoordeling en mogelijke aanpassing van het treasury statuut (gezien de in juni 2016 gepubliceerde Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016) heeft nog niet plaats gevonden en zal derhalve in 2019 aandacht behoeven.



5. Continuïteit en toekomst

5.1 Kengetallen

Hieronder zijn de belangrijkste meerjaren-kengetallen voor het aantal leerlingen en de formatie weergegeven.

Tabel 6: leerlingpopulatie en formatie

FORMATIE	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023	2023/2024
Aantal leerlingen	1394	1376	1368	1371	1390	1408
Aantal leerlingen per FTE OP	18,02	18,36	18,36	18,36	18,37	18,38
OP-formatie	69,85	67,37	66,98	67,12	68,05	68,94
MT-formatie	4,40	4,34	4,32	4,33	4,39	4,44
OOP-formatie	22,80	22,51	22,37	22,42	22,73	23,03
Trajectgroep OOP	1,70	1,68	1,67	1,67	1,70	1,72
DIR-formatie	2,90	2,86	2,85	2,85	2,89	2,93
Seniorenreg. OP	3,22	3,22	3,22	3,22	3,22	3,22
Seniorenreg. OOP	1,33	1,50	1,50	1,50	1,50	1,50
Seniorenreg. DIR	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10
Ziektevervanging OP	0,60	0,60	0,60	0,60	0,60	0,60
Ziektevervanging OOP	0,80	0,80	0,80	0,80	0,80	0,80
Formatie totaal (in FTE)	107,70	104,98	104,40	104,62	105,98	107,27

5.1.1 Leerlingpopulatie

Het uitgangspunt voor de meerjarenbegroting is de meerjaren-leerlingpopulatie. Hierboven is deze raming weergegeven. Deze prognose is gebaseerd op de historische in- en uitstroom en op de populatie per 1-8-2019.

5.2 Meerjarenbegroting

Hieronder zijn de belangrijkste meerjaren-kengetallen voor het aantal leerlingen en de formatie weergegeven.

Tabel 7: meerjarenbegroting 2019-2023

	begroting 2019	begroting 2020	begroting 2021	begroting 2022	begroting 2023
Rijksbijdragen	10.727.105	10.680.284	10.730.467	10.854.773	11.107.258
Overige baten	738.100	735.009	708.236	716.347	733.071
TOTAAL BATEN	11.465.205	11.415.293	11.438.703	11.571.121	11.840.329
Loonkosten	9.130.222	9.069.153	9.126.839	9.083.636	9.168.709
Overige personele kosten	191.600	193.516	195.432	197.348	199.264
Afschrijvingen	203.469	210.462	233.074	218.990	204.075
Huisvestingslasten	628.200	602.382	606.564	610.746	614.928
Overige instellingslasten	1.442.998	1.482.157	1.492.284	1.522.218	1.530.628
TOTAAL LASTEN	11.596.489	11.557.670	11.654.192	11.632.938	11.717.604
RESULTAAT GEWONE BEDRIJFSVOERING	-131.284	-142.377	-215.489	-61.818	122.725
Financiële baten	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
Financiële lasten	2.500	2.500	2.500	2.500	2.500
Totaal financieel	-1.500	-1.500	-1.500	-1.500	-1.500
RESULTAAT VOOR BESTEMMING	-132.784	-143.877	-216.989	-63.318	121.225

De belangrijkste aandachtspunten voor de begroting bij tabel 7 zijn:

- Veel aandacht voor investeringen in gebouw en ICT. Er zal voor beiden een opschaaling plaatsvinden in de jaren 2020 en 2021;
- Er zullen maatregelen genomen worden om de salarislaster terug te dringen. Deze maatregelen zullen in drie jaar uitgevoerd worden zodat er in 2023 een begrotingsoverschot zal ontstaan.

