

SANCTA

Jaarverslag 2022



**Zoveel méér dan
een diploma!**

Voorwoord

LYCEUM SANCTA MARIA LEIDT OP VOOR MEER DAN EEN DIPLOMA!

Opnieuw hebben we dit jaar aan dit handelsmerk inhoud, vorm en kleur gegeven. In januari 2022 is het schooljaar positief gestart. De eerste versoepelingen omtrent de COVID-19 maatregelen, naar aanleiding van de in december 2021 afgekondigde harde lockdown, resulteerden in de opening van de scholen in januari. Vanaf de start van het schooljaar waren er weer leerlingen in school, zoals het hoort en dat is gelukkig zo gebleven.

Het jaar vervolgens overziend is er opnieuw veel werk verzet, is er veel bereikt en zijn alle zeilen bijgezet om onze leerlingen opnieuw te verwelkomen, fysiek les te geven, achterstanden in te lopen en grootschalige aandacht voor hun sociaal-emotioneel welbevinden. Dit aan de hand van ons speciaal daartoe ontworpen roosterconcept met ruim aandacht voor de NPO-lessen. Maar ook het team verdiende structuur, rust en regelmaat, immers er is de afgelopen jaren veel van hen gevraagd. Naast enorme flexibiliteit en motivatie heeft de steeds veranderende context de nodige energie gekost. Graag geef ik een compliment aan het team om hen te bedanken voor de grote dosis doorzettingsvermogen en getoonde betrokkenheid bij de leerlingen en school!

ADDENDUM

Het was afgelopen schooljaar dan ook niet opportuun om, in het licht van bovenstaande, op een zorgvuldige manier, samen met de collega's, te komen tot een nieuw schoolplan. Bovendien sloot het huidige schoolplan inhoudelijk nog goed aan bij de koers van 2022. Daarom is besloten het schoolplan met een jaar te verlengen zodat de actuele (onderwijs)ontwikkelingen goed meegenomen kunnen worden in het onderwijskundige deel van het nieuwe koersplan dat in 2023 gereed zal zijn.

IN 2022 HEBBEN WE HET VOLGENDE BEREIKT:

Verbeteren en vernieuwen van ons onderwijs
Voor leerlingen zijn er steeds meer mogelijkheden om hun eigen keuzes te maken en talenten te ontdekken. Sancta Maria is volop bezig met het versterken van het eigenaarschap van de leerling, voor wat betreft zijn of haar onderwijsleerproces. We creëren verschillende mogelijkheden om individuele keuzes te maken, die aansluiten bij de leerbehoefte van de leerling, zodat hun ontwikkeling gestimuleerd wordt. Formatief handelen

en de digitale technologie, de laptop in de klas, ondersteunen dit en maken andere manieren van het organiseren van ons onderwijs mogelijk.

INVESTEREN IN ONZE MEDEWERKERS

Goed strategisch personeelsbeleid is een onmisbare voorwaarde voor het realiseren van de ambities uit ons schoolplan. Voor het realiseren van goed onderwijs hebben we goed opgeleide docenten nodig. We versterken ons strategisch personeelsbeleid om tijdig te anticiperen op mogelijke tekorten aan docenten en schoolleiders. Zo is er extra budget vrijgemaakt voor scholing en nadrukkelijke facilitering vrijgemaakt voor de schoolopleiders en inductiecoördinatoren om Sancta Maria als opleidingsschool te blijven profileren. Bovendien is besloten tot een extra functiemix tranche. Het van en met elkaar leren wordt gefaciliteerd door investering in een schoolbrede feedbackmodule die in 2023 ingezet wordt. Ons SHRM-beleid is gericht op persoonlijke groei, doorgaande ontwikkeling en het welzijn van onze medewerkers. En het tegelijkertijd realiseren van onze doelen en ambities voor goed onderwijs.

ONTWIKKELEN VAN DE ORGANISATIE

Naast alle ontwikkelingen blijven wij ons focussen op het verbeteren en borgen van de kwaliteit van ons onderwijs en de organisatie met het gebouw als geheel.

Zo heeft de organisatiestructuur een fundamentele herijking gehad en is de kern van het nieuwe ontwerp de vorming van onderwijsteams die resultaatverantwoordelijk worden voor bepaalde jaarlagen binnen havo óf vwo. Het team wordt hiermee verantwoordelijk voor het onderwijs aan en de zorg voor alle leerlingen die de specifieke jaarlagen doorlopen. Wij zijn ervan overtuigd dat de betrokkenheid, slagkracht en resultaten nog beter worden als teams zich samen verantwoordelijk voelen voor hun onderwijs en hun leerlingen. Het gebouw heeft ook de nodige aandacht gekregen. Zo zijn er veel werkplekken en sectieruimtes volledig gerenoveerd, en volgend jaar komen daar onder andere de ICT ruimte, mediathek, kapel en enkele kantoren bij. Ook kent het gebouw sinds dit jaar een nieuwe koel- en warmtepomp ten faveure van het binnenklimaat.

GOEDE KWALITEIT

Sancta Maria staat voor kwaliteit en hecht aan een mooi rapport. Geheel conform de cyclus heeft de Inspectie van het Onderwijs in mei en juni 2022,

een vierjaarlijks onderzoek uitgevoerd bij het bestuur van Sancta Maria. Hierbij stonden de volgende onderzoeksvragen centraal: "Waarborgt het bestuur met zijn (be)sturing de kwaliteit op de school, is er sprake van deugdelijk financieel beheer én heeft het bestuur ambities gericht op de verdere ontwikkeling van de scholen?"

Bron 1 Onderzoekskader Inspectie



"De inspectie beoordeelt de kwaliteit van de besturing, kwaliteitszorg en ambitie van Sancta Maria als Voldoende. Het bestuur waarborgt de kwaliteit van het onderwijs en heeft hiertoe een helder kwaliteitszorgsysteem ingericht. Daarmee concludeert de inspectie dat het bestuur van Sancta Maria effectief stuurt op de verbetering van de onderwijskwaliteit, risico's snel in beeld heeft en de lat hoog legt. Ook ziet de inspectie dat het bestuur een duidelijke visie heeft en dat deze wordt uitgedragen binnen de school. Verder merkt de inspectie op dat het bestuur de teams binnen de organisatie stimuleert en faciliteert om zelf verantwoordelijkheid te nemen voor de ontwikkeling van de onderwijskwaliteit. Tijdens het onderzoek heeft de inspectie bij de havo-afdeling gezien dat deze aanpak bijdraagt aan het versterken van het eigenaarschap binnen de organisatie." [Bekijk het inspectierapport hier.](#)

Het is een groot compliment dat de inspectie (h)erkent dat Sancta opleidt voor meer dan een diploma! Dat doet recht aan de professionaliteit van het team van medewerkers die de hoge ambities, in de lerende organisatie, dagelijks realiseert. Maar wat voor ons vooral van waarde is, is het feit dat wij positief zijn beoordeeld zodat onze leerlingen daar profijt van hebben. Daar doen we het voor!

De goede kwalificatie is een stimulans om de maatschappelijke opdracht, goed onderwijs voor alle leerlingen, verder uit te voeren.

Claasje Quadekker,
Rector- bestuurder



Inhoudsopgave

VOORWOORD

1. ALGEMEEN	6
1.1 Missie en visie	6
1.2 Juridische en interne organisatiestructuur	7
1.3 Bestuursmodel en Ontwikkelingen governance	7
2. ONTWIKKELINGEN 2022	8
2.1 Strategisch personeelsbeleid	8
2.2 Allocatie van (financiële) middelen	9
2.3. Passend onderwijs	9
2.4 Toetsing en examinering	10
2.5 Nationaal Programma Onderwijs	11
2.6 Werkdrukmiddelen	11
3. SANCTA: “ZOVEEL MÉÉR DAN EEN DIPLOMA”	12
3.1. Onderwijs	12
3.2 Strategisch hrm	18
3.3 Personeelsbestand	19
3.4 Kwaliteitsbeleid	21
3.5 Omgeving/ verbinding met de samenleving	23
3.6 Facilitair	24
4. TOEZICHT & VERANTWOORDING	25
4.1 Verslag toezichthoudend deel bestuur	25
4.2 Verslag medezeggenschapsraad	29
4.3. Horizontale dialoog, contacten en samenwerking	30
5. FINANCIËLE ONTWIKKELINGEN EN CONTINUÏTEIT	32
5.1 Financiën	32
5.2 Treasury beleid	35
5.3 Continuïteitsparagraaf	35
5.4 Risicoparagraaf	41
6. JAARREKENING	48



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.

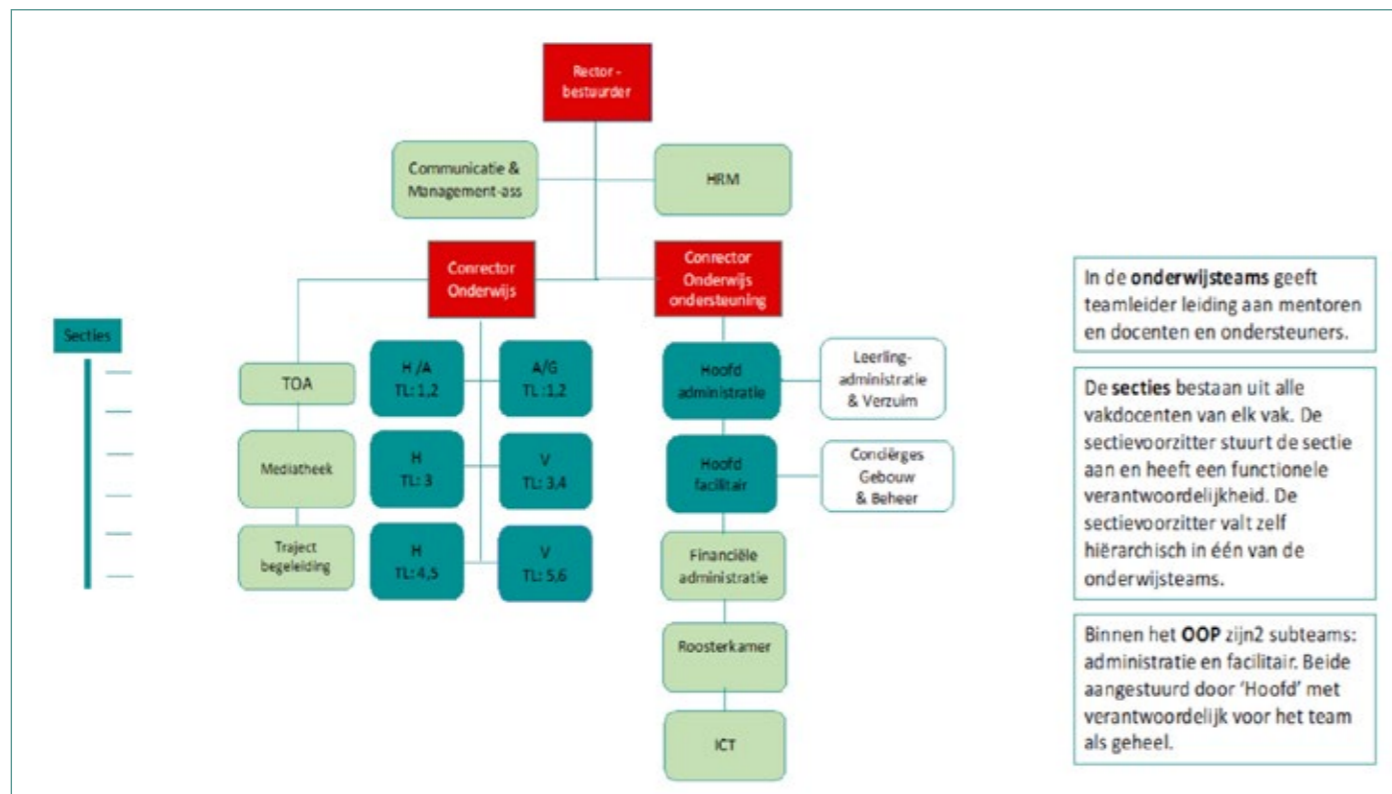
Visie

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

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.

Bron 2 Organisatieschema Lyceum Sancta Maria



De schoolleiding (SL) bestaat uit de rector-bestuurder en twee conrectoren; onderwijs en bedrijfsvoering. Samen met de teamleiders vormen zij het managementteam (MT) van de school. De belangrijkste taak voor school is het zorgdragen voor goed onderwijs. Dit is mogelijk doordat er ondersteuning is door de aanwezigheid van de stafdiensten op gebied van strategisch HRM, financiën, ICT en communicatie. Deze samenwerking maakt dat het verbeteren van de onderwijskwaliteit en de deskundigheid van medewerkers gerealiseerd kan worden.

1.3 BESTUURSMODEL EN ONTWIKKELINGEN GOVERNANCE

Ontwikkelingen Governance

Good governance is voor ons geen set spelregels, maar meer een professionele cultuur van met elkaar omgaan. Het omvat het besturingsproces in ruime zin, daaronder valt het intern en extern toezicht, verantwoording en medezeggenschap. De herijkte organisatiestructuur met besturingsfilosofie zijn passend bij de toekomstige ambities voor het onderwijs en de organisatie.

Bestuur en filosofie

Binnen Sancta Maria is 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, zijnde de rector-bestuurder). Deze scheiding is vastgesteld in de statuten van de stichting. 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 vanuit de kernwaarden; verantwoordelijkheid, professionaliteit, integriteit en openheid.

De rector-bestuurder heeft dit schooljaar deelgenomen aan het Collegiale Bestuurlijke Visitatie (CBV- trance 7) traject van de VO-raad, een onderdeel van de code. Hierbij wordt toegezien op doelen rechtmatigheid en de wettelijke voorschriften. Het toezichthoudend deel van het bestuur houdt toezicht op alle aspecten van de stichting en bewaakt de voortgang. Op basis van concrete doelstellingen wordt toezicht gehouden op de uitvoering van de plannen (DO- fase). Periodiek zijn de financiële managementrapportages, resultaten en evaluatiegegevens onderwerp van gesprek op 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.

Binnen de besturingsfilosofie is ons leidend principe dat verantwoordelijkheden en bijhorende autonomie zo laag mogelijk in de school worden belegd. Binnen de besturingsfilosofie staat onze maatschappelijke opdracht centraal. Deze opdracht luidt: Het verzorgen van kwalitatief goed onderwijs aan de leerlingen van de school én in de regio als geheel, opdat jonge mensen - vanuit het UNESCO gedachtengoed - als wereldburgers klaar zijn voor de wereld van morgen.



2. Ontwikkelingen 2022

2.1 STRATEGISCH PERSONEELSBELEID

Goed strategisch personeelsbeleid is een onmisbare voorwaarde voor het realiseren van de ambities uit ons schoolplan. Sancta Maria zet in op strategisch personeelsbeleid als aanknopingspunt voor kwaliteitsverbetering, onderwijsontwikkeling en professionele ontwikkeling. In het addendum voor dit jaar is de focus aangebracht op dit thema; investeren in onze medewerkers. Steeds meer leggen wij de focus op versterking van strategisch HRM door het personeelsbeleid af te stemmen op onderwijskundige doelen en daaraan gekoppeld de professionele ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid van alle collega's; OP, OOP en schoolleiders. Bovendien speelt strategisch personeelsbeleid een steeds grotere rol in verwante beleidsprioriteiten en ontwikkelingen, zoals de verdere verbetering van de onderwijskwaliteit, de ontwikkeling van de school als professionele en lerende organisatie, goed werkgeverschap, het samen opleiden en professionaliseren en de beroepskwaliteit van docenten, schoolleiders en bestuurders.

Investeren in onze medewerkers; de rol van docenten, onderwijsondersteuners en schoolleiders

Voor het realiseren van goed onderwijs hebben we goed opgeleide docenten nodig. Goed onderwijs is afhankelijk van vakinhoudelijke kennis en pedagogisch-didactische bekwaamheden. Hieruit volgt dat professionele ontwikkeling - het bijhouden van die kennis en bekwaamheden - een voorwaarde is om goed onderwijs bij de tijd te houden.

Inbedding in het strategisch personeelsbeleid

Om dit adequaat te faciliteren hanteert Sancta Maria in het taakbeleid voor al haar collega's al jaren een boven normatief aantal deskundigheidsbevorderingsuren. Dit jaar is in de begroting een substantieel scholingsbudget gereserveerd en aanvullend is voor alle collega's extra budget vrijgemaakt om deel te nemen aan de scholingen van het regionale platform, SchoolvoorSchool. Bovendien hebben wij naast de scholingsmogelijkheden opnieuw een extra tranche in de functiemix gerealiseerd. Gezien de grillige arbeidsmarkt hecht de school er waarde aan om collega's enig perspectief en doorgroeimogelijkheden te blijven bieden.