5.1 Kengetallen

Tabel 8: balansforecast

x € 1.000	2018	2019	2020	2021	2022
ACTIVA					
Vaste activa					
Materiële vaste activa					
Gebouwen en terreinen	294	294	384	384	384
OLP (onderwijs leer pakket) en apparatuur	215	456	536	516	496
Vooruitbetaling op MvA	97				
	606	750	920	900	880
Vlottende activa					
Vorderingen					
1.5.8 Overlopende activa	210	210	210	210	210
1.5.7 Overige vorderingen	21	21	21	21	21
1.5.5 Studenten / deelnemers / cursisten	63	63	63	63	63
	294	294	294	294	294
Liquide middelen	3.893	3.616	3.302	3.072	3.036
BALANS TOTAAL	4.793	4.660	4.516	4.266	4.210
PASSIVA					
Eigen vermogen 4					
Algemene reserve	1.637	1.504	1.488	1.420	1.389
Bestemmingsreserves (publiek en privaat)	1.085	1.085	958	809	778
	2.722	2.589	2.446	2.229	2.167
Voorzieningen					
Personeelsvoorzieningen	85	85	85	85	85
Overige voorzieningen	335	335	335	302	309
	421	420	420	387	394
Kortlopende schulden					
2.4.3 Crediteuren	212	212	212	212	212
2.4.7 Belasting en premie sociale verzekeringen	420	420	420	420	420
2.4.8 Schulden terzake van pensioenen	118	118	118	118	118
2.4.9 Overige kortlopende schulden	33	33	33	33	33
2.4.10 Overlopende passiva	867	867	867	867	867
	1.649	1.650	1.650	1.650	1.650
BALANS TOTAAL	4.793	4.660	4.516	4.266	4.210

Belangrijkste uitgangspunten bij de balansforecast uit tabel 8 zijn:

- De waarde van de activa zullen stijgen door een opschaling in 2020 en 2021;
- Een daling van de liquide middelen door het exploitatietekort en nieuwe investeringen;
- Een daling van het eigen vermogen, waarbij de bestemmingsreserves ingezet worden om de incidentele investeringen in zowel materieel als personeel te kunnen uitvoeren.

5.4 Intern risicobeheersings- en controlesysteem

Uit de meerjarenbegroting bij de jaarrekening van 2017 blijkt de noodzakelijkheid van een verandering van financieel management. Het toezicht op financiën door bestuur is geïntensiveerd en de methodiek van begroten en verantwoordt is in 2018 aangepast. Viermaal per jaar wordt over de financiële situatie van de school verantwoording afgelegd aan het bestuur en maandelijks wordt er gerapporteerd aan de schoolleiding, dagelijks bestuurder.

5.5 Risicoprofiel

Afname van de leerlingaantallen

Momenteel is de school voldoende aantrekkelijk om de leerlingpopulatie op orde te houden. Vanuit marktaandeel en perspectief op het aantal leerlingen in de regio, is het in de lijn der verwachting dat Sancta Maria de komende jaren voldoende leerlingen kan trekken. Het uitblijven van aanmeldingen, naast een te grote tussentijdse uitstroom, kan worden gezien als een groot risico. Om het risico van de school te verkleinen, wordt een flexibele schil in de formatie aangehouden. Maar investeren in de kwaliteit, aantrekkelijkheid en onderscheidend vermogen in de concurrerende omgeving van de school, is minstens zo belangrijk.

Onzekere financiering of bezuinigingen bij de overheid

Een school is afhankelijk van landelijk beleid. Door veranderingen in de bekostiging, kunnen risico's ontstaan. Naast een beleidsrijke meerjarenbegroting, moeten overige financiële risico's worden afgedekt door voldoende buffers. De aangekondigde vereenvoudiging van de bekostiging in 2021, zal voor Sancta Maria in de huidige aankondiging, een meevaller van 1% opleveren. Binnen Sancta Maria is verder usance dat incidentele inkomsten alleen aangewend mogen worden voor incidentele uitgaven.

Ontstaan van boventalligheid door krimpend leerlingaantal

Afgelopen jaar is de leerlingpopulatie van Sancta Maria van 1453 leerlingen afgenomen naar 1394 in 2018. Door goed personeelsbeleid is hierop geanticipeerd en zorgen we voor voldoende wendbaarheid in de organisatie. In het aannamebeleid is de afgelopen twee jaar rekening gehouden met de veranderende situatie. Door uitstroom door pensionering van oudere collega's, lijkt de formatie voor 2019-2020 op orde te blijven.

KENGETALLEN

	2018	2017
Liquiditeit (<i>Vlottende activa / kortlopende schulden</i>)	2,54	2,53
Quick ratio (<i>Vlottende activa- voorraden / kortlopende schulden</i>)	2,54	2,53
Solvabiliteit 1 (<i>Eigen vermogen (excl. voorzieningen) / totale vermogen *100%</i>)	56,80	55,72
Solvabiliteit 2 (<i>Eigen vermogen (incl. voorzieningen) / totale vermogen *100%</i>)	65,58	65,75
Rentabiliteit (<i>Saldo gewone bedrijfsvoering / totale baten (incl. fin. baten) * 100%</i>)	-1,04	-0,12
Weerstandsvermogen (<i>Eigen vermogen - materiële vaste activa) / rijksbijdragen * 100%</i>)	19,52	18,90
Kapitalisatiefactor (<i>Totaal kapitaal (ex gebouwen) / totale baten (incl. fin.baten) * 100 %</i>)	37,51	38,68
Materiële lasten / totale lasten (in %)	22,36	20,89
Personele lasten / totale lasten (in %)	77,64	79,11

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.

Weerstandsvermogen

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.

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.

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

Voorzieningen

De voorzieningen worden opgenomen voor de nominale waarde, met uitzondering van de voorziening voor jubilea. Deze wordt opgenomen voor de contante waarde.

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 2,5%.

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 waarderingsgrondslagen. 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.

(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 2018
(na verwerking resultaatbestemming)

	31 december 2018		31 december 2017	
	€	€	€	€
ACTIVA				
Vaste activa				
Materiële vaste activa	1			
Vooruitbetaling materieel vaste activa	97.262		0	
Gebouwen en terreinen	293.610		358.472	
OLP (onderwijs leer pakket) en apparatuur	214.971		315.728	
		605.843		674.200
Vlottende activa				
Vorderingen	2			
1.5.8 Overlopende activa	210.144		322.616	
1.5.7 Overige vorderingen	20.940		11.894	
1.5.5 Studenten / deelnemers / cursisten	62.670		57.380	
		293.754		391.890
Liquide middelen	3	3.892.940		4.044.458
			4.792.537	5.110.549

(na verwerking resultaatbestemming)

32

Baten

Lasten

Saldo baten en lasten

Financiële baten

Financiële baten en lasten

Resultaat

33

B4 KASSTROOMOVERZICHT 2018

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.

	2018		2017	
	€	€	€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Saldo baten en lasten		-122.872		-15.721
Aanpassingen voor:				
- Afschrijvingen	165.619		154.038	
- Mutaties voorzieningen	<u>-92.053</u>		<u>41.037</u>	
		73.566		195.075
Veranderingen in vlottende middelen				
- Vorderingen	98.137		29.324	
- Kortlopende schulden	<u>-100.716</u>		<u>55.336</u>	
		-2.580		84.660
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		-51.886		264.014
- Ontvangen interest	0		2.961	
- Betaalde interest	<u>-2.370</u>		<u>-2.255</u>	
		-2.370		706
Kasstroom uit operationele activiteiten		-54.256		264.721
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investerings in materiële vaste activa	<u>-97.262</u>		<u>-190.989</u>	
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		-97.262		-190.989
Mutatie liquide middelen		<u>-151.517</u>		<u>73.732</u>
Beginstand liquide middelen	4.044.458		3.970.726	
Mutatie liquide middelen	<u>-151.517</u>		<u>73.732</u>	
Eindstand liquide middelen		<u>3.892.940</u>		<u>4.044.458</u>

B5 TOELICHTING BEHORENDE TOT DE BALANS (na verwerking resultaatbestemming)

ACTIVA

VASTE ACTIVA

1 Materiële vaste activa

Vooruitbetaling materieel vaste activa
Gebouwen en terreinen
OLP (onderwijs leer pakket) en apparatuur

31-12-2018	31-12-2017
€	€

97.262	0
293.610	358.472
214.971	315.728
<u>605.843</u>	<u>674.200</u>

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

Boekwaarde 31 december 2017
Aanschaffingswaarde
Cumulatieve afschrijvingen

0	976.511	988.431	1.964.943
0	-618.040	-672.703	-1.290.742

Boekwaarde 31 december 2017

<u>0</u>	<u>358.472</u>	<u>315.728</u>	<u>674.200</u>
----------	----------------	----------------	----------------

Mutaties
Investerings
Afschrijvingen

97.262	0	0	97.262
0	-64.862	-100.757	-165.619

Mutaties boekwaarde

<u>97.262</u>	<u>-64.862</u>	<u>-100.757</u>	<u>-68.358</u>
---------------	----------------	-----------------	----------------

Boekwaarde 31 december 2018
Aanschaffingswaarde
Cumulatieve afschrijvingen

97.262	976.511	988.431	2.062.204
0	-682.901	-773.460	-1.456.361

Boekwaarde 31 december 2018

<u>97.262</u>	<u>293.610</u>	<u>214.971</u>	<u>605.843</u>
---------------	----------------	----------------	----------------