Het managementteam kent dit jaar een nieuwe samenstelling met ervaringsdeskundigen, maar ook een aantal startende schoolleiders. Om hen goed te laten wennen aan hun nieuwe taken en verantwoordelijkheden vinden wij het belangrijk dat de begeleiding zich in eerste instantie met name daarop richt; focus op thema's als people management en onderwijskundig leiderschap. Dit is dan ook een van de voornaamste redenen om de transitie aan te gaan om de taak van afdelingsleider naar de functie van teamleider te brengen. Daarnaast vinden wij het belangrijk dat er voldoende aandacht is voor reflectie en voor het collegiaal leren over de aanpak van praktijk-situaties. Daarom is voor de begeleiding van de startende schoolleiders 'extra' tijd en voldoende financiële middelen voor inductie en professionalisering gereserveerd. Naast de mogelijkheid tot scholingen bij NSO, wordt de ruimte geboden voor begeleidingsarrangementen met een ver-

binding tussen theorie en praktijk. Geen losse begeleidingsactiviteiten, maar frequentere activiteiten zoals de combinatie van opleiding, cursus of training, coaching en/of intervisie en gesprekken met collega-schoolleiders.

Sancta Maria als professionele en lerende schoolorganisatie

Kenmerkend voor onze school is dat wij ernaar streven om adequaat en soepel in te spelen op verschillende landelijke en regionale ontwikkelingen, met behoud van koers en kernwaarden om onze ambities te realiseren. Bestuurlijk zijn wij verantwoordelijk voor de juiste strategie en beleid. De leidinggevenden, op alle niveaus, spelen een cruciale rol bij de vormgeving en uitvoering van het beleid. De professionals, OP en OOP, dragen hieraan bij vanuit collectieve autonomie, regelruimte, eigenaarschap en betrokkenheid. Dit vraagt om een professionele leercultuur waarbinnen collega's en leerlingen continu leren: individueel, collectief, van en met elkaar. Wij betrekken collega's 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.

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.

2.2 ALLOCATIE VAN (FINANCIËLE) MIDDELEN

Aangezien er sprake is van slechts één vestiging is dit niet van toepassing.

2.3. 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, zorgcoördinator, trajectbegeleiders, anti-pest coördinator, motivatiecoaches, gecertificeerde taalachterstand docenten, begeleider sociale vaardigheden, faalangsttrainers, 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). In 2022 is een nieuw SchoolOndersteuningsPlan (SOP) opgesteld, Link SOP zodat de ondersteuning van leerlingen op het gebied van Passend Onderwijs toekomstgericht is geborgd. In 2022 is verder een start gemaakt het herijken van ons schoolbeleid op het gebied van het ondersteunen van hoogbegaafde leerlingen. Dit proces wordt in 2023 afgerond.

Bron 3 Aantal leerlingen in trajectvoorziening in 2022

	2021-2022	2022-2023
Totaal aantal leerlingen (school)	1521	1538
Aantal leerlingen in de TV met OPP (trajectleerling)	37	32
Aantal leerlingen in de TV zonder OPP (coachleerling)	59	40
Totaal aantal leerlingen in de TV	96	72

2.4 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 daarmee ruimschoots aan de landelijke gestelde normering. Om dit te behouden en de kwaliteit te borgen is een werkgroep ingesteld die ons toetsbeleid opnieuw zal vaststellen in de context van leerdoeldenken en formatief handelen. In 2023 wordt dit uitvoerige traject afgerond. Er komt steeds meer aandacht voor het leerproces door middel van formatieve evaluatie en steeds minder ruimte voor summatieve toetsing. De kwaliteit van de toetsen die gegeven worden, moet daarom goed zijn. Om deze kwaliteit te waarborgen, is een aantal docenten tot 'toetsmeester' opgeleid, in 2022 is deze scholing afgerond. De toetsmeesters werken mee aan het op te stellen toetsbeleid en bewaken binnen de secties de kwaliteit van de summatieve toetsen. Verder is in 2022 de 'Examencommissie nieuwe stijl' ingericht, volledig naar advies van de 'Handreiking Examencommissie VO' van de VO-raad. De examencommissie is belegd met het borgen van de kwaliteit van de schoolexaminering. De taken van de commissie luiden als volgt:

Kwaliteitsborging schoolexaminering

- Het opstellen van een voorstel voor een examenreglement;
- Het (jaarlijks) opstellen van een voorstel voor het PTA;
- Het vaststellen van richtlijnen en aanwijzingen

om te komen tot een beoordeling van het schoolexamen;

- Het borgen van het afsluitend karakter;
- Het borgen van de kwaliteit van het schoolexamen.

Evaluatie en advies

> Jaarlijkse reflectie, bestaande uit:

- Een jaarlijks verslag van de eigen werkzaamheden;
- Het (jaarlijks) evalueren van de kwaliteit van het schoolexamen;
- Het (jaarlijks) adviseren aan bevoegd gezag en directeur over noodzakelijke en wenselijke verbeteringen.

Onregelmatigheden

Een afvaardiging van de examencommissie adviseert de rector-bestuurder over op te leggen maatregelen bij geconstateerde onregelmatigheden, op basis van het vastgestelde examenreglement.

In 2023 wordt op basis van de PDCA-kwaliteitscyclus verder uitvoering gegeven aan de werkwijze van de examencommissie.

In het kader van de overgang naar een PTA waarin het afsluitend karakter is geborgd, is op advies van de examencommissie in 2022 de beleidsnotitie 'afsluitend karakter van het PTA' aangenomen. De eisen aan de kwaliteit van de toetsing en afsluiting is daarmee ook voor de komende jaren geborgd.

2.5 NATIONAAL PROGRAMMA ONDERWIJS

De schoolsluitingen, het hybride onderwijsmodel en de vele aanpassingen en maatregelen als gevolg van COVID-19 hebben ertoe geleid dat een deel van onze leerlingen op onderdelen vertragingen heeft 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 kansongelijkheid te herstellen).

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 bieden, 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 kennen onze docenten hun leerlingen het beste. Hiermee blijven wij dichtbij de autonomie en professionaliteit van de docent en verwachten we dat de ondersteuning effectief ingezet kan worden voor de leerlingen. Een deel van de cognitieve ondersteuning is wel door externen verzorgd. De ondersteuning is gedurende het jaar, gemonitord en regelmatig geëvalueerd. De cognitieve NPO-ondersteuning vindt gedurende het hele schooljaar plaats en is ingedeeld in 3 periodes (gekoppeld aan de rapportperiodes).

2.6 WERKDRIJKMIDDELEN

Werkdruk in het onderwijs is een terugkerend onderwerp van gesprek. Ter verlichting hiervan heeft Sancta Maria de destijds beschikbaar gestelde overheidsmiddelen al actief ingezet. De in overleg met de MR gemaakte keuzes, blijven wij naar grote tevredenheid van collega's, continueren. Echter, de inzet van incidentele mid-

delen kan niet leiden tot structurele verplichtingen en niet tot generieke salarismaatregelen. Concreet betekent dit wel de inzet van externe surveillanten en onderwijsassistenten, waardoor docenten meer ruimte hebben voor andere onderwijsgerelateerde zaken. Daarnaast streven wij jaarlijks naar een groeps- of klasgrootte van kleiner of gelijk aan 28 leerlingen. Bovendien is meer geïnvesteerd in ontwikkeltijd en facilitering van bepaalde taken, zeker daar waar het betreft het opleiden in school ten faveure van de begeleiding en ondersteuning van startende docenten of zij-instromers.

In de nieuwe CAO Voortgezet Onderwijs is de regeling levensfasebewust personeelsbeleid gewijzigd. In het kader van werkdrukverlichting geldt sinds enige jaren het individueel keuzebudget waarvoor bij Sancta Maria beleid is ontwikkeld. Dit jaar hebben sociale partners een aanvullende afspraak gemaakt over de verhoging van de individuele en collectieve werkdrukmiddelen en de wijze waarop deze besteed kunnen worden. De regeling geldt voor alle collega's, OP en OOP, al dan niet BAPO gerechtigd, maar niet voor startende, eerste reguliere aanstelling, docenten. Voor deze categorie geldt dat gedurende het eerste en het tweede jaar van de aanstelling, de collega recht heeft op reductie van zijn lesgevendetaak.

In de CAO is, vanwege de extreem late bekendmaking, afgesproken dat schooljaar 2022-2023 als een overgangsjaar moet worden beschouwd. Het beleidsrijk toekennen van de aanvullende keuzebudgetten was logischerwijze niet realistisch. Daarom is Sancta Maria, in overleg met de MR, overgaan tot het kapitaliseren van de uren voor de collega's. De reeds gemaakte afspraken conform de bestaande regeling, zoals inzet voor taakverlichting, bleven uiteraard gerespecteerd.

Het jaar 2022 is aangewend om in nauw overleg met de MR de start te maken voor de realisatie van beleidskeuzes bij de inzet van de collectieve en individuele werkdrukmiddelen. Geheel in het licht van de CAO wordt hiervoor een aantal scenario's ontwikkeld zoals reductie van lessen met behoud van salaris, taakverlichting of inzet snipperdagen of een combinatie van deze opties. De definitieve keuzes voor de individuele component alsmede het bij de collega's ophalen van de behoefte voor de keuzes van collectieve component, worden in 2023 definitief gemaakt.



3. Sancta: “Zoveel méér dan een diploma”

3.1. ONDERWIJS

Onderwijs en belangrijkste doelstellingen 2022

Onze onderwijsdoelstellingen zijn direct gelieerd aan het Strategisch Meerjarenbeleidsplan 2018-2022 en het vigerende Addendum 2022-2023. De vertaling van dit beleidsplan naar de onderwijspraktijk, waarbij het om meerjarige onderwijsdoelen en ontwikkelingen gaat, heeft gedurende 2021 en doorlopend in 2022 een andere focus gekregen door de impact van de COVID-19 pandemie op het onderwijs. Er is in hoofdzaak werk gemaakt van het wegwerken van ontstane hiaten bij leerlingen op cognitief gebied en nog meer aandacht dan normaal gesproken, besteed aan de sociaal-emotionele ontwikkeling van onze leerlingen.

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 en de lesstof gedifferentieerd aan te bieden.

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 het aanbieden van lesactiviteiten toegespitst op de leerontwikkeling van de leerlingen, op basis van drie vragen die iedere les worden gesteld:



Bron 4 De drie fasen van formatief handelen (bureau ice)

Alle docenten hebben in de tweede helft van 2022 scholing op het gebied van formatief handelen afgerond. In 2023 wordt de ontwikkeling van formatief handelen en leerdoelenden binnen de secties en onderwijsteams verder uitgebouwd.

Tot en met leerjaar 3 hebben leerlingen de beschikking over laptops in de klas. Binnen de school wordt hard gewerkt aan innovatief onderwijs en het bieden van maatwerk, waar de onderwijskundige mogelijkheden die de laptops bieden een ondersteunende rol in spelen.

NPO Interventies 2022

De keuze voor interventies in het schoolprogramma werd in 2021 bepaald op basis van een uitgebreide 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, mentorenfeedback, aanvulling van het ondersteuningsteam, ouder- en leerlingenquêtes, 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 duur van de NPO-subsidie.

Op basis van de analyse in de schoolscan is 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 menukaart biedt ruimte om interventies passend bij de eigen school(soort) en leerlingen te kiezen, kijkend naar de mogelijkheden binnen de school - ook structureel - en naar de belastbaarheid van alle collega’s.

Als we de menukaart met bewezen effectieve interventies koppelen aan de analyse en de 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 waarnemuren	F			Sportieve activiteiten	
Tutoring	B				
Rekenen/wiskunde/lezen	B			Cultuureducatie	C

Bron 5 keuzes Sancta Maria menukaart OCW

De letters verwijzen naar de interventies zoals benoemd in de menukaart van OCW.

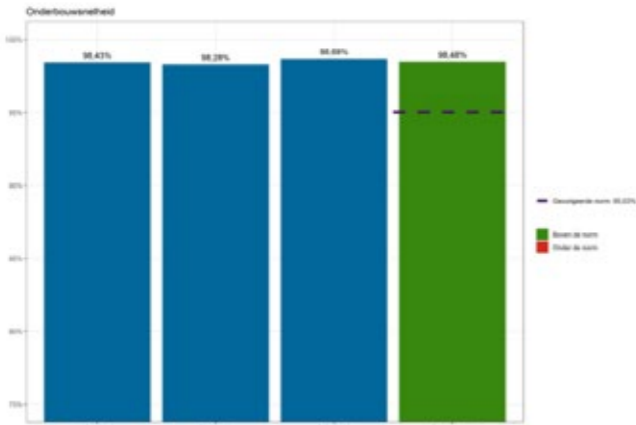
Voor een uitgebreide toelichting op bovengenoemde interventies, en hoe deze dit jaar zijn ingezet, verwijzen wij graag naar [Verantwoording NPO interventies 2022](#). Zie link naar NPO programma en NPO verantwoording 2022



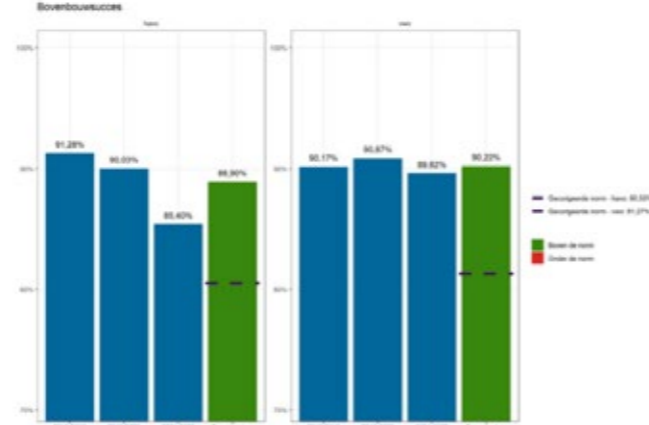
Onderwijsprestaties ruim boven de norm

Jaarlijks publiceert de Inspectie van het Onderwijs de onderwijsresultaten per school. De resultaten van Sancta Maria zijn stabiel goed. De onderbouwsnelheid in schooljaar 21/22 is 98,68%, het driejaargemiddelde 98,48% en zit daarmee boven de norm van 95,03%. Het bovenbouw succes havo in schooljaar 21/22 is 85,40%, het driejaargemiddelde 88,90% en zit daarmee boven de norm van 80,50%. Het bovenbouw succes vwo in schooljaar 21/22 is 89,62%, het driejaargemiddelde 90,22% en zit daarmee ruim boven de norm van 81,27%.

Bron 6 Onderbouwsnelheid 2021-2022



Bron 7 Bovenbouwsucces 2021-2022



In schooljaar 21/22 is leerlingen de keuze geboden om het eindexamen 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 93,7% (landelijk 90,5%) en het vwo een slagingspercentage van 97,1% (landelijk 92,8%).

Op alle resultaatindicatoren van de inspectie scoort Sancta Maria (ruim) boven de norm. Daar wordt dagelijks hard voor gewerkt door iedereen in de school. Wij zijn blij met het positieve effect van de inspanningen van alle betrokkenen.

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. 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 dan we gewend zijn.

De leerlingen zijn, zoals ook in voorgaande jaren, positief over de brugklas. Ook zien we bij de leerlingen een positief beeld ten aanzien van de indicatoren rondom veiligheid. Leerlingen in de brugklas zijn tevreden over de begeleiding en het contact met de mentor. Wij zijn blij met de resultaten op deze gebieden, leerlingen worden gezien.



Ook bij de ouders vanaf leerjaar 2 scoren we goed op de indicatoren aanbod en veiligheid. Binnen deze afdelingen is het contact met de mentor een punt van aandacht. Er is veel contact met leerlingen en ouder(s)/verzorger(s) waar de resultaten achterblijven of waar extra ondersteuning nodig is op het gebied van sociaal-emotionele ontwikkeling en welbevinden. Met name ouder(s)/verzorger(s) van leerlingen die er goed voor staan, geven aan het op prijs te stellen wanneer er meer contact zou zijn met de mentor. Ook hier geldt dat een mogelijke oorzaak is dat gesprekken met ouders voor een deel van 2022 niet op school konden 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. Wij zijn over het geheel genomen tevreden met deze resultaten, maar besteden desalniettemin extra aandacht aan de opvallende zaken uit de rapportages. In 2023 wordt bijvoorbeeld het mentoraat door een brede werkgroep in de school verder onder de loep genomen en op onderdelen herijkt.