Afschrijvingspercentages

Gebouwen en terreinen
OLP en apparatuur

van	t/m
6,67 %	10,00 %
10,00 %	33,33 %

31-12-2018	31-12-2017
€	€

2 Vorderingen

1.5.5 Studenten / deelnemers / cursisten	62.670	57.380
1.5.7 Overige vorderingen	20.940	11.894
1.5.8 Overlopende activa	210.144	322.616
	<u>293.754</u>	<u>391.890</u>

1.5.7 Overige vorderingen

Overige vorderingen	20.940	11.894
	<u>20.940</u>	<u>11.894</u>

1.5.8 Overlopende activa

Vooruitbetaalde kosten	121.278	279.176
Overige overlopende activa	88.866	43.440
	<u>210.144</u>	<u>322.616</u>

31-12-2018	31-12-2017
€	€

3 Liquide middelen

1.7.1 Kasmiddelen	290	955
1.7.2 Banktegoeden	1.033.627	1.185.660
1.7.4 Overige liquide middelen	2.859.023	2.857.843
	<u>3.892.940</u>	<u>4.044.458</u>

1.7.1 Kasmiddelen

Kas	290	955
	<u>290</u>	<u>955</u>

1.7.2 Banktegoeden

Betaalrekening school	1.033.627	1.185.660
	<u>1.033.627</u>	<u>1.185.660</u>

1.7.4 Overige liquide middelen

Spaarrekeningen	2.859.023	2.857.843
	<u>2.859.023</u>	<u>2.857.843</u>

PASSIVA

4 Eigen vermogen

VERLOOPOVERZICHT RESERVES EN VOORZIENINGEN

	Saldo 1-1-2018	Resultaat	Overige mutaties	Saldo 31-12-2018
--	----------------	-----------	------------------	------------------

Algemene reserve	1.669.612	-32.345	0	1.637.267
------------------	-----------	---------	---	-----------

Bestemmingsreserves publiek (A)

Reserve personeel	500.000	0	0	500.000
Reserve seniorenregeling	146.007	-134.898	0	11.109
Reserve investeringen inventaris	532.000	42.000	0	574.000
	<u>1.178.007</u>	<u>-92.898</u>	<u>0</u>	<u>1.085.109</u>

Totaal bestemmingsreserves (A + B)	<u>1.178.007</u>	<u>-92.898</u>	<u>0</u>	<u>1.085.109</u>
---	------------------	----------------	----------	------------------

Eigen vermogen	<u>2.847.619</u>	<u>-125.242</u>	<u>0</u>	<u>2.722.376</u>
-----------------------	------------------	-----------------	----------	------------------

Saldo 1-1-2018	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Rente-mutatie	Saldo 31-12-2018
----------------	----------	---------------	---------	---------------	------------------

5 Voorzieningen

Personeel:

Spaarverlof	46.197	3.600	0	0	0	49.797
Bijzondere beloningen	25.529	9.996	0	0	0	35.525
	<u>71.726</u>	<u>13.596</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>85.322</u>

Overig:

Onderhoud	373.527	200.000	-270.249	0	0	303.278
Lustrum	67.555	6.600	0	-42.000	0	32.155
	<u>441.082</u>	<u>206.600</u>	<u>-270.249</u>	<u>-42.000</u>	<u>0</u>	<u>335.433</u>

Voorzieningen	<u>512.808</u>	<u>220.196</u>	<u>-270.249</u>	<u>-42.000</u>	<u>0</u>	<u>420.755</u>
---------------	----------------	----------------	-----------------	----------------	----------	----------------

31-12-2018	31-12-2017
€	€
212.128	262.017
419.929	467.892
117.858	115.544
32.502	35.900
866.989	868.769
1.649.406	1.750.122

6 Kortlopende schulden

2.4.3 Crediteuren	212.128	262.017
2.4.7 Belasting en premie sociale verzekeringen	419.929	467.892
2.4.8 Schulden terzake van pensioenen	117.858	115.544
2.4.9 Overige kortlopende schulden	32.502	35.900
2.4.10 Overlopende passiva	866.989	868.769
	<u>1.649.406</u>	<u>1.750.122</u>

2.4.7 Belasting en premie sociale verzekeringen

2.4.7.1 Loonheffing	419.503	467.907
2.4.7.3 Premies sociale verzekeringen	426	-14
	<u>419.929</u>	<u>467.892</u>

2.4.9 Overige kortlopende schulden

Lonen	2.793	2.993
Waarborgsommen (ook schoolboeken)	27.880	30.968
Overige	1.829	1.939
	<u>32.502</u>	<u>35.900</u>