Onderwijskundige en onderwijsprogrammatische zaken

Sancta Maria leidt op voor 'meer dan een diploma'. Wij bieden onderwijs aan op drie niveaus: gymnasium, atheneum en havo. Na de eerste klas is doorstromen van havo naar atheneum of gymnasium mogelijk. In het kader van kansen bieden en talent ontwikkelen, is het na de tweede klas havo nog mogelijk om naar het atheneum over te stappen. Of door een separaat inhaalprogramma van atheneum naar gymnasium te gaan.

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

In 2022 is gestart met een LOB-scan, om te onderzoeken waar kansen liggen om leerlingen nog beter te begeleiden in de keuzes voor een vakkenpakket in de bovenbouw en een vervolgopleiding. In 2023 wordt dit traject afgerond.

In 2022 is een start gemaakt met het herijken van ons excellentiebeleid, in 2023 wordt dit proces afgerond. Nu er geen beperkingen meer zijn vanwege COVID-19 zijn extra activiteiten op het gebied van talent, verbreding en verdieping weer opgestart.

In 2022 is ter ondersteuning van het opnieuw vormgeven van het mentoraat en de LOB-scan, een pilot op het gebied van coachend mentoraat in de bovenbouw van de havo gestart. Door middel van deze pilot wordt onderzocht hoe leerlingen nog beter door de mentor kunnen worden ondersteund in het leerproces en de persoonlijke ontwikkeling. Door het coachende mentoraat vorm te geven met kleine groepen leerlingen, is er meer oog en aandacht voor de ontwikkeling van het individu. In 2023 wordt dit proces geëvalueerd.

In 2022 was er weer uitgebreid de ruimte om de vaardigheden op het gebied van internationalisering en (wereld)burgerschap te oefenen door middel van profielreizen, uitwisselingen, culturele activiteiten (theater, art & design), 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 zodat bij het plaatsen van leerlingen, conform de regionale bestuurlijke afspraken, wordt gehandeld. Deze regelingen worden jaarlijks gepubliceerd op de websites van de scho-

len, het samenwerkingsverband (de overstap) en het brugweb. In 2022 was er opnieuw veel animo voor Sancta Maria. Het is niet gelukt om ieder kind een plek in de brugklas te bieden. De school heeft jarenlang vanwege grote interesse in de school steeds getracht een extra klas te formeren. Het is evident dat het leerlingaantal in balans moet blijven met de capaciteit van het gebouw om de juiste kwaliteit te kunnen blijven bieden. Wij sturen actief op deze balans.

Onderzoek en ontwikkeling

De scholing 'formatief handelen' als onderdeel van het didactisch handelen is in 2022 afgerond, waarbij de focus ligt op het doelgericht begeleiden van het leerproces van de leerling.

De scholing Toetsmeester is afgerond om de kwaliteit van onze toetsen en de analyse van toetsresultaten verder te verbeteren, in het kader van 'ontwikkelen van goed naar excellent'.

Om het laptopgebruik en formatief handelen te optimaliseren en te stimuleren zijn er diverse vormen van nascholing geweest op het gebied van digitale didactiek (tools) zoals LessonUp, Chat-GPT, 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 handelen.

Met Qompas wordt een LOB schoolscan gemaakt om het LOB programma te herijken en meer toekomstgericht te maken.

Een intern expert op gebied van executieve functies heeft de mentoren getraind in het herkennen van executieve functies en het inzetten van maatwerk-interventies om de vaardigheden van leerlingen op dit gebied te verbeteren.

In 2022 is een start gemaakt met de vernieuwing van het taalbeleid. In schooljaar 2023-2024 beginnen we met de uitvoering van dit taalbeleid.

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

(Voorheen) 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. Deze activiteiten zijn geborgd in de PTO's en PTA's:

- Cambridge, Delf en Elex en Egex kennen een vaste plek in het curriculum. Evenals als het vak BSM voor de havo, informatica voor havo én vwo en Quest voor het vwo. In 2023 wordt onderzocht hoe wetenschapsoriëntatie ook op de havo een plek kan krijgen in het curriculum;
- Leerlingen krijgen de mogelijkheid deel te nemen aan excellentie-trajecten op de universiteiten, bijvoorbeeld door Pre-University programma's;
- Leerlingen kunnen deelnemen aan verdiepende en verbredende (onderwijs)activiteiten, zoals bijvoorbeeld de MUN (Model United Nations), de debatclub, Sanctheater, activiteiten op het gebied kunst en muziek, etc;
- Leerlingen krijgen de mogelijkheid een extra vak te volgen, of versneld examen te doen;
- Deskundigheidsbevordering en professionaliseringsactiviteiten vinden plaats op persoonlijk verzoek van de docenten via formele scholing, via PLC's, maar uiteraard ook gezamenlijk op studiedagen en werkmiddagen.

Bekostiging nieuwkomers

In 2022 hebben wij € 16.172 ontvangen voor de opvang van nieuwkomers. Deze gelden zijn ingezet voor scholing van de NT2 docenten om deze leerlingen nog beter op maat te kunnen begeleiden en voor extra ondersteuningslessen voor de nieuwkomers.

Moderne voorzieningen

Alle vaklokalen zijn voorzien van nieuwe smartborden, waarop de eigen laptop van de docent gekoppeld kan worden maar ook die van de leerling.

In 2022 zijn alle leerlingen tot en met het derde leerjaar voorzien van een laptop door middel van een lease - of koopconstructie. Mocht dit laatste niet tot de mogelijkheden van de ouders behoren, dan voorziet school de leerling van een device.



De devices in de klas worden ingezet ter ondersteuning van het leerproces. Er wordt zowel met digitale methodes als met folio gewerkt. De inzet van digitale lesmethodes heeft een toegevoegde waarde voor de leerlingen. Er kan op die manier makkelijker gedifferentieerd worden en het bevordert het formatief handelen omdat er meer mogelijkheden zijn om feedback te geven.

Uiteraard worden al onze medewerkers voorzien van een laptop.

De afgelopen jaren hebben wij bijzonder geïnvesteerd in het verbeteren van de leer- en werkomgeving, met name het thermische binnenklimaat. In 2023 gaan wij de mediatheek verbouwen tot uitdagende leeromgeving voor de leerlingen met studieruimtes. Daarnaast wordt er een nieuw theaterlokaal gebouwd, de kapel gerenoveerd en diverse werkplekruimtes van collega's gemoderniseerd.

3.2 STRATEGISCH HRM

Goed strategisch hrM is voor ons essentieel voor het realiseren van de ambities uit het schoolplan. De ambitie om een lerende organisatie te zijn, 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.

Professionaliseren en opleiden

De gesprekscyclus is gekoppeld aan de ambities uit het SMBP 2018-2022. De 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. Uitgangspunt van de methodiek van de gesprekscyclus is dat de regie en de (mede)verantwoordelijkheid meer bij de medewerker ligt. Daarnaast wordt het van en met elkaar leren gefaciliteerd door investering in een schoolbrede feedback- en observatiemodule die vanaf 2023 ingezet wordt.

Dit jaar wordt er extra budget vrijgemaakt voor scholing en nadrukkelijke facilitering vrijgemaakt voor de schoolopleiders en inductiecoördinatoren. Werkplekbegeleiders en coaches zijn geschoold en de training formatief handelen en toetsmeester is afgerond. Tevens hebben medewerkers voor hun professionalisering gebruik kunnen maken van aanvullende scholingsmogelijkheden via School voor School.

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. Om het inductiebeleid (begeleiding van nieuwe collega's gedurende de eerste drie jaar) en om Sancta Maria als opleidingsschool te blijven profileren is het team inductie uitgebreid. Een adequaat inductietraject is een vereiste voor de accreditatie van de opleidingsschool.

Regionale Opleidingsschool Amstelland-ROSA

Sancta Maria is een gecertificeerde 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 2022 hebben 31 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.

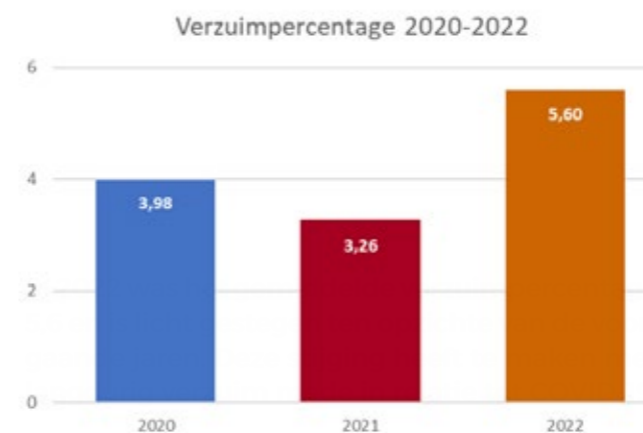


Daarnaast heeft Sancta Maria zich samen met 42 andere regionale scholen verenigd om het platform 'Talent als docent' op te richten. Hiermee wordt geanticipeerd op het aankomend lerarentekort door zij-instromers te stimuleren tot de overstap naar het onderwijs. Daarnaast kunnen medewerkers in verschillende rollen gebruik maken van cursussen, trainingen, masterclasses en netwerken. Hierbij ligt de focus vooral op het aanbod dat bijdraagt aan het binden, begeleiden en zo behouden van docenten.

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 2022 waren acht medewerkers in opleiding. Hiervan zijn vier medewerkers gestart als zij-instromer en één medewerker gaat op voor een 2e bevoegdheid. Van de in totaal acht medewerkers, hebben twee medewerkers de opleiding in 2022 afgerond en twee medewerkers zullen de opleiding in 2023 voltooien. Er zijn twee medewerkers gestopt met de opleiding. Sancta Maria stuurt hiermee op 100% bevoegde docenten.

Bron 8 Verzuim en duurzame inzetbaarheid



Eén medewerker heeft in 2022 een WIA-uitkering toegekend gekregen.

De samenwerking met de Arbodienst en de bedrijfsarts is geïntensiveerd. Een aantal trajecten is ingekocht via onder andere 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 goed is en de tevredenheid hoog is. Om werkdruk van docenten te verminderen en om verzuim te voorkomen is geïnvesteerd in het aantrekken van surveillanten.

Op basis van de RI&E is in 2022 een plan van aanpak opgesteld met daarin de te nemen maatregelen om medewerkers op een veilige, gezonde en duurzame manier te laten werken. Hier is op onderdelen opvolging aan gegeven, zoals uitbreiding van het aantal BHV-ers, ergonomische bureau's en stoelen, fietsenplan, etc. Voor een aantal maatregelen is aanpassing van beleid nodig waar in 2023 verder invulling aan gegeven wordt.

3.3 PERSONEELSBESTAND

Kerncijfers

Voor 2022 was de inzet van medewerkers gemiddeld begroot op 112,31 fte. De totaal gerealiseerde fte is hoger, namelijk 113,54 fte. Deze toename is te verklaren door extra inzet in verband met vervanging van langdurig zieke medewerkers en het inzetten van extra, boventalig personeel.

In 2022 zijn 29 medewerkers uit dienst gegaan en zijn 23 medewerkers in dienst gekomen bij Sancta Maria. Eind 2022 bedroeg het aantal medewerkers 144. Daarnaast heeft de school mede gezien de moeilijk vervulbare vacatures en/of ziektevervangings, gebruik gemaakt van inzet van ZZP-ers.

Bron 9 Realisatie en begroting gemiddelde FTE 2022

	2022 Begrote gem. fte	2022 Werkelijk gem. fte
Schoolleiding	3,0	3,0
OP	83,79	84,67
OOP	25,52	25,87
Totaal	112,31	113,54

Behoud van medewerkers

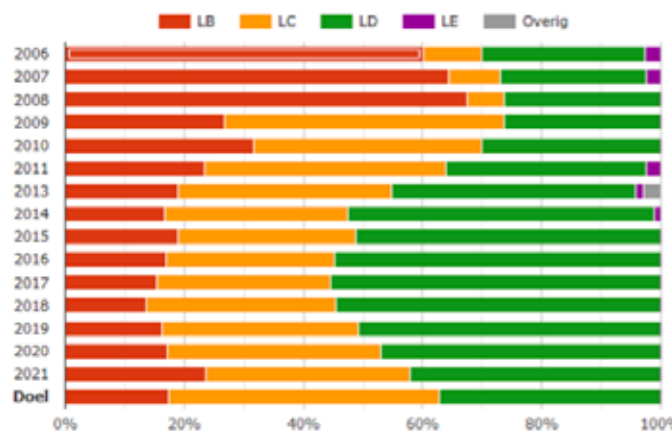
Sancta Maria heeft als goed werkgever ruim aandacht voor ieders ontwikkelingsperspectief en mogelijkheden, zodat we getalenteerde mensen aan ons weten te binden en - minstens zo belangrijk - blijven boeien. Immers, om kwalitatief goed onderwijs mogelijk te maken is goed werkgeverschap een vereiste.

Mede gezien het lerarentekort en de marktwerking is behoud en de (door-) ontwikkeling van medewerkers een speerpunt. Wij zetten graag in op het bieden van loopbaanperspectief en vinden dit een vast onderdeel van de gesprekkencyclus. Dit door het faciliteren van de gewenste scholing, uitdaging binnen de baan of een doorstroming in salaris. Medewerkers in functieschaal LB of LC bieden we de mogelijkheid en de ruimte om door te stromen naar functieschaal LC of LD. Hiervoor is een inhoudelijk en financieel plan opgesteld. Sancta Maria geeft hiermee een extra impuls voor een interessante werkomgeving en stimuleert het potentieel van leraren.

Funciemix

Sancta Maria stuurt adequaat op een evenwichtige funciemix. Echter vraagt het lerarentekort en de marktwerking om minder rigide binnen de funciemix te blijven.

Bron 10 Inschaling leraren (%) database funciemix t/m 2021



Bron 11 Funciemix Sancta Maria eind 2022 Raet YouForce

Schaal	Doel % FTE vanuit convenant	Funciemix eind 2022
LB	17,4%	24,46%
LC	45,4%	31,72%
LD	37,2%	43,82%
Totaal	100%	100%

Wanneer pensioengerechtigde medewerkers vertrekken, zal in overleg met de sectie(s) besproken worden of het mogelijk is om een 2e graad docent te benoemen. Verder zien we dat als erkende ROSA-opleidingsschool en het feit dat van hieruit studenten stagelopen bij Sancta Maria, wij hen kunnen enthousiasmeren (boeien) voor school en dat wij hen kunnen binden aan school. Dit jaar is met zes (bijna) afgestudeerden een arbeidsovereenkomst aangegaan. Het doel hiervan is hen te laten instromen (binden) voor de toekomst. Bij werving voor vacatures wordt expliciet benoemd dat startende docenten uitgenodigd worden om te solliciteren. Bovendien willen wij graag een aantrekkelijke werkgever zijn door het bevorderen van zijinstroom en/of studenten en hen de mogelijkheid te bieden om betaald aan de slag te gaan. Ook worden TOA's opgeleid tot docent en is ingezet op meerdere deeltijd startende LB-functies vanuit het idee om, fractioneel boven formatief, een cluster van potentiële collega's te binden.

Toekomstige ontwikkelingen

De speerpunten ten aanzien van het personeelsbeleid voor het jaar 2023 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 en professionalisering schoolleiders;
 - Individueel en collectief leren; inzet feedbackmodule;
 - 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;
 - Beleid ontwikkelen duurzame inzetbaarheid (LFBP) en werkdrukverlichting.

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 voor:

- Binden en boeien van medewerkers door aanbieden van salarische doorgroeimogelijkheden;
- Structurele inzet van studenten;
- Werving van startende docenten;
- Scholing;
- Regionale samenwerking;
- Opleidingsschool (ROSA) blijven ontwikkelen.

Beheersing van de uitkeringslast na ontslag

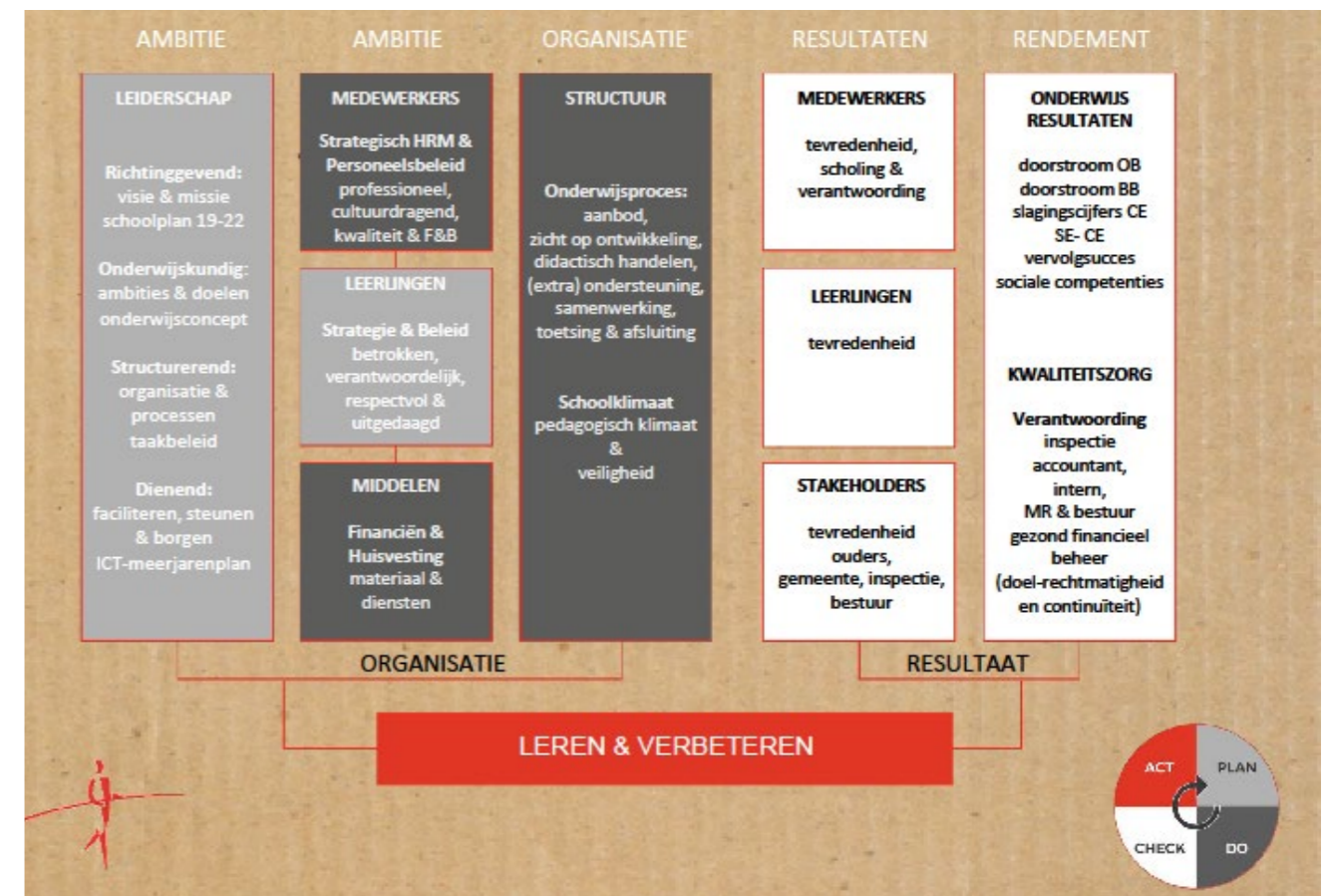
De ontslaguitkeringen komen voor 25% direct ten laste van Sancta Maria en worden voor 75% verevend over de VO-sector. In 2022 is de uitkering voor 3 ex-medewerkers doorbelast. Het vooruitzicht is dat 2 van deze 3 uitkeringen in 2023 stoppen en niet meer doorbelast worden. Vanuit de organisatie wordt 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 op 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.

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 Maria 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.

Bron 12 PDCA-cyclus Sancta Maria > Plan-DO-Check-Act model





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 'data team' 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.

Tevredenheid wordt normaliter onder ouders en leerlingen jaarlijks via het platform Kwaliteitscholen gemeten, zie hiervoor ook bij onderwijsprestaties op orde. Naast de verplichte onderdelen, kiest Sancta Maria 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.

Van het meten via kwaliteitsscholen hebben wij afscheid genomen in 2023 omdat wij de kwaliteitsmetingen willen verbreden en daarbij de docenten meer autonomie willen geven. Hiervoor hebben wij het evaluatiesysteem van de DOT (digitale observatie tool) aangeschaft.

Met de DOT kan iedereen binnen zijn rechten lessen analyseren. Er kunnen verschillende (geanonimiseerde) analyses gemaakt worden, bijvoorbeeld van een vakdocent, een sectie een leerjaar of een hele afdeling of school. Docenten kunnen ook een analyse maken van de eigen bezochte lessen. Door de structurele inzet van dit evaluatiesysteem met de daarbij behorende feedback, verwachten wij dat dit de kwaliteit van de lessen ten goede zal komen.

Afhandeling van klachten (+ tabel)

Naast twee interne vertrouwenspersonen kent Sancta Maria ook een externe vertrouwenspersoon. Dit jaar zijn twee meldingen/kwesties bij de externe vertrouwenspersoon terecht gekomen. Geen van deze meldingen leidde tot een melding/klacht. Melders waardeerden de geboden ondersteuning, begeleiding en voelden zich gesteund. De hiervoor ondernomen stappen en activiteiten bestonden uit: aanhoren c.q. gespreksvoering; benoemen van mogelijkheden en consequenties; coachen van melders zodat zij zelf de gesprekken aangaan met betrokkenen; zelfreflectie en inzichten beogen bij melder en de-escaleren.

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 2022 heeft Sancta Maria als school geen klachten ontvangen.

Bron 13 Klachtenafhandeling

	Inhoud	Besluit
Klacht	Geen	Geen

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 Maria zich ontwikkelen als wereldburger (UNESCO- thema), zodat zij in de toekomst internationaal competent zijn. Wij bevorderen dit door het organiseren van uitwisselingen op kleine schaal, binnen en buiten de lessen. Verder wordt dit ook gestimuleerd door middel van internationale profielreizen in de bovenbouw met sociale componenten op het gebied van intercultureel leren (o.a. bezoek aan scholen).

In 2022 is het bestaande onderwijskundig reisbeleid opnieuw herijkt en zijn de daaraan gekoppelde activiteiten weer opgestart. Het intercultureel leren binnen de school is in 2022 weer opgepakt en verder ontwikkeld: binnen de reguliere lessen worden, ook vastgelegd in de PTO's en de PTA's, steeds meer lesactiviteiten georganiseerd 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 én buiten het reguliere lesaanbod.

In 2023 zullen er in de bovenbouw weer internationale UNESCO-profielreizen plaatsvinden waarbij het nadrukkelijk de bedoeling is om een deel van de activiteiten te laten plaatsvinden op

een school in het land dat bezocht wordt. Daarnaast zullen er weer uitwisselingen georganiseerd worden, bijvoorbeeld met een school uit Frankrijk en er zullen dagexcursies naar Duitsland en België plaatsvinden voor de onderbouw met het uitdrukkelijke doel in contact te komen met de plaatselijke bevolking.

Daarnaast stimuleren wij docenten internationale samenwerkingsverbanden aan te gaan en/of zich internationaal te oriënteren in het kader van de UNESCO-thema's of onderwijsgerelateerde thema's.

Duurzaamheid en maatschappelijk ondernemen

Twee van de vier thema's van UNESCO gaan over duurzaamheid en (wereld)burgerschap. Deze thema's spelen een belangrijke rol in onze onderwijsprogramma's, maar dit zijn ook onze uitgangspunten in onze bedrijfsvoering. In de besluitvorming en de uitvoering wordt het effect op onze medewerkers en leerlingen, het milieu en de omgeving altijd meegenomen en meegevoerd, waarbij het doel is zo min mogelijk belastend te ondernemen waarbij het welzijn van de medewerkers, leerlingen en omgeving centraal staat.

Binnen de bedrijfsvoering kiezen we zoveel mogelijk voor duurzame oplossingen op verschillende niveaus. De 368 zonnepanelen op onze daken voorzien ons van groene stroom. Dit jaar hebben wij, ten behoeve van de klimaatbeheersing in de lokalen, warmtepompen laten plaatsen op het dak. Het gasverbruik zal hiermee dalen.

Daarnaast maken wij in de operationele bedrijfsvoering zoveel mogelijk keuzes voor milieuvriendelijke oplossingen. Afgelopen jaar hebben wij bijvoorbeeld de koffiemachines vervangen en zijn we de samenwerking aangegaan met een partij die duurzaam onderneemt met respect voor mens en natuur, waarbij alle koffie en theeblends gecertificeerd zijn. We stimuleren hierbij het gebruik van koffiekopjes en glazen bekertjes in plaats van papieren bekertjes. Verder werken we voornamelijk met gerecycled papier en milieuvriendelijke schoonmaakmiddelen.

In duurzaamheid blijven wij uiteraard in de (nabije) toekomst investeren. Komend jaar worden er watermeters geplaatst zodat wij beter ons waterverbruik kunnen monitoren en in kunnen grijpen bij een bovenmatig gebruik. Er wordt

ledverlichting in de gymzalen aangebracht, dit vereist een forse investering. In de binnentuin wordt nog meer buitenzonnewering gemoniteerd om het klimaat te verbeteren.

3.6 FACILITAIR

Huisvesting

Sancta Maria heeft afgelopen jaren al fors geïnvesteerd in het verbeteren van de leer- en werkomgeving. Nog steeds staat een gezond binnenklimaat bij ons centraal met daaraan gekoppeld het welbevinden van de werknemers en leerlingen.

In 2022 hebben wij wederom aanzienlijke geïnvesteerd in een beter binnenklimaat, nu in de zuid- en oostvleugel lokalen. In de zomer kunnen de temperaturen in deze lokalen behoorlijk oplopen waardoor het leer- en werkklimaat matig tot zeer matig is. Om het binnenklimaat op een werkbaar niveau te houden, zijn er warmte/koude pompen geplaatst op het dak. De temperatuur zal, met name in de zomer, hierdoor beter gereguleerd kunnen worden. Daarnaast zijn er nu in alle lokalen en in de gymzalen CO2 meters geplaatst. Tot slot is er buitenzonwering geplaatst op alle 36 ramen van de Beta-vleugel die uitkijken op de binnentuin (zuidkant) om ook hier in de zomer de temperatuur beter te kunnen beheersen.

Verder is de lift is vervangen omdat de oude niet bedrijfszeker was. De nieuwe lift is comfortabel, geruisloos, energiezuinig en prettig in gebruik.

Tot slot zijn dit jaar drie sectieruimtes totaal gerenoveerd plus de roosterkamer, dit alles in de lijn (look en feel) met de nieuwe medewerkerskamer.

Op basis van het meerjarenonderhoudsplan is er uiteraard (groot) onderhoud gepleegd voor zover dat noodzakelijk was. De marmoleumvloeren zijn vervangen in de 'oudbouw' lokalen op de 2e etage plus de gang op de 3e etage bij de tekenlokalen. Daarnaast is het gebouw aan de buitenkant geschilderd. Een externe adviseur is aangesteld voor het MJOP en zorgt ervoor dat deze up-to-date blijft.

In 2023 zal de mediatheek totaal gerenoveerd worden, tot leer- en informatiecentrum, en er zal een nieuw theaterlokaal worden gerealiseerd. Dit vergt een enorme investering maar zal voorzien in de behoefte van de leerlingen op dit moment. Daarnaast worden ook de resterende

kantoren en sectieruimtes opgeknapt. Het practicumlokaal van scheikunde wordt omgevormd tot een multifunctioneel ruimte, zodat er een practicum gegeven kan worden maar ook les. Tot slot zal het handvaardigheidslokaal aangepast worden aan de eisen van deze tijd.

AVG en privacy

Sinds mei 2018 is de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) van kracht. Via ICT & recht is een externe Functionaris Gegevensbescherming aangesteld. Binnen Sancta Maria is onze interne functionaris AVG het aanspreekpunt voor privacyvraagstukken. De interne functionaris AVG zorgt dat er binnen de school aandacht is voor privacy en de AVG, door bijvoorbeeld op studiedagen hierover presentaties te geven. Daarnaast wordt er in 2023 voor alle medewerkers een privacy-boekje opgesteld, inclusief e-learning.

ICT

Het platform Teams is ondertussen zo ontwikkeld dat het een belangrijk onderdeel is geworden binnen ons gehele communicatieproces zowel intern als extern.

Aan alle docenten en ROSA-studenten worden laptops in bruikleen verstrekt. Het overgrote deel van de leerlingen zal over twee jaar voorzien zijn van een device. Door de mogelijkheid om te werken met de laptops in de klas en de beschikbaarheid van digiborden wordt er veel gewerkt met ondersteunende educatieve softwareprogramma's zoals Lessonup, Kahoot en Socrative.

Voorlopig houden wij als basis nog drie computerlokalen, die we nodig hebben voor het afnemen van de Centrale Examens, en het vak Informatica. Dit jaar is één van de andere twee computerlokalen ontmanteld en ingericht voor regulier onderwijs.

Conform planning zijn alle lokalen ondertussen van dockingstations voorzien, zodat de docenten met hun eigen device kunnen inloggen. Alle vaste computers en beeldschermen zijn verwijderd uit de lokalen en aan goede doelen geschonken.

Komende jaren zullen wij investeren in de ICT-infrastructuur en de veiligheid van de IT-omgeving.



4. Toezicht & verantwoording

4.1 VERSLAG TOEZICHTHOUDEND DEEL BESTUUR

Visie op toezicht

De rector-bestuurder (dagelijks bestuurder) legt verantwoording af aan het toezichthoudend deel van het bestuur. De scheiding en verdeling van taken en besluitvorming is vastgelegd in de statuten en in het reglement AB/DB van de Stichting.

De rector-bestuurder heeft eens in de twee weken structureel overleg met de voorzitter van de medezeggenschapsraad en tussentijds, op wederzijds verzoek, met de volledige personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad. Het toezichthoudend deel van het bestuur heeft dat twee keer per jaar waarvan een keer met en een keer zonder aanwezigheid van de rector-bestuurder. De in 2019 geactualiseerde Code Goed Onderwijsbestuur VO wordt in acht genomen, zie ook paragraaf 1.3, door alle genoemde partijen. Daarnaast werkt het bestuur conform een toezichtkader, vastgesteld in 2022. In 2023 wordt de governancestructuur herschreven, geheel in lijn met de nieuw vastgelegde organisatiestructuur.

Het bestuur voldoet qua samenstelling aan de externe eisen en kende in 2022 de volgende samenstelling.

Bron 14 Samenstelling bestuur Sancta Maria

Functie	Naam	Portefeuille
Voorzitter	Dhr. H. Luik	Governance
Vice- voorzitter	Mevr. J.S van Scherpenzeel	HRM
Lid	Mevr. L.J Hobbelt	Financiën
Lid	Mevr. J.N. Kuipers	Onderwijs
Lid	Dhr. M. Jacobs	Juridische zaken en HRM
Lid	Dhr. B.G. Stuyfzand	Juridische zaken (tot 1 juli 2022)

Bron 15 Professionele functie en Nevenfuncties bestuur Sancta Maria

Functie	Naam	Functie	Nevenfunctie(s) bezoldigd/onbezoldigd
Voorzitter	Dhr. H. Luik	Directeur/eigenaar bestuur & toezicht H. Luik	Toezichthouder/commissaris bij een aantal zorginstellingen Bezoldigd volgens norm WNT
Vice-voorzitter	Mevr. J.S van Scherpenzeel	Zelfstandig managementconsultant	Bestuurslid fundatie van den Santheuvel Sobbe Onbezoldigd
Lid	Mevr. L.J Hobbelt	Manager AFM Toezicht OOB accountantsorganisaties	Geen
Lid	Mevr. J.N. Kuipers	Global Learning & Development Manager, Marel	Geen
Lid	Dhr. M. Jacobs	Plaatsvervangend directeur Arbeidsverhoudingen, Ministerie SZW	Geen
Lid	Dhr. B.G. Stuyfzand	Global Learning & Development Manager, Marel	Lid van Raad van Advies NAI Onbezoldigd

Einde jaar is de procedure gestart voor de opvolging van dhr. Dick Stuyfzand wegens het verstrijken van zijn zittingsperiode. Sancta Maria en het bestuur zijn Dick veel dank verschuldigd voor zijn deskundige en betrokken bijdrage aan het bestuur.

Elders in dit jaarverslag zijn de nevenactiviteiten van de bestuursleden vermeld, deze conflicteren niet met de werkzaamheden voor de school. Het bestuurlijk lidmaatschap is onbezoldigd. Een separaat rooster van aftreden is van kracht en wordt jaarlijks in de bestuursvergadering aangepast. Het toezichthoudend deel van het bestuur houdt toezicht op het gevoerde beleid en de algemene gang van zaken in de Stichting. Het toezichthoudend bestuur;

- stelt op voorstel van de rector-bestuurder de strategische organisatiedoelen vast en monitort de realisatie hiervan;
- ziet toe op de rechtmatigheid van verkrijging en doelmatigheid van de bestede middelen van de Stichting;
- keurt begrotingen, jaarverslagen en jaarrekeningen, reglementen en beleidsplannen goed;
- benoemt de externe accountant;
- houdt toezicht op de naleving van relevante wettelijke voorschriften;
- werkt volgens de Code Goed Onderwijsbestuur VO;
- fungeert als werkgever en klankbord van de rector-bestuurder.