2.4.10 Overlopende passiva

Geoormerkte subsidies OCW	0	34.379
Vakantiegeld	289.628	290.619
Bindingstoelage	35.306	40.002
Uren persoonlijk budget	209.620	176.821
Vooruitontvangen bedragen	235.203	243.717
Nog te betalen bedragen	66.424	83.231
Vooruitontvangen subsidie S&S	30.807	0
	<u>866.989</u>	<u>868.769</u>

Model G

Model G Specificatie posten OCW

G1 Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule

(Regeling ROS art. 13, lid 2 sub a)

Omschrijving	Jaar	Toewijzing	Bedrag toe-wijzing	Ont-vangen t/m 17	Lasten t/m 2017	Stand 1-1-18	Ont-vangen in 2018	Lasten in 2018	Vrijval in 2018	Stand uit 18	Pres-tatie afge-ron	
		Kenmerk	datum	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR		
Zij-instromers	2013	3/126/27556	14-05-13	20.000	20.000	19.517	483	0	0	483	0	ja
Zij-instromers	2016	6/239/30011		20.000	20.000	4.505	15.495	0	0	15.495	0	ja
		totaal		40.000	40.000	24.022	15.978	0	0	15.978	0	

G2 Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule

(Regeling ROS art. 13 lid 2 sub b)

G2.A Aflopend per ultimo verslagjaar

Omschrijving	Jaar	Toewijzing	Bedrag toewijzing	Stand 1-1-2018	Ontvang en in 2018	Lasten in 2018	Te verrekenen ultimo verslagjaar
		Kenmerk	datum	EUR	EUR	EUR	EUR
Verlofsubsidie	2018	8/603/23225	jul-18	10.286	0	10.286	10.286
Verlofsubsidie	2018	8/621/24582	23-07-18	6.858	0	6.858	6.858
Verlofsubsidie	2018	8/603/23230	23-07-18	6.986	0	6.986	6.986
Verlofsubsidie	2018	8/594/21856	23-07-18	9.258	0	9.258	9.258
Verlofsubsidie	2018	8/591/21080	23-07-18	6.772	0	6.772	6.772
Verlofsubsidie	2017	7/591/0468	24-07-17	9.258	5.401	0	5.401
Verlofsubsidie	2017	7/651/17374	24-07-17	6.857	4.000	0	4.000
Verlofsubsidie	2017	7/591/09904	24-07-17	6.172	3.600	0	3.600
Verlofsubsidie	2017	7/593/11031	24-07-17	9.258	5.400	0	5.400
		totaal		71.705	18.401	40.160	58.561

B6 TOELICHTING BEHORENDE TOT DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN 2018

Baten

	Realisatie 2018 €	Begroting 2018 €	Realisatie 2017 €
(Rijks)bijdragen			
3.1.1 Normvergoeding personeel	8.529.617	8.304.288	9.093.309
3.1.1 Normvergoeding materieel	1.086.117	1.069.200	1.175.360
3.1.1 Gratis schoolboeken	459.642	452.400	500.715
3.1.1 Risicogebied Actieplan Leerkracht	198.785	205.000	217.553
3.1.2 Geormerkte subsidie Lerarenbeurs	58.561	37.200	26.591
3.1.2 Geormerkte subsidie Zij-instroom	15.978	0	8.085
3.1.2 Niet-geormerkte subsidie Prestatiebox / overig	478.885	458.000	454.920
3.1.2 Niet geormerkte subsidie Vroegtijdige schoolverlaters	15.915	15.900	23.889
	<u>10.843.501</u>	<u>10.541.988</u>	<u>11.500.422</u>

Overige baten

3.5.1 Verhuur	808	1.000	630
3.5.2 Detachering personeel	897	1.000	6.128
3.5.5 Ouderbijdrage	330.228	355.000	368.620
3.5.6 Deelnemersbijdragen	5.385	2.000	3.029
3.5.6 Verhuur kluisjes	19.920	21.200	21.480
3.5.6 Bijdrage schoolactiviteiten	386.075	371.000	215.112
3.5.6 SWV	211.388	166.000	152.910
3.5.6 Baten vorig boekjaar	186.461	0	0
3.5.6 Overige	9.770	9.000	13.600
	<u>1.150.930</u>	<u>926.200</u>	<u>781.507</u>

Lasten

Personele lasten

4.1.1.1 Lonen en salarissen	9.219.340	9.147.500	9.410.925
4.1.2 Overige personele lasten	344.837	315.400	536.464
4.1.3 Uitkeringen (-/-)	-156.871	-161.800	-218.839
	<u>9.407.306</u>	<u>9.301.100</u>	<u>9.728.550</u>

4.1.1.1 Lonen en salarissen

4.1.a.1 Salariskosten directie	335.525	329.300	272.828
4.1.a.2 Salariskosten OP	7.213.449	7.041.700	7.223.147
4.1.a.2 Salariskosten OP overwerk	58.397	9.000	111.773
4.1.a.3 Salariskosten OOP	1.220.050	1.260.400	1.302.526
4.1.a.3 Salariskosten OOP overwerk	17.920	5.300	0
4.1.a.4 Salariskosten vervanging Zwangerschap	38.264	0	63.938
4.1.a.5 Salariskosten vervanging in wachttijd	3.962	0	3.413
4.1.a.6 Salariskosten vervanging na wachttijd	10.505	133.200	57.484
4.1.a.7 Salariskosten Trajectgroep	130.918	114.800	106.498
4.1.a.8 Salariskosten Prestatiebox	190.350	253.800	269.317
	<u>9.219.340</u>	<u>9.147.500</u>	<u>9.410.925</u>

4.1.2 Overige personele lasten

4.1.2.2 Personeel niet in dienst	204.780	138.800	341.459
4.1.2.1 Vrijwilligersvergoeding (IB47)	60	0	40
Dotatie reserve spaarverlof	3.600	3.600	3.569
Dotatie overige personeelsvoorziening	9.996	11.000	9.752
4.1.2.3 Bedrijfsgezondheidszorg	32.690	25.000	23.032
4.1.2.3 Uitkeringen na ontslag	23.195	20.000	24.337
4.1.2.3 Activiteiten personeel	15.518	24.800	22.241
4.1.2.3 Bij- en nascholing	92.772	95.700	70.731
4.1.2.3 Werving	2.611	15.000	51.442
4.1.2.3 Bijzondere kosten personeel	8.517	5.000	3.867
4.1.2.3 Reservering Prestatiebox	2.118	0	0
4.1.2.3 Overige	-51.020	-23.500	-14.006
	<u>344.837</u>	<u>315.400</u>	<u>536.464</u>

4.1.3 Uitkeringen (-/-)

Uitkeringen (-/-)	-156.871	-161.800	-218.839
	<u>-156.871</u>	<u>-161.800</u>	<u>-218.839</u>

Toelichting personeelsbezetting

Het gemiddeld aantal FTE's dat werkzaam is voor de stichting bedraagt (afgerond) 109 (2017: 119).

	Realisatie 2018 €	Begroting 2018 €	Realisatie 2017 €
Afschrijvingen			
4.2.2 Gebouwen en terreinen	64.862	68.100	64.297
4.2.2 Inventaris en apparatuur	100.757	103.400	89.740
	<u>165.619</u>	<u>171.500</u>	<u>154.038</u>
Huisvestingslasten			
4.3.1 Huur (inclusief kluizen)	29.399	42.000	38.445
4.3.7 Dotatie onderhoudsvoorziening	200.000	200.000	200.000
4.3.3 Onderhoud	27.630	37.500	47.463
4.3.4 Gas	78.292	75.000	72.332
4.3.4 Electra	47.346	57.500	53.823
4.3.4 Water	7.580	8.000	12.304
4.3.5 Schoonmaakkosten	245.944	240.600	240.472
4.3.6 Heffingen	28.619	30.000	32.151
4.3.8 Overige huisvestingslasten	1.467	3.500	3.170
	<u>666.277</u>	<u>694.100</u>	<u>700.159</u>
Overige instellingslasten			
<i>4.4.1 Administratie- en beheerslasten</i>			
Administratie en beheer	54.461	51.000	59.795
Accountantskosten inzake controle	8.748	10.000	7.266
Advieskosten	2.607	1.000	0
Telefoon- en portokosten e.d.	6.141	13.400	9.717
Kantoorartikelen	5.047	11.000	9.106
Bestuurskosten	918	4.300	2.972
Reproductie / Drukwerk	973	5.000	3.884
Overige	19.040	7.000	39.579
	<u>97.936</u>	<u>102.700</u>	<u>132.319</u>
<i>4.4.2 Inventaris en apparatuur</i>			
Inventaris	13.628	17.000	28.865
Leermiddelen	115.760	127.300	147.722
Onderwijsontwikkelingen	53.299	99.200	44.063
Examenkosten	11.592	12.000	13.282
Regeling gratis schoolboeken	504.073	440.900	518.379
Bibliotheek / mediatheek	8.110	7.500	7.665
Onderhoud apparatuur / inventaris	5.467	6.000	6.189
	<u>711.928</u>	<u>709.900</u>	<u>766.165</u>
<i>4.4.3 Dotatie overige voorzieningen</i>			
Lustrum	6.600	6.600	14.500
	<u>6.600</u>	<u>6.600</u>	<u>14.500</u>