Werkwijze en monitoring koers

In 2022 waren er zes reguliere bestuursvergaderingen. De voltallige schoolleiding, rector-bestuurder en conrectoren, nam deel aan de bestuursvergaderingen voor zover het aangelegenheden betrof die samenhangen met het onderwijs en de bedrijfsmatige randvoorwaarden. In 2022 is dhr. S. Mocking aangesteld als conrector onderwijs naast mevr. M. Krijnen, conrector bedrijfsvoering.

In de jaaragenda kwamen vaste onderwerpen aan bod zoals de onderwijsrendementen, financiële rapportages, (meerjaren)begroting, jaarrekening en -verslag, investeringsbegroting en reserves in relatie tot het meerjarenonderhoudsplan, managementletter, ouderbijdragen, verzuimcijfers medewerkers en verslag externe vertrouwenspersoon. Aanvullend is een aantal extra curriculaire thema's geagendeerd, doel hiervan is vanuit professionele betrokkenheid goed zicht op de dagelijkse gang van zaken binnen de school te hebben. Deze thema's waren: voortgang NPO, addendum schoolplan, UNESCO, passend onderwijs, organisatiestructuur en inspectiebezoek.

De werking van het meerjaren strategisch beleidsplan werd met een jaar verlengd gelet op de COVID-19 beperkingen, hiervoor is het addendum vastgesteld. In 2023 wordt het strategisch beleidsplan voor de komende jaren vastgesteld.

Door de COVID-19 periode is het thema 'de staat van HRM' verschoven naar het volgend schooljaar.

Contact met de organisatie

Het contact met de organisatie kon in vergelijking met de COVID-19 periode vanaf het tweede deel van het schooljaar weer normaliseren. Hierdoor waren bestuursleden veelal aanwezig bij andere voorlichtingsbijeenkomsten en open dagen. Via het aan het bestuur verstuurd Sanctamemo; het wekelijks informatiebulletin voor medewerkers van Sancta Maria, is de informatievoorziening up to date en structureel.

Het bestuur participeerde actief aan het inspectiebezoek en participeerde deels aan een collegiale bestuurlijke visitatie in het kader van een scholing van de rector-bestuurder van de VO-academie.

Onderwijs

Het toezichthoudend bestuur en ook de inspectie constateert dat het bestuur van Sancta Maria een werkend stelsel van kwaliteitszorg heeft ingericht en actief stuurt op de verbetering van de onderwijskwaliteit en de kwaliteitscultuur. Het bestuur heeft zicht op de risico's en formuleert actief beleid om deze te ondervangen. Het is comfortabel dat de inspectie deze kwaliteits-

standaard als 'GOED' waardeert. Jaarlijks wordt tijdens de bestuursvergadering de onderwijsrendementenkaart besproken alsmede de (examen)resultaten.

De school heeft, om de doelen te kunnen behalen en zich op termijn te kunnen verantwoorden over de aangereikte financiële middelen, een speciaal ontworpen NPO-programma ontwikkeld. Als basis voor dit programma is een aantal uitgangspunten geformuleerd; maatwerk en flexibiliteit realiseren, structuur en rust in de organisatie garanderen en voornamelijk inzet van eigen expertise. Met dit programma speelt de school op gerichte manier in op de onderwijs- en ondersteuningsbehoefte van de leerlingen. De verkregen middelen en effecten ervan, worden per kwartaal aan de hand van de managementrapportages besproken.

Sancta Maria vraagt naast de NPO-gelden dan ook geen aanvullende subsidie aan ter verbetering van de basisvaardigheden. Immers wordt in de volle breedte ingezet op beheersing van de Nederlandse taal door bijvoorbeeld het aanbieden van het leesproject 'boek uit je tas' bij waarneemuren, extra SOM (studieles op maat) lessen. Maar ook zijn collega's geschoold om NT2 leerlingen te ondersteunen vanuit subsidie van het samenwerkingsverband. Digitale vaardigheden worden aangeboden door middel van inzet van de laptops bij de reguliere lessen en kent de school het vak informatiekunde in de onderbouw. Vanuit het UNESCO-profiel met nadruk op burgerschapskennis, wordt het aanbod van burgerschapsvaardigheden geborgd in de



onderwijsprogramma's, zowel voor onder- en bovenbouw (PTA, PTO). Bovendien wordt in de begroting expliciet rekening gehouden met het UNESCO-budget en de jaarlijkse UNESCO-week.

Doel- en rechtmatigheid

De financiële planning en controle cyclus voorziet in adequate en periodieke informatie voor het toezichthoudend bestuur. Hierdoor zien wij dat het bestuur effectief stuurt op financieel beheer en de continuïteit en verdere ontwikkeling van het onderwijs waarborgt. De financiële cijfers van Sancta Maria zijn solide waarbij er geen risico's zijn voor wat betreft de continuïteit van de instelling. Het toezichthoudend bestuur constateert dat de toegewezen rijksmiddelen en bij uitzondering aangevraagde en toegekende subsidies rechtmatig zijn verkregen. Of de uitgaven en investeringsbeslissingen bijdragen aan het realiseren van de gestelde onderwijskwaliteit en de (meer)jarendoelen en of de middelen goed en spaarzaam worden ingezet, is onderdeel van gesprek bij de bestuursvergaderingen. Dit gebeurt aan de hand van de bij de vergadering geagendeerde managementrapportages en door de inhoudelijke terugkoppeling door interne experts bij de extra thematische agendapunten. Bijvoorbeeld door schoolopleiders (ROSA subsidie) en het ondersteuningsteam (samenwerkingsverband).

Uitvoerig zijn de kosten van de verzuimverzekering aan de orde geweest. De school had voor de vergoeding van loon een verzuimverzekering afgesloten bij Centraal Beheer, voorheen Risicofonds. In het recente verleden verliep de premiebetaling periodiek, later is ervoor gekozen om deze betaling jaarlijks te doen in verband met een aanzienlijke korting op de aangekondigde verhoging van de premie. De verzekering is in overleg met de accountant op doelmatigheid geëvalueerd. Het bestuur heeft op basis van deze evaluatie besloten eigen risicodrager te worden.

Na interne analyse en overleg met de accountant werd opgemaakt dat er een aanzienlijk verschil ontstond tussen de lasten en baten van de verzekering. Dit maakt dat de school heeft besloten eigen risicodrager te worden.

Nadrukkelijk werd gesproken over de verwerving en besteding van de middelen in het bijzonder vanwege de soms snel opeenvolgende en wisselende beleidsaanpassingen van overheidswege. Het NPO-beleidsplan met bijhorende begroting en de CAO-maatregel met betrekking tot de werkdrukregeling is aan bod geweest.

In het 2021 heeft het proces plaatsgevonden om een nieuwe accountant te contracteren. Dit heeft geleid tot een prettige samenwerking en verdere professionalisering van de planning en controlecyclus. De uitgevoerde risicoanalyse waarbij aandacht is besteed aan een financiële vertaling van deze risico's, is hiervan een voorbeeld. Bij de gepresenteerde beleidsrijke begroting voor 2023 is expliciet gesproken om verder te investeren in de kwaliteit van het onderwijs, de medewerkers en de verduurzaming en verbetering van de leer- en werkomgeving voor leerlingen en medewerkers. Bovendien wordt het gedeeltelijk achterstallig onderhoud versneld opgepakt. Bij grotere beleidskeuzes of investeringen worden uiteraard eventuele alternatieven of aanvraag van subsidies overwogen. Voor alle beleidsvoornemens zijn passages in de begroting en separate investeringsbegrotingen besproken en vastgesteld.

Wij hechten aan goed werkgeverschap en zetten in op binden en boeien van medewerkers. Naast extra studiemogelijkheden bieden voor medewerkers, is conform de afspraak met het toezichthoudend bestuur, opnieuw het voorstel tot een extra tranche in de functiemix voorgelegd en goedgekeurd. De voortgang van de doelen in relatie tot de inzet van middelen wordt periodiek gemonitord, geëvalueerd en waar nodig bijgesteld.

Professionalisering

Het bestuur heeft jaarlijks twee zogenaamde 'BOT' sessie waarbij BOT staat voor 'benen op tafel' die in onderlinge samenstelling kunnen worden beschouwd als zelfevaluatie. Iedere drie jaren vindt er een zelfevaluatie plaats onder leiding van externe begeleiding.

Het bestuur houdt jaarlijks een jaargesprek met de rector-bestuurder, zo ook in 2022 waarbij o.a. aandacht is besteed aan onder meer evaluatie en loopbaanontwikkelingen in het onderwijs in het algemeen en die van de rector-bestuurder in het bijzonder.

Belangrijk punt van aandacht was in 2022 de organisatieontwikkelingen binnen Sancta. Met name de 'switch' naar de nieuwe organisatie gebaseerd op teams rondom leerlingensegmenten.

In 2022 heeft een overleg plaats gevonden met de raad van toezicht van het Mendel College in Haarlem, het betrof een uitwisseling tussen besturen om meer inzicht te verwerven in het eigen en andermans functioneren.



4.2 VERSLAG MEDEZEGGENSCHAPSRAAD

Samenstelling MR

Bij aanvang van het jaar 2022 was Tessa van Leeuwen voorzitter. Romy Hoevelaken heeft de functie van secretaris overgenomen van Ron Schouten in augustus 2022. Eén plek binnen de personeelsgeleding was vanaf augustus 2022 vacant.

Bron 16 Samenstelling MR Sancta Maria 2021-2022

Functie	Naam	Specifiek	Periode in MR
Voorzitter	Tessa van Leeuwen	Personeelsgeleding OP	Gehele jaar 2022
Secretaris	Ron Schouten	Personeelsgeleding OP	Tot augustus 2022
Secretaris	Romy Hoevelaken	Personeelsgeleding OP	Vanaf augustus 2022
Lid	Sjak van de Louw	Personeelsgeleding OP	Tot augustus 2022
Lid	Margriet Koerts	Personeelsgeleding OP	Gehele jaar 2022
Lid	Denise Kerkman	Personeelsgeleding OP	Gehele jaar 2022
Lid	Diane Fokker	Personeelsgeleding OOP	Gehele jaar 2022
Lid	Duncan Rutgers	Oudergeleding	Gehele jaar 2022
Lid	Peter Pattynama	Oudergeleding	Tot augustus 2022
Lid	Annelies Klink	Oudergeleding	Vanaf augustus 2022
Lid	Britta Burger	Oudergeleding	Gehele jaar 2022
Lid	Nova Spruijt	Leerlinggeleding	Tot augustus 2022
Lid	Mees Hoofman	Leerlinggeleding	Tot augustus 2022
Lid	Boaz Cohen	Leerlinggeleding	Tot augustus 2022
Lid	Meïra Shalev	Leerlinggeleding	Vanaf augustus 2022
Lid	Dara Vos	Leerlinggeleding	Vanaf augustus 2022
Lid	Roos van der Grift	Leerlinggeleding	Vanaf augustus 2022

Onderwerpen en overleg

De PMR had in 2022 werkelijk een onderling overlegmoment. Gedurende het jaar zijn acht vergaderingen met de gehele MR belegd. Op onderstaande onderwerpen is er instemming of een positief advies vanuit de (deelgeledingen) van de MR gegeven:

Begroting - overgangsnormering - examenreglement- reglement PTO en PTA - schoolgids - vakantieregeling - blokschema - AVG - reisbeleid - MR statuut, reglement en huishoudelijk reglement - SOP - addendum SMBP - LC/LD-tranche - taakurenoverzicht - ouderbijdrage - beleidsnotitie organisatie & besturing - RI&E - extra PB-uren.

Het formatieplan is inhoudelijk besproken, maar niet als geheel ingestemd omdat later een tabel moest worden ingevoegd.

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

Overleg met bestuur en de achterban

In 2022 is een bijeenkomst geweest met het toezichthoudend 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 we conform de WMS.

De achterban is geïnformeerd middels het SanctaMemo en praat-mee-rondes met collega's.

4.3. HORIZONTALE DIALOOG, CONTACTEN EN SAMENWERKING

Sancta Maria hecht aan een betekenis- en waardevol overleg met stakeholders over de ambities en de daaraan gerelateerde opbrengsten. Verantwoording daarover maakt deel uit van ons kwaliteitsbeleid en past volledige binnen de ambitie van Sancta Maria als lerende organisatie. Met het vormgeven van de horizontale dialoog willen wij leren en verbeteren, tegenspraak organiseren, ons beleid afstemmen op maatschappelijke behoeftes en hiermee draagvlak en vertrouwen vergroten.

De wijze waarop wij de horizontale dialoog vormgeven vindt plaats via:

de 6-wekelijkse gesprekken tussen een afvaardiging van de ouderraad en rector-bestuurder, het jaarlijks oudercafé, de leerlingenraad, het betrekken van diverse groepen stakeholders bij de realisatie van de ambities van het huidige en toekomstige strategisch beleid, tevredenheidsonderzoeken, informatie in Vensters/Scholen op de kaart, Sancta's website, nieuwsbrieven en openbare publicatie jaarverslagen.

Naast de interne stakeholders, leerlingen, ouders en collega's, vond de dialoog plaats met onder andere de overheid op lokaal, regionaal en landelijk niveau, toeleverende, afnemende en overige VO-scholen, vervolgopleidingen, opleidingsinstituten, de culturele sector, sportverenigingen, buurtbewoners etcetera.

Sancta Maria voerde in 2022 overleg met onderstaande samenwerkingsverbanden.

VO-Raad

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

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.

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. Sancta participeert in de voortgangscommissie, een voorbereidend agenda-overleg voor de ledenraad.

BOPOH/BOVOH

Sancta Maria participeert in het Bestuurlijke Overleg Primair Onderwijs Haarlem (BOPHO) en het bestuurlijk Overleg Voortgezet Onderwijs Huisvesting. (BOVOH)

UNESCO

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

UNESCO-coördinator Petra Niessen >> foto 2

NUFFIC -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. Het netwerk coördineert, biedt advies op maat en waarborgt de kwaliteitszorg voor de educatie op 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".

WON-coördinator Ellen van den heiligenberg >>

Eenpits-overleg

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

Regionale Opleidingsschool Amstelland (ROSA)

ROSA is een samenwerkingsverband van zeventien VO-scholen en zes Amsterdamse opleidingsinstituten. Sancta Maria is hierin in 2020 als erkende opleidingsschool lid geworden. De partners zijn verantwoordelijk voor het opleiden van zij-instromers en studenten of leraren in het eerste- en tweedegraadsgebied. Daarnaast verbindt de opleidingsschool de lerarenopleiding, de professionele ontwikkeling van de eigen docenten, de schoolontwikkeling en het personeelsbeleid met elkaar. Sancta Maria participeert actief in ROSA vanuit de werkgroep visie en beleid.

Talent als Docent

In 2020 werd een subsidieaanvraag gehonoreerd (RAP) en is in samenwerking met andere VO scholen een projectteam 'Talent als Docent' opgezet. Sancta Maria is een van de vele scholen aan de kapstok van Talent als Docent. Deze instelling helpt bij de oriëntatie op het leraarschap én bij de ontwikkeling van docenten in de regio's Zuid-Kennemerland en Groot-Amsterdam. Het project biedt ons de mogelijkheid gebruik te maken van allerlei initiatieven. Zo is er projectgeld beschikbaar om docenten als zij-instromer of herintreder te werven en te scholen. Ook aan startende docenten wordt begeleiding aangeboden.



5. Financiële ontwikkelingen en continuïteit

5.1 FINANCIËN

De hierna volgende overzichten zijn gebaseerd op de gegevens uit de jaarrekening 2022 en dienen om inzicht te geven in de financiële positie van de stichting Lyceum Sancta Maria.

Financiële positie op balansdatum

Ter analyse van de financiële positie dient het vergelijkend balansoverzicht 2022 ten opzichte van 2021, gebaseerd op de gegevens uit de balans per 31 december 2022.

Bron 17 Balans ultimo 2021 en 2022

Balans	31-12-2022		31-12-2021	
ACTIVA	€	%	€	%
Materiële vaste activa	1.448.122	18,35%	1.166.553	15,66%
Vorderingen	265.286	3,36%	547.798	7,35%
Liquide middelen	6.176.167	78,28%	5.734.030	76,98%
Totaal	7.889.575	100,00%	7.448.381	100,00%
PASSIVA				
Eigen vermogen	4.806.244	60,92%	4.478.698	60,13%
Voorzieningen	1.285.195	16,29%	1.090.122	14,64%
Kortlopende schulden	1.798.136	22,79%	1.879.562	25,23%
Totaal	7.889.575	100,00%	7.448.381	100,00%

De meest opvallende verschuivingen binnen de balans zijn de volgende ontwikkelingen.

Activa

De totale activa zijn gestegen met € 441.194. Een groot deel hiervan wordt veroorzaakt door de stijging van de materiële activa. Er is ook dit jaar weer geïnvesteerd in het verbeteren van het leer- en werkklimaat. Om het binnenklimaat beter te kunnen beheersen, met name het tegengaan van de warmte in de zomer, zijn er 36 buitenzonweringen aangebracht aan de zuidkant van de beta-vleugel.

Verder zijn er warmte/koude pompen geplaatst op het dak voor de lokalen aan de zuid- en westvleugel waarmee de temperatuur in deze lokalen aangepast kan worden met ongeveer vijf graden. In alle lokalen zijn CO₂-meters opgehangen. Daarnaast zijn er drie sectieruimtes en de kantoren van de roostermakers en administratie gerenoveerd. Tot slot is de lift vervangen.

De vorderingen en overlopende activa zijn aanzienlijk gedaald, met ruim € 280.000 doordat de factuur van Centraal Beheer voor het jaar 2022 in het jaar 2021 is ontvangen en daarna transitorisch is verwerkt. Inmiddels is per eind 2022 de betreffende verzekering beëindigd en zijn wij met ingang van 2023 eigen risicodragers met betrekking tot het ziekteverzuim.

De liquide middelen zijn per saldo met ruim € 440.000 gestegen door de extra bekostiging die ontvangen is voor werkdrukvermindering, voortvloeiend uit de afspraken binnen de nieuwe cCAO. De afwikkeling hiervan ten behoeve van het personeel, zal echter pas begin 2023 plaatsvinden.

Passiva

De totale stijging van de passiva € 441.194 wordt verklaard door de stijging van het eigen vermogen door het positieve resultaat met ruim € 327.546. Daarnaast zijn de voorzieningen gestegen, met name die van groot onderhoud, doordat de dotatie hoger is dan de onttrekkingen.

Er is een daling van kortlopende schulden en overlopende passiva. Bij de laatstgenoemde post is de daling voornamelijk veroorzaakt door de beëindiging van Centraal Beheer ziekteverzuimverzekering.

Analyse van het resultaat t.o.v. de begroting 2022 en realisatie 2021

Het resultaat over 2022 bedraagt € 327.546 positief tegenover € 1.082.496 over 2021. De resultaten over beide jaren kunnen als volgt worden samengevat.

Bron 18 Resultatenrekening realisatie 2021 en begroting en realisatie 2022

Resultaat	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
BATEN			
(Rijks)bijdragen OCW	14.011.501	13.017.521	13.036.794
Overige baten	755.739	813.518	629.766
Totaal baten	14.767.240	13.831.039	13.666.561
LASTEN			
Personele lasten	11.704.165	10.934.662	10.123.055
Afschrijvingen	222.897	259.713	187.906
Huisvestingslasten	746.701	791.000	685.576
Overige materiële lasten	1.744.481	2.092.997	1.569.603
Totaal lasten	14.418.244	14.078.372	12.566.139
Saldo baten en lasten	348.996	-247.333	1.100.421
Financiële baten en lasten	-21.450	-15.000	-17.925
Exploitatieresultaat	327.546	-262.333	1.082.496

Bron 19 Resultatenoverzicht realisatie 2021 en begroting en realisatie 2022



Het jaar 2022 is afgesloten met een positief resultaat van € 327.546, terwijl er een negatief resultaat begroot was van € 262.333. Er is daarom sprake van een positieve afwijking van € 589.879.

De belangrijkste reden voor het positieve resultaat zijn de hogere (Rijks)bijdragen OCW, waarbij de afwijking vooral het gevolg is van de bijstelling eind 2022 van de beschikking voor strategisch personeelsbeleid met een bedrag van € 621.987.

In onderstaande paragraaf wordt een toelichting gegeven op het resultaat en op afwijkingen. Ook wordt een analyse gemaakt van de verschillen tussen de realisatie 2022 en de begroting 2022.

De totale baten zijn uiteindelijk € 936.201 hoger uitgevallen dan begroot.

Dit is voornamelijk een gevolg van:

Hogere (Rijks)bijdragen, deze zijn namelijk € 993.980 hoger uitgevallen door de ontwikkeling in de cao. De gevolgen van de nieuwe cao heeft zijn uitwerking in de (Rijks)bijdragen.

Daarnaast is door de manier van de daadwerkelijke bekostiging een en ander niet altijd goed te volgen. Zo zijn in de begroting de NPO-gelden meegenomen onder de post subsidie strategisch PB, terwijl die subsidie voor het nieuwe schooljaar 2022/2023 als aanvullende bekostiging is afgegeven.

De overige baten vallen € 57.779 lager uit, vooral omdat de excursies/werkweken nog niet op hetzelfde niveau zijn als voor de coronacrisis. De baten van het SWV vallen wel hoger uit, vooral door de bijstelling per eind 2022 van de bijdrage voor het jaar 2022.

De totale baten zijn € 1.100.679 hoger uitgevallen dan in 2021 gerealiseerd.

Het verschil bij de (Rijks)bijdragen van € 974.707 wordt voornamelijk veroorzaakt door de aangepaste beschikkingen van de (Rijks)bijdragen, onder andere vanwege de cao-ontwikkelingen. Hierbij is een vergelijking op subsidieniveau lastig vanwege de overstap naar de vereenvoudigde basisbekostiging. Diverse beschikkingen vallen nu namelijk onder deze nieuwe noemer.

De overige baten vallen € 125.973 hoger uit, dit verschil wordt vooral veroorzaakt door een hogere bijdrage excursies/werkweken.

Tegenover de hogere baten staat ook een hoger bedrag van € 339.872 aan lasten dan begroot.

Dit is voornamelijk een gevolg van:

- € 479.049 aan hogere salariskosten, inclusief sociale lasten en pensioenlasten worden onder andere veroorzaakt door de cao-ontwikkelingen.
- € 432.1976 aan hogere overige personele lasten, vooral door meer inhuur van personeel.
- € 141.743 aan hogere ontvangen uitkeringen.

- € 36.816 aan lagere afschrijvingskosten, omdat bepaalde projecten, zoals nieuwe koeinstallatie, pas later in het jaar gerealiseerd zijn.
- € 44.299 aan lagere huisvestingslasten.
- € 348.516 aan lagere overige instellingslasten, waarbij de schoolboeken € 46.793 hoger uitvallen, en excursies/ werkweken en kosten NPO, € 286.251 respectievelijk € 164.750 lager uitvallen.
- € 6.450 aan hogere financiële lasten, voornamelijk door de negatieve rente.

De totale lasten zijn € 1.749.607 hoger uitgevallen dan in 2021 gerealiseerd.

Dit verschil wordt veroorzaakt door:

- € 747.626 aan hogere salariskosten, inclusief sociale lasten en pensioenlasten, deze worden met name veroorzaakt door de cao-ontwikkelingen. Ook zijn er iets meer werknemers in loondienst.
- € 881.426 aan hogere overige personele lasten, vooral door meer inhuur van personeel. Daarnaast zijn in 2021 een aantal personele voorzieningen vrijgevallen.
- € 47.942 aan hogere ontvangen uitkeringen.
- € 37.828 aan hogere afschrijvingskosten, omdat de grotere projecten, zoals ventilatiesysteem uit het jaar 2021 nu volledig meelopen.
- € 61.125 aan hogere huisvestingslasten, die voor rekening komen van onderhoudskosten en de dotatie voorziening groot onderhoud.
- € 174.878 aan hogere overige instellingslasten, waarbij de schoolboeken hoger uitval-

len, maar ook excursies/ werkweken.

- € 3.525 aan hogere financiële lasten, voornamelijk door de negatieve rente.

Analyse kasstromen, investeringsbeleid

Uit het kasstroomoverzicht in de jaarrekening 2022 blijkt dat wij een positieve kasstroom hebben gehad. Dit wordt o.a. veroorzaakt door de ontvangen subsidie voor strategisch personeelsbeleid met een bedrag van € 621.987. De afwikkeling hiervan aan het personeel heeft echter pas begin 2023 plaatsgevonden.

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 investeringen in 2022 zijn hiervoor al besproken bij de materiële vaste activa, maar voor de goede orde zetten we ze nog een keer uiteen. Alle betalokalen aan de zuidzijde zijn voorzien van zonneschermen. Voor de klimaatbeheersing van de lokalen die op het zuiden en het westen liggen, zijn warmte/koude pompen geïnstalleerd op het dak. Doelstelling is de temperatuur tot vijf graden aan te kunnen passen, met name in de zomer. Alle lokalen zijn

voorzien van CO2 meters. Verder zijn er drie sectieruimtes totaal gerenoveerd alsook het kantoor van de roostermakers en de administratie. En tot slot is er een nieuwe lift geplaatst.

Besteding aanvullende bekostiging

De aanvullende bekostiging 'eindexamens 2022' is in december geheel uitgekeerd aan de 43 eindexamendocenten en 19 medewerkers van het ondersteunend personeel ter compensatie van de gevraagde extra te verrichten werkzaamheden.

De aanvullende bekostiging strategisch personeelsbeleid wordt verantwoord in onderdeel 2.5 Werkdrukmiddelen.

De aanvullende bekostiging NPO wordt toegelicht in onderdeel 3.1 Onderwijs.

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, 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).

De liquide middelen zijn ondergebracht bij twee bankinstellingen, zijnde ING en RABO. 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 ontwikkelingen op de geldmarkt inmiddels achterhaald, waardoor we ook nog in 2022 worden geconfronteerd met rentelasten op positieve saldo's.

In 2022 zijn geen nieuwe spaarrekeningen geopend of bestaande rekeningen opgeheven.

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 Haarlem is het aantal leerlingen in het vo fractioneel toegenomen. Het strategisch personeelsbeleid draagt bij aan het adequaat in kunnen spelen op de fluctuaties in leerlingaantal en de omstandigheden op de arbeidsmarkt. Dalingen worden zoveel mogelijk opgevangen vanuit natuurlijk verloop en uitdiensttreding van medewerkers die met pensioen gaan en door de inzet van de flexibele schil. Het aantrekken van medewerkers, omdat wij bijvoorbeeld gekozen hebben voor kleinere klassen in verband met de werkdruk, is een hele uitdaging gezien het personeelstekort op de arbeidsmarkt. Door ons op diverse manieren sterk te profileren in de zeer concurrerende omgeving en het proberen te binden van stagiaires hebben wij de openstaande vacatures kunnen vervullen.

Leerlingpopulatie en formatie

Het uitgangspunt voor de meerjarenbegroting is de meerjarenleerlingpopulatie.

Begroting leerlingaantal

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 uitstroomgegevens van de afgelopen 5 schooljaren: 17/18, 18/19, 19/20, 20/21 en 21/22
- De doorstroom havo 5 naar vwo 5 is op basis van afgelopen twee schooljaren. Dit is omdat er geen drempel meer is voor instroom naar vwo 5 sinds twee jaar.
- 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.

De basis voor de begroting is het aantal leerlingen per leerjaar en het aantal klassen/groepen. We zijn gestart met de prognose van vorig jaar. We hebben twee modelaanpassingen gedaan.



De eerste aanpassing is de instroom. De tweede aanpassing is dat het model nu ook rekening houdt met leerlingen die kunnen blijven zitten in de brugklas. Het effect van de brugklassers die kunnen blijven zitten is vrij klein. Voornamelijk de hogere instroom zorgt op lange termijn voor het hogere aantal leerlingen.

In dat nieuwe model hebben we de werkelijke aantallen van 22/23 geplaatst. En als laatste stap is het 5 jaar gemiddelde aangepast (zie hierboven).

Nieuwe Scenario's

- Scenario 1 is het scenario van 1 van het jaar 21/22. Hierin zijn er komend jaar 8 brugklassen en daarna afwisselend 9 en 10 brugklassen.
- Bij Scenario 2 zijn er volgend jaar 8 brugklassen, en alle jaren daarna 9 brugklassen.
- Bij scenario 3 zijn er vanaf nu altijd 9 brugklassen.
- Bij scenario 4 wordt in scenario 3 in het jaar 24/25 gekozen voor 8 brugklassen.
- Bij scenario 5 wordt gericht op iets minder dan 1500 leerlingen op lange termijn.

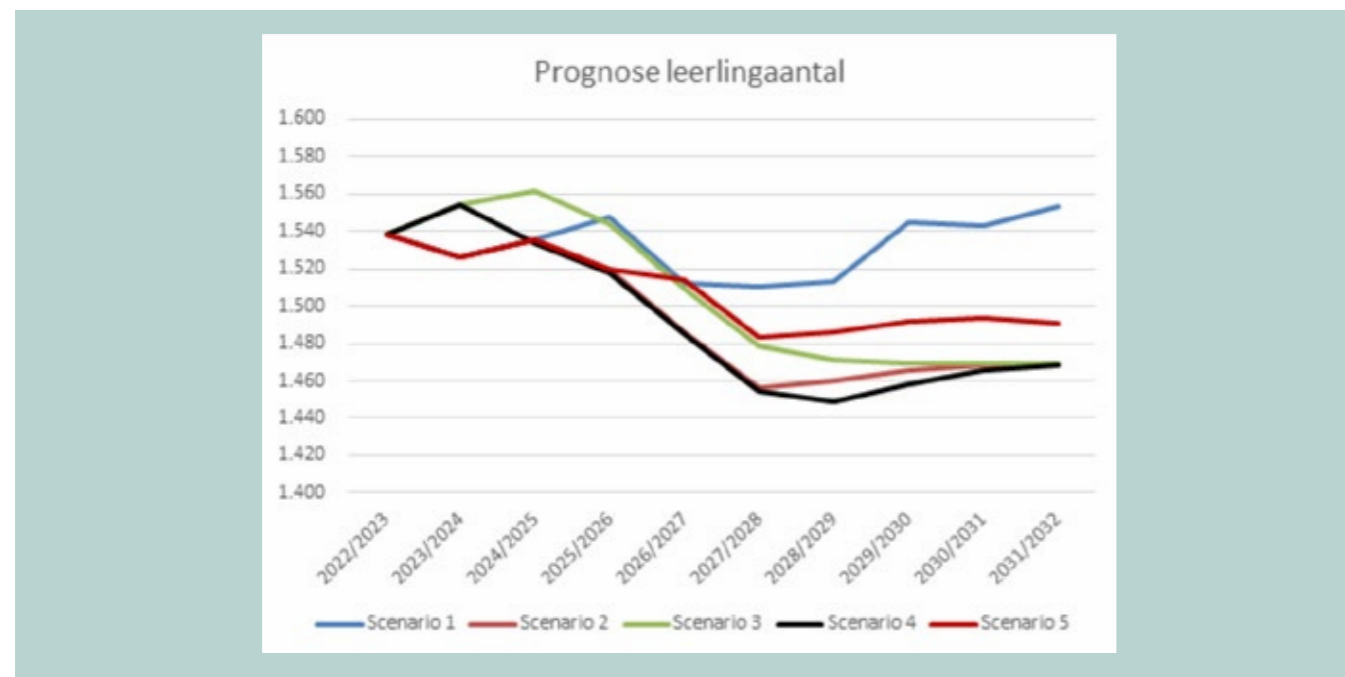
Scenario's

Er zijn vijf scenario's doorgerekend en vergeleken (zie begroting 2023). Uiteindelijk is er voor scenario 5 gekozen, omdat het totale leerlingaantal het beste aansluit bij de capaciteit van het gebouw (tussen de 1.450 en 1.500 leerlingen). Hieronder een gedetailleerd overzicht van de mogelijke scenario's.