	Realisatie 2018 €	Begroting 2018 €	Realisatie 2017 €
<i>4.4.4 Overige</i>			
Oudervereniging	3.723	3.000	2.421
Medezeggenschapsraad	2.214	2.000	2.270
Contributies	36.343	35.000	37.031
Verzekeringen	5.487	7.100	6.400
Leerlingenraad	1.143	1.000	1.260
Abonnementen	746	2.000	1.560
ICT en website	133.764	113.500	155.719
Excursies / werkweek	412.329	421.400	223.516
Niet-lesgebonden activiteiten	12.651	9.000	12.656
Activiteiten afdelingen	62.427	95.700	82.718
LGF en trajectgroep	76.262	10.000	6.554
VAVO	240.563	192.500	191.105
Veiligheid en zorg extern	1.305	2.500	2.186
Sociaal fonds	2.952	0	489
Kantinekosten	11.496	12.700	11.900
PR/wervingskosten	23.824	25.500	26.147
Representatiekosten	998	1.500	1.454
Overige	33.410	28.100	36.532
	<u>1.061.637</u>	<u>962.500</u>	<u>801.919</u>
Totaal Overige instellingslasten	<u>1.878.101</u>	<u>1.781.700</u>	<u>1.714.903</u>
Financiële baten en lasten			
Financiële baten			
5.1 Rentebaten	0	2.200	2.961
	<u>0</u>	<u>2.200</u>	<u>2.961</u>
Financiële lasten			
5.5 Rentelasten	2.370	2.500	2.255
	<u>2.370</u>	<u>2.500</u>	<u>2.255</u>
Totaal financiële baten en lasten	<u>-2.370</u>	<u>-300</u>	<u>706</u>

Specificatie honorarium accountant

	Realisatie 2018	Begroting 2018	Realisatie 2017
Onderzoek jaarrekening	8.748	10.000	7.266
Andere controleopdrachten	0	0	0
Fiscale adviezen	0	0	0
Andere niet-controle-diensten	0	0	968
	<u>8.748</u>	<u>10.000</u>	<u>8.234</u>

WNT 1

WNT-verantwoording 2018 Lyceum Sancta Maria

Op 1 januari 2013 is de Wet normering topinkomens (WNT) in werking getreden.
De WNT is van toepassing op Lyceum Sancta Maria
Het voor Lyceum Sancta Maria te Haarlem toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2018 € 133.000.
Dit bedrag behoort tot bezolderingsklasse C en is opgebouwd uit vier complexiteitspunten.

1. Bezoldiging topfunctionarissen

1a. Leidinggevende topfunctionarissen, gewezen topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling.

Functiegegevens	C.B. Quadekker	
Functie	Rector/bestuurslid	
Aanvang en einde functievervulling in 2018	01-01/31-12	
Omvang dienstverband (in fte)	1,0	
Gewezen topfunctionaris	nee	
(Fictieve) dienstbetrekking	ja	
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoeding	€ 96.889	€ -
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 15.776	€ -
<i>Subtotaal</i>	€ 112.665	€ -
Individueel bezoldigingsmaximum	€ 133.000	€ -
-/- onverschuldigd betaald bedrag	€ -	€ -
Totaal bezoldiging	€ 112.665	€ -
Reden van de overschrijding	n.v.t.	n.v.t.
Gegevens 2017		
Aanvang en einde functievervulling in 2017	01-01/31-12	0
Omvang dienstverband 2017 (fte)	1,0	0,0
Beloning plus belastbare onkostenvergoeding	€ 93.219	€ -
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 14.795	€ -
Totaal bezoldiging 2017	€ 108.014	€ -

1d. (Gewezen) topfunctionarissen met een bezoldiging van € 1.700 of minder

Naam topfunctionaris	Functie
R.B.Doorndijk	Bestuurslid
J.L.J. Scholten Linde	Bestuurslid
B.C. Stuyfzand	Bestuurslid
H. Luik	Bestuurslid
L.J. Hobbelt - Reitsma	Bestuurslid
J.H. van Scherpenzeel	Bestuurslid