Bron 20 Prognose aantal brugklassen op basis van 5 scenario's

	2022/2023	2023/2024	2024/2025	2025/2026	2026/2027	2027/2028	2028/2029	2029/2030	2030/2031	2031/2032
Scenario 1	9	8	9	10	9	10	9	10	9	10
Scenario 2	9	8	9	9	9	9	9	9	9	9
Scenario 3	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
Scenario 4	9	9	8	9	9	9	9	9	9	9
Scenario 5	9	8	9	9	10	9	9	9	9	9
Afwijking van scenario 1										

Bron 21 Prognose leerlingaantal op basis van aantal scenario's brugklassen



Bron 22 Prognose leerlingaantal op basis van aantal scenario's brugklassen t/m 2031-2032

Leerlingen	2022/2023	2023/2024	2024/2025	2025/2026	2026/2027	2027/2028	2028/2029	2029/2030	2030/2031	2031/2032
Scenario 1	1.538	1.526	1.536	1.547	1.513	1.511	1.513	1.545	1.543	1.553
Scenario 2	1.538	1.526	1.536	1.519	1.486	1.456	1.460	1.466	1.468	1.469
Scenario 3	1.538	1.554	1.562	1.544	1.510	1.479	1.471	1.469	1.469	1.469
Scenario 4	1.538	1.554	1.534	1.518	1.485	1.454	1.449	1.458	1.465	1.468
Scenario 5	1.538	1.526	1.536	1.519	1.514	1.483	1.486	1.491	1.493	1.490
Rood	> 1500									
Oranje	<1420									

Bron 23 Overzicht meerjarenformatie

FORMATIE	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
Aantal leerlingen	1.538	1.526	1.519	1.514	1.483
Aantal lessen	1.898	1.906	1.900	1.900	1.866
Uren taakbeleid	18.797	17.567	17.560	17.560	17.360
Aantal ll-en per fte OP	18	17	17	17	17
SL-formatie	2,90	2,90	2,90	2,90	2,90
OP-formatie	82,58	85,38	84,76	84,76	83,58
OOP-formatie	22,46	22,73	22,73	22,73	22,73
Seniorenregeling SL	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10
Seniorenreg. OP	2,99	2,37	2,37	2,37	2,37
Seniorenreg. OOP	1,85	0,94	0,94	0,94	0,94
Ziektevervang. OP	0,48	0,40	0,40	0,4	0,40
Ziektevervang. OOP	1,42	0,80	0,80	0,80	0,80
Formatie totaal (in fte)	114,78	115,62	115,00	115,00	113,50

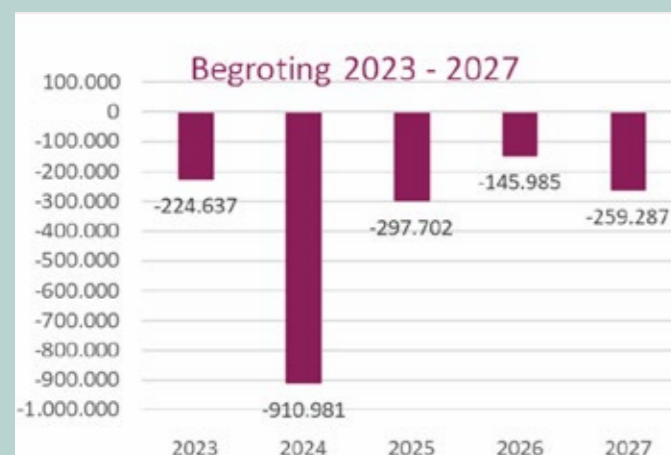
Meerjarenbegroting

Bron 24 Meerjarenbegroting 2023-2027

Begroting 2023-2027	Realisatie 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
(Rijks)bijdragen	14.011.501	14.203.967	13.395.273	13.481.550	13.360.237	13.317.443
Overige baten	755.739	637.500	635.500	637.500	636.500	636.500
Baten	14.767.240	14.841.467	14.030.773	14.119.050	13.996.737	13.953.943
Personele lasten	11.704.165	11.900.753	11.858.109	11.448.554	11.204.662	11.256.313
Afschrijvingen	222.897	268.851	281.145	268.698	292.060	310.917
Huisvestingslasten	746.701	900.000	937.500	937.500	937.500	937.500
Overige instellingslasten	1.744.481	1.991.500	1.865.000	1.762.000	1.708.500	1.708.500
Lasten	14.418.244	15.061.104	14.941.754	14.416.752	14.142.722	14.213.230
Financiële baten	0	0	0	0	0	0
Financiële lasten	21.450	5.000	0	0	0	0
Financiële baten en lasten	-21.450	-5.000	0	0	0	0
Resultaat	327.546	-224.637	-910.981	-297.702	-145.985	-259.287

Bron 25 Resultaten meerjarenbegroting 2023-2027

In de meerjarenbegroting 2023-2027 zien we voor de komende jaren een negatief exploitatiesaldo.



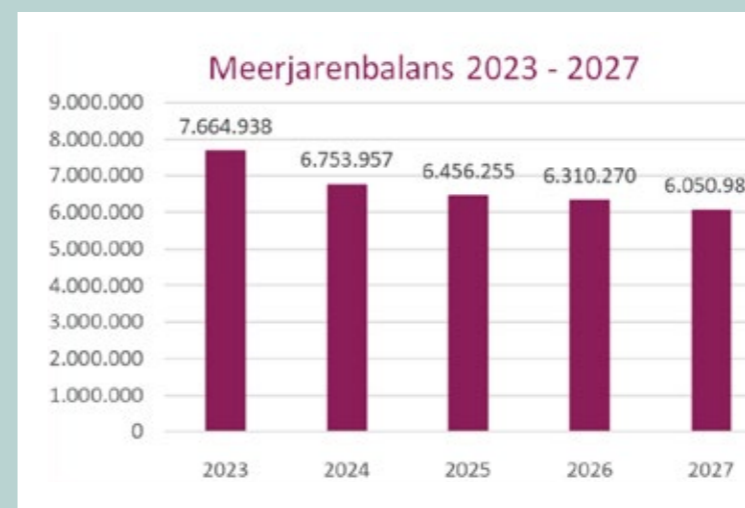
Dat is een bewuste keuze. Door deze inzet van de reserves zal uiteindelijk ook het bovenmatig eigen vermogen weer afnemen. Dit beogen wij te realiseren door:

- inzet van ontvangen gelden NPO, waaronder de reserve NPO per 31-12-2022.
- inzet van de financiële reserves ten behoeve van het onderwijs en de werk-leromgeving.

Bron 26 Meerjarenbalans 2023-2027

Meerjarenbalans 2023-2027	Realisatie 2022	Eindbalans 2023	Eindbalans 2024	Eindbalans 2025	Eindbalans 2026	Eindbalans 2027
Activa						
1.2 - Materiële vaste activa	1.448.122	1.813.271	1.689.126	1.569.928	1.723.868	1.888.951
1.5 - Vorderingen	265.286	265.286	265.286	265.286	265.286	265.286
1.7 - Liquide middelen	6.176.167	5.586.381	4.799.545	4.621.041	4.321.116	3.896.746
Totaal Activa	7.889.575	7.664.938	6.753.957	6.456.255	6.310.270	6.050.983
Passiva						
2.1 - Algemene reserve	3.459.316	3.480.409	3.270.627	3.122.925	2.976.940	2.717.653
2.1 - Bestemmingsreserve publiek	1.346.928	1.101.199	400.000	250.000	250.000	250.000
2.1 - Bestemmingsreserve privaat	0	0	0	0	0	0
2.2 - Voorzieningen	1.285.195	1.285.195	1.285.195	1.285.195	1.285.195	1.285.195
2.4 - Kortlopende schulden	1.798.136	1.798.136	1.798.136	1.798.136	1.798.136	1.798.136
Totaal Passiva	7.889.575	7.664.938	6.753.957	6.456.255	6.310.270	6.050.983

Bron 27 Ontwikkeling balanstotalen op basis van meerjarenbalans



De belangrijkste uitgangspunten bij de balansforecast zijn:

- Door inzet van de ontvangen gelden NPO zal de bestemmingsreserve dalen.
- Door investeringen in materiële vaste activa zullen de liquide middelen afnemen.
- Door het resultaat zullen naast de daling van liquide middelen ook de reserves weer dalen.
- Door deze ontwikkelingen zullen ook de diverse signaleringswaarden dalen, zodat hier weer een normaler beeld zal ontstaan.

De signaleringswaarden zijn namelijk de afgelopen jaren door de ontvangen gelden NPO en cao-ontwikkelingen vertroebeld geraakt. Dit werd mede veroorzaakt doordat bepaalde geldstromen einde van een jaar ontvangen zijn, terwijl de hieraan verbonden lasten pas op een later moment gerealiseerd konden worden

Bron 28 Liquiditeitsbegroting 2023-2027

Liquiditeitsbegroting 2023-2027	Realisatie 2022	2023	2024	2025	2026	2027
Saldo baten en lasten	348.996	-219.637	-910.981	-297.702	-145.985	-259.287
Aanpassingen voor:						
Afschrijvingen	222.897	268.851	281.145	268.698	292.060	310.917
Mutaties voorzieningen	195.073	0	0	0	0	0
Veranderingen in vlottende middelen						
Vorderingen	282.512	0	0	0	0	0
Kortlopende schulden	-81.426	0	0	0	0	0
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	968.052	49.214	-629.836	-29.004	146.075	51.630
Ontvangen interest	0	0	0	0	0	0
Betaalde interest	-21.450	-5.000	0	0	0	0
Kasstroom uit operationele activiteiten	946.602	44.214	-629.836	-29.004	146.075	51.630
Investeringen in MVA	-504.509	-634.000	-157.000	-149.500	-446.000	-476.000
Desinvesteringen MVA	44	0	0	0	0	0
Kasstroom uit investeringsactiviteiten	-504.465	-634.000	-157.000	-149.500	-446.000	-476.000
Mutatie in liquide middelen	442.137	-589.786	-786.836	-178.504	-299.925	-424.370
Beginstand liquide middelen	5.734.030	6.176.167	5.586.381	4.799.545	4.621.041	4.321.116
Mutatie in liquide middelen	442.137	-589.786	-786.836	-178.504	-299.925	-424.370
Eindstand liquide middelen	6.176.167	5.586.381	4.799.545	4.621.041	4.321.116	3.896.746

In de liquiditeitsbegroting van 2023-2027 zien we voor de komende jaren, zoals hiervoor aangegeven, een daling van de liquide middelen zoals beoogd door de investeringsactiviteiten.



Signaleringswaarde

De inspectie hanteert één signaleringswaarde voor alle onderwijssectoren om te bepalen of er sprake is van te veel reservevorming en het niet doelmatig gebruik van onderwijsmiddelen. Onze signaleringswaarde ligt, zoals dit bij de meeste scholen het geval zal zijn, boven het normatief eigen vermogen.

Door onze positie als éénpitter hebben wij een aantal jaar risicomijdend begroot in verband met onduidelijkheid van bekostiging. Verder is er in de begroting uiteraard geen rekening gehouden met onaangekondigde subsidies en aanvullende bekostiging, zoals de NPO-gelden en de bijstelling eind 2022 van de beschikking voor strategisch personeelsbeleid met een bedrag van € 621.987. Dit zijn substantiële bedragen die tijdelijk het vermogen versterken en een bovenmatig vermogen creëren maar binnen de gestelde termijnen beleidsrijk uitgegeven gaan worden waardoor het eigen vermogen weer zal dalen.

In de huidige meerjarenbegroting is te zien dat wij toegroeien in 2027 naar een signaleringswaarde /ratio eigen vermogen van 1,42. Als éénpitter zullen wij een grotere financiële buffer moeten aanhouden dan grote schoolbesturen, zie ook 5.4 de risicoparagraaf en de raming van noodzakelijk weerstand. Hiermee wordt die bovenmatigheid verantwoord.

In samenspraak met het bestuur en de MR stellen wij jaarlijks een (meerjarig) bestedingsplan op. In dit plan wordt aangegeven op welke wijze de reserves doelmatig aangewend gaan worden voor het onderwijs.

Bron 29 Ontwikkeling signaleringswaarde 2022-2027

Berekening signaleringswaarde	Realisatie 2022	2023	2024	2025	2026	2027
Publiek EV	4.806.244	4.581.608	3.670.627	3.372.925	3.226.940	2.967.653
Privaat EV	0	0	0	0	0	0
Totaal EV	4.806.244	4.581.608	3.670.627	3.372.925	3.226.940	2.967.653
Totale baten	14.767.240	14.841.467	14.030.773	14.119.050	13.996.737	13.953.943
Aanschafwaarde gebouwen	1.448.122	1.378.113	1.378.113	1.378.113	1.378.113	1.378.113
Boekwaarde gebouwen	888.243	1.238.243	1.110.694	983.145	855.596	728.047
Boekwaarde resterende MVA	559.879	435.158	311.013	191.815	345.755	510.838
0,5 * aanschafw. gebouwen * 1,27	919.557	875.102	875.102	875.102	875.102	875.102
+boekwaarde resterende MVA	559.879	435.158	311.013	191.815	345.755	510.838
+0,05*totale baten	738.362	742.073	701.539	705.953	699.837	697.697
Normatief publiek EV	2.217.798	2.052.333	1.887.653	1.772.869	1.920.694	2.083.637
Werkelijk publiek EV	4.806.244	4.581.608	3.670.627	3.372.925	3.226.940	2.967.653
Bovenmatig	2.588.446	2.529.274	1.782.973	1.600.055	1.306.246	884.016
Ratio eigen vermogen	2,17	2,23	1,94	1,90	1,68	1,42

Kengetallen op basis van de balansforecast

Bron 30 Ontwikkeling kengetallen 2022-2027 op basis van de balansforecast

Kengetallen		Realisatie 2022	2023	2024	2025	2026	2027
Liquiditeit	(Vlottende activa/kortlopende schulden)	3,58	3,25	2,82	2,72	2,55	2,31
Solvabiliteit 1	(Eigen vermogen (excl. voorzieningen)/ totaal passiva * 100%)	60,92%	59,77%	54,35%	52,24%	51,14%	49,04%
Solvabiliteit 2	(Eigen vermogen (incl. voorzieningen)/ totaal passiva * 100%)	77,21%	76,54%	73,38%	72,15%	71,50%	70,28%
Rentabiliteit	(Saldo gewone bedrijfsvoering/ totale baten * 100%)	2,22%	-1,51%	-6,49%	-2,11%	-1,04%	-1,86%
Weerstandsvermogen excl. MVA	(Eigen vermogen -/- materiële vaste activa)/ rijksbijdragen * 100%)	23,97%	19,49%	14,79%	13,37%	11,25%	8,10%
Weerstandsvermogen incl. MVA	Eigen vermogen)/ rijksbijdragen * 100%	32,55%	30,87%	26,16%	23,89%	23,05%	21,27%
Huisvestingsratio	(Huisvestingslasten + afschrijvingen gebouwen/ totale lasten * 100%)	5,82%	6,82%	7,12%	7,38%	7,53%	7,49%
Materiële lasten/ totale lasten		18,82%	20,98%	20,64%	20,59%	20,77%	20,80%
Personele lasten/ totale lasten		81,18%	79,02%	79,36%	79,41%	79,23%	79,20%

De ontwikkeling van de laatste drie tabellen is vooral gebaseerd op de negatieve begroting van de komende jaren en de inzet van de diverse reserves. Hierdoor zullen uiteindelijk de diverse kengetallen een betrouwbaarder en zuiverder beeld gaan geven. Per slot van rekening zijn die de laatste paar jaren door de wijze van bekostiging vertroebeld geraakt.

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/onvoorziene 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) opgesteld. Dit programma is aangepast aan de verlengde looptijd van het NPO met twee schooljaren tot en met 2024/2025. 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 doelstellingen,

budgetten en risico's van meerjarige projecten wordt regelmatig gesproken in het bestuurlijk overleg. Kortom het risicomanagement is een continu proces dat aansluit bij de bestaande planning- en controlecyclus.

Risicoprofiel

Ook 2022 hebben wij te maken met de impact van niet structurele gelden/bekostiging (NPO en de beschikking voor strategisch personeelsbeleid) die de balansposities (kengetallen) vertekenen in positieve zin. Daarnaast hebben wij meer te maken gekregen met de consequenties van de invoering van de wetgeving met betrekking tot de vrijwillige ouderbijdrage (1 augustus 2021) die ook van toepassing is op extra activiteiten. Na de jaren van corona zijn we weer voorzichtig gestart met profielreizen, uitwisselingen en externe activiteiten. De bijdrage van de ouders voor deze activiteiten, waarvoor wij niet door de

overheid gefaciliteerd worden, zijn nu geheel vrijwillig. Afhankelijk van de activiteit zien wij dat tussen de 10% tot 20% niet meer betaald wordt. Op termijn is het de vraag of wij dit soort activiteiten, die belangrijk zijn voor de ontwikkeling van de leerling, nog kunnen aanbieden.

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.