Model E: Verbonden partijen

Naam	Juridische Vorm	Statutaire zetel	Code activi- teiten	Eigen Vermogen ult 18 EUR	Resultaat jaar 2018 EUR	Art.2:403 BW Ja/Nee	Deelname % 3,2	Consolid. Ja/Nee Nee
SWV VO Zuid-Ken- nemerland	Vereniging	Haarlem	4			Nee		

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

B9 Niet uit de balans blijkende activa en verplichtingen

Ultimo 2018 lopen onderstaande meerjarige contracten :

Van Dijk

In 2016 is de levering van schoolboeken aanbesteed en gegund aan Van Dijk. De overeenkomst loopt t/m 31-7-2021. De jaarlijkse (huur-)kosten zijn afhankelijk van de keuze van de leermiddelen, naar de huidige inschatting circa € 480.000.

Nokilock

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

NUON

Per 2017 is een nieuw contract afgesloten voor de levering van gas. Het contract loopt tot 1-1-2021. De jaarlijkse kosten bedragen bij benadering € 70.000.

Eneco

Voor de levering van electra loopt bij Eneco een contract tot 31-12-2020. De jaarlijkse kosten bedragen circa € 50.000.

Ancora

Het schoonmaakcontract met Ancora is opgezegd per 01-06-2019. Een aanbesteding voor een contract met een nieuwe leverancier loopt.

Groenendijk Onderwijs Administratie

Voor de administratieve dienstverlening loopt een contract voor onbepaalde tijd, jaarlijks opzegbaar. De kosten bedragen circa € 45.000.

QSight IT

Voor de licentiekosten en het onderhoud van de firewall is in 2017 een driejarig contract afgesloten voor een totaalbedrag van (afgerond) € 36.000. Dit contract is ingegaan op 1 november 2017 en loopt derhalve tot eind oktober 2020.

Canon

Eind 2017 zijn nieuwe contracten afgesloten voor de huur van kopieerapparaten. De looptijd bedraagt 63 maanden, de geschatte jaarlijkse kosten bedragen € 29.000 (deels variabele afdrukkosten, deels machinehuur).

Greenfocus

In 2018 is er een contract gesloten met greenfocus voor de installatie van zonnepanelen. Het project zal in 2019 opgeleverd worden. De totale koopsom bedraagt € 120.000 incl. BTW. Er is in 2018 € 97.000 incl. BTW aanbetaald.

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 € 638.710 (7,5% van de personele lumpsum).

C3 GEBEURTENISSEN NA BALANSDATUM

Na afloop van het boekjaar hebben zich geen gebeurtenissen voorgedaan, die belangrijk zijn voor de interpretatie van de cijfers.

BESTEMMING VAN HET EXPLOITATIERESULTAAT

Het bestuur brengt het resultaat over 2018 ad € -125.242 op de volgende wijze ten laste van de (bestemmings)reserves.

		2018
		€
Resultaat algemene reserve		-32.345
Resultaat Reserve seniorenregeling	-134.898	
Resultaat investeringen inventaris	42.000	
Resultaat bestemmingsreserve publiek (A)		-92.898
Resultaat bestemmingsreserve (A+B)		-92.898
Resultaat Eigen vermogen		<u><u>-125.242</u></u>

Ondertekening Jaarverslag

Vastgesteld door het bestuur te Haarlem op 26 juni 2019

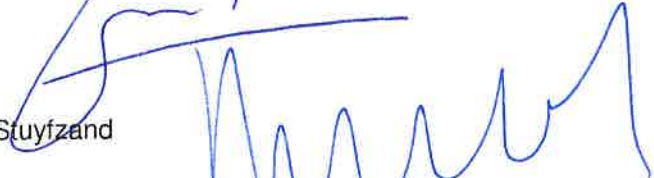
S.Y. Timp-Gan 

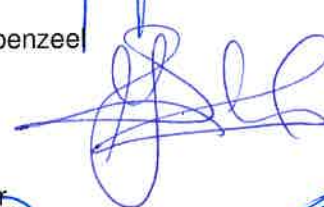
R.B. Doornbosch

J.L.J. Scholten Linde

L.J. ~~Hebbelt~~ Reitsma - ~~Hebbelt~~ 

H. Luik

B.C. Stuyfzand 

 J.H. van Scherpenzeel 

C.B. Quadekker 

LJBURG Certified Accountants
P.O. Box 2164 AMSTERDAM
Tel. 020 - 6955444 info@accountantopijburg.nl
50