Bron 31 Beeld van balanswaarden 2022

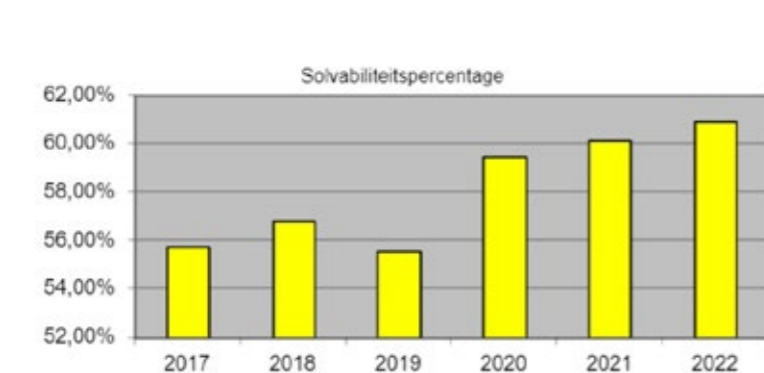
Nr.	Indicator	Waarde	Ze er goed	Goed	Matig	Slecht	Ze er slecht
1	Solvabiliteitspercentage	60,92		X			
2	Liquiditeit - current ratio	3,58		X			
3	Netto werkkapitaal	€ 4.643.317,00		X			
4	Weerstandsvermogen	32,55		X			
5	Kapitalisatiefactor	53,43		X			

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.

Onderbouwing risicoanalyse

Solvabiliteit 1

Bron 32 Ontwikkeling solvabiliteitspercentage 2017 - 2022

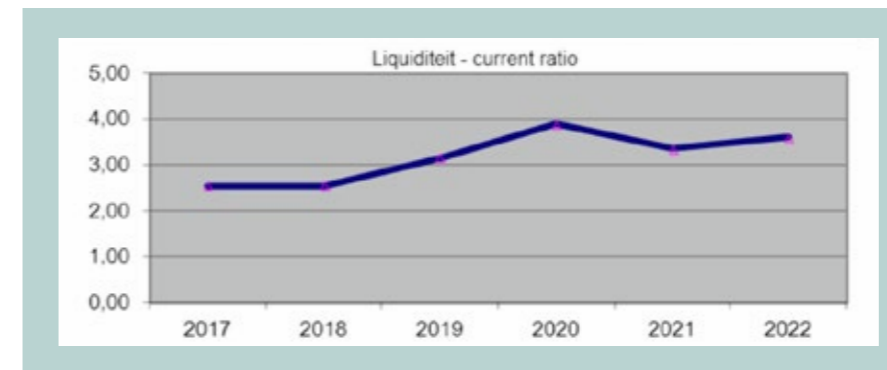


Het solvabiliteitspercentage wordt berekend door het eigen vermogen (excl. voorzieningen) te delen door het totale vermogen. Voor solvabiliteit 1 zijn door de Inspectie van het Onderwijs geen normen gesteld. Over het algemeen wordt een norm gehanteerd voor een ondergrens tussen 25% tot 40%. Bij deze signaleringsgrenzen lijkt het solvabiliteitspercentage van Sancta Maria van 60,92%, dat is iets gestegen ten opzichte van 2021, hoog, maar het percentage is geflatteerd door de extra bekostiging van de incidentele NPO gelden en het strategisch personeelsbeleid. Gezien het feit dat deze extra gelden ingezet/besteed gaan worden in de komende twee jaar en onze continuïteit op lange termijn als economisch onzelfstandige publieke eenheid wordt bepaald door de overheid, geven wij de beoordeling 'goed' voor dit kengetal.

zichte van 2021, hoog, maar het percentage is geflatteerd door de extra bekostiging van de incidentele NPO gelden en het strategisch personeelsbeleid. Gezien het feit dat deze extra gelden ingezet/besteed gaan worden in de komende twee jaar en onze continuïteit op lange termijn als economisch onzelfstandige publieke eenheid wordt bepaald door de overheid, geven wij de beoordeling 'goed' voor dit kengetal.

Liquiditeit - current ratio

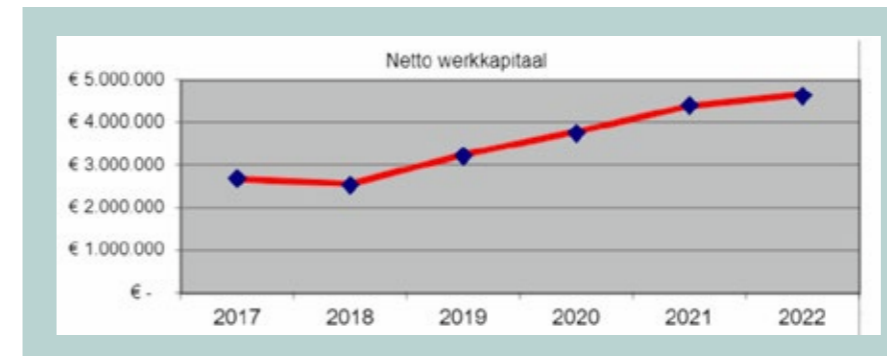
Bron 33 Ontwikkeling liquiditeit - current ratio 2017 - 2022



De current ratio 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 iets gestegen ten opzichte van 2021 en heeft een waarde van 3,58. De stijging is mede veroorzaakt door het feit dat we eigenrisico drager zijn geworden (Centraal Beheer eind 2022 opgezegd) waardoor de (kortlopende) schulden gedaald zijn.

Netto werkkapitaal

Bron 34 Ontwikkeling netto werkkapitaal 2017 - 2022



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. Zowel de ratio als het feitelijke werkkapitaal laat zien dat het kapitaal ruim voldoende is om aan de dagelijkse verplichtingen te voldoen.

Het weerstandsvermogen

Bron 35 Ontwikkeling weerstandsvermogen 2017 - 2022



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 een fractie gedaald van 32,65% naar 32,55%.

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

Bron 36 Risicoanalyse

Rubriek	Aard risico	Risico Klasse	Gevolg	Geschat Bedrag	Risico
A	Fluctuaties leerlingaantal	3	Midden	240.000	0,2-0,5%
A	Concurrentiepositie/ PR + marketingstrategie	3	Midden	90.000	0,2-0,5%
B	Kwaliteit onderwijs, inspectie, beleid, vernieuwing	2	Klein	26.000	0,05%-0,25%
C	Gevolgen CAO-afspraken	3	Midden	80.000	0,2-0,5%
C	Leeftijdsopbouw personeel	2	Midden	65.000	0,2-0,5%
C	Ziekteverzuim en vervanging, personeelsverloop	2	Klein	33.000	0,05%-0,25%
C	Eigen risicodragerschap	3	Midden	200.000	0,2-0,5%
C	Kwaliteit personeel	3	Midden	65.000	0,2-0,5%
D	Kwaliteit bestuur en management	2	Klein	33.000	0,05%-0,25%
D	Afwezigheid beleidscyclus/planning & controlecyclus	1	Zeer klein	10.000	<0,05%
D	Werking AO/IC	2	Klein	15.000	0,05%-0,25%
E	Stand van zaken onderhoud	3	Midden	60.000	0,2-0,5%
E	Bezettingsgraad gebouwen			p.m.	
F	Uitbreiding en achterstand vervanging inventaris	3	Midden	80.000	0,2-0,5%
G	Risico's met politiek bestuurlijke achtergrond	4	Groot	130.000	>1%
Raming noodzakelijke weerstand				1.127.000	

- 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 € 1.127.000. Het ingeschatte risico is substantieel hoger dan in 2021 (€670.000) omdat wij:

- het risico op leerlingfluctuaties hoger in zijn gaan schatten bij Rubriek A, Fluctuaties leerlingen. De schatting is gebaseerd op de bekostiging van één klas. De risicoklasse is opgeschaald van klein naar een middelgroot risico.
- een groter risico inschatten bij rubriek A, onze concurrentiepositie. Door de krapte op de arbeidsmarkt en de zeer concurrerende omgeving is het risico verhoogd naar € 90.000.
- meer tijdelijk personeel zullen moeten inhuren door de nieuwe CAO afspraken, is rubriek C verhoogd naar €80.000. De werknemers kunnen meer vrije dagen opnemen en om de continuïteit van het onderwijs te garanderen zal er meer tijdelijk personeel ingehuurd moet gaan



worden. Daarnaast zorgt de krappe arbeidsmarkt voor hogere looneisen. De risicoklasse is verhoogd van 2 naar 3.

- met ingang van 2023 eigenrisico drager zijn geworden. Rubriek C, Eigen risicodragerschap, is door dit eigen risico ingeschat op € 200.000. De risicoklasse is aangepast van klein naar midden.
- achterstallig onderhoud plus aanvullende eisen vanuit de overheid verwachten met betrekking tot het gebouw. Rubriek E, Stand van zaken onderhoud, is verhoogd naar €60.000.
- verwachten dat met de verbouwing/renovatie van de mediatheek tot leercentrum en een nieuw te bouwen theaterlokaal er forse uitbreiding van de inventaris noodzakelijk zal zijn. We nemen daarom in Rubriek F, Uitbreiding en achterstand vervanging inventaris, € 80.000 voor dit risico op met risicoklasse 3.

Uit het overzicht mag geconcludeerd worden dat de weerstandspositie van Sancta Maria nu nog ruim voldoende is om de risico's af te dekken. De verhouding tussen de omvang van de algemene reserve, € 3.817.563 en de optelsom van de risico's € 1.127.000 komt uit op 3,3. Op termijn zal de algemene reserve behoorlijk dalen door de inzet van de incidentele bekostigingen ten behoeve van het onderwijs en de medewerkers en daarmee ook de weerstandspositie.

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 wel een financieel risico. Op dit moment heb-

ben we 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.

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 aanpassen. Instroom/opstroom van leerlingen in andere jaarlagen goed monitoren plus de traploze 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 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. Hiermee worden we geconfronteerd door krapte op de arbeidsmarkt en is dus een groter risico geworden. Daarnaast zal door de nieuwe CAO waarbij docenten een keuze krijgen voor meer vrije dagen, er meer tijdelijk personeel ingehuurd moeten worden wat een extra financieel risico met zich meebrengt.

Beheersmaatregelen:

Een aantrekkelijke werkgever zijn in brede zin. Binden en boeien van medewerkers om het verloop zoveel mogelijk te beperken. Goede stagiaires behouden na afstuderen. Bewust beleid bij de inschaling van de medewerkers zeker gezien de druk op de arbeidsmarkt. Voortdurend monitoren van de functiemix.

Anticiperen op keuzes die medewerkers maken met betrekking tot het opnemen van extra cao-gerelateerde vrije dagen.

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. Daarnaast is de stand van de arbeidsmarkt ook een risico waar rekening mee gehouden moet worden. Bij deze krappe arbeidsmarkt is het personeelsverloop hoger en zullen er meer looneisen gesteld kunnen worden.

Beheersmaatregelen:

Een actief en ook preventief 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.

Eigenrisicodragerschap Centraal Beheer

In 2022 hebben wij nog een dekkingspercentage van het verzuim waarbij de school een eigen risico heeft van 30 werkdagen/ 6 weken. Met ingang van 2023 worden wij geheel eigenrisicodragers. In 2022 vormt veel kortdurend verzuim een risico.

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 tekort vakken (beta-onderwijs en informatica) 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 werknemerstevredenheid en leerlingtevredenheid.

Afwezigheid beleidscyclus/planning & controlcyclus

Een onvoldoende kwaliteit van de planning- en controlcyclus 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 meerjarenonderhoudsplan en een daarop gebaseerde substantiële voorziening. Echter door externe omstandigheden en regelgeving kunnen ze een extra belasting vormen en tot risico's leiden, (zie de ventilatie eisen waaraan een schoolgebouw door COVID-19 aan moet voldoen en verduurzamingseisen) daarnaast kan achterstallig onderhoud leiden tot financiële risico's.

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

KENGETALLEN

	2022	2021
Liquiditeit (<i>Vlottende activa / kortlopende schulden</i>)	3,58	3,34
Solvabiliteit 1 (<i>Eigen vermogen (excl. voorzieningen) / totale vermogen *100%</i>)	60,92	60,13
Solvabiliteit 2 (<i>Eigen vermogen (incl. voorzieningen) / totale vermogen *100%</i>)	77,21	74,77
Rentabiliteit (<i>Saldo gewone bedrijfsvoering / totale baten (incl. fin. baten) * 100%</i>)	2,22	7,92
Weerstandvermogen excl MVA (<i>(Eigen vermogen - materiële vaste activa) / rijksbijdragen * 100%</i>)	23,97	25,41
Weerstandvermogen incl MVA (<i>Eigen vermogen / totale baten * 100%</i>)	32,55	32,77
Huisvestingsratio (<i>(Huisvestingslasten + afschrijvingen gebouwen en terreinen) / totale lasten * 100 %</i>)	5,80	6,10
Materiële lasten / totale lasten (in %)	18,82	19,44
Personele lasten / totale lasten (in %)	81,18	80,56

Liquiditeit

Het kengetal geeft 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.

Huisvestingsratio

Het kengetal geeft aan de verhouding van de huisvestinglasten t.o.v. de totale lasten.

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.

De activiteiten van de stichting bestaan uit het geven van voortgezet onderwijs. De stichting is gevestigd te Haarlem en is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder nummer 41223112.

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 op 31 juli 2025. Besloten is om voor de bedragen die per 31 december van het jaar nog niet besteed zijn een bestemmingsreserve genaamd NPO te vormen.

Voorzieningen

Voorzieningen

De voorzieningen worden gevormd voor verplichtingen die op balansdatum bestaan, waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is, waarvan de hoogte redelijkerwijs geschat kan worden en voor zover deze verplichtingen en risico's niet op activa in minderling zijn gebracht. De voorzieningen worden opgenomen voor de nominale waarde, met uitzondering van de voorziening jubilea en de voorziening duurzame inzetbaarheid (VO: levensfase bewust personeelsbeleid). Deze worden opgenomen voor de contante waarde.

De voorzieningen zijn verdeeld naar langlopend en kortlopend. Kortlopend heeft betrekking op het deel van de voorziening met een looptijd van maximaal één jaar. Het langlopend deel op het deel met een looptijd langer dan één jaar.

Voorziening jubilea:

Op grond van de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving 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 %. Gelet op de omvang van de organisatie (meer dan 50 FTE) wordt de voorziening bepaald op € 900 per FTE.

Voorziening spaarverlof:

Voor op balansdatum bestaande verplichtingen uit hoofde van spaarverlof is een voorziening gevormd. Betaalde bedragen inzake spaarverlof worden ten laste van de voorziening gebracht.

Voorziening levensfasebewust personeelsbeleid (LFBPB):

De voorziening heeft betrekking op het basisbudget en het aanvullend budget.

Het basisbudget is voor personeelsleden, die hebben gespaard en dit in de toekomst willen gaan opnemen. Deze uren zijn gewaardeerd tegen de loonkosten per uur. Dit is verhoogd met de werkgeverslasten.

Het aanvullend budget betreft aanvullend verlof voor de oudere werknemers (vanaf 57 jaar). De hoogte van de voorziening is gebaseerd op het aantal uur vermenigvuldigd met de loonkosten per uur. Alleen de bijdrage van de werkgever is in deze voorziening berekend. Er is gerekend met een opnamekans van 80% en een rekenrente van 1% (conform model VO-Raad).

Voorziening (eigen) wachtgelders:

De voorziening ww uitkeringen is gewaardeerd tegen de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichting per balansdatum af te wikkelen. In het VO is 75% collectief en 25% individueel per school. Voor het individuele deel wordt een voorziening opgebouwd.

Voorziening WAB (Wet Arbeidsmarkt in Balans)

Per 1 januari 2021 is de wet WAB in werking getreden. Eén van de gevolgen van deze wet is dat werknemers met een tijdelijk dienstverband recht hebben op een transitievergoeding indien de werkgever besluit het tijdelijk dienstverband niet te verlengen.

Aangezien dit tot een toekomstige verplichting kan leiden dient hiervoor een voorziening opgenomen te worden. Deze voorziening is gebaseerd op de in de wet vastgelegde berekening voor een transitievergoeding. Wanneer de verplichtingen worden ingeschat op minder dan € 5.000 of 0,5% van de baten wordt geen voorziening opgenomen.

Voorziening groot onderhoud:

De voorziening voor de gelijkmatige verdeling van onderhoudslasten wordt bepaald op basis van de te verwachten kosten voor cyclisch groot onderhoud voor de komende 20 jaar op basis van het meerjarenonderhoudsplan. De voorziening wordt lineair opgebouwd. Het uitgevoerde onderhoud wordt ten laste van de voorziening gebracht.

Voor de voorziening onderhoud wordt gebruik gemaakt van de overgangsregeling zoals verwoord in de RJO artikel 4 lid 1c.

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.

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 2022 is 110,9%

Per ultimo 2021 was deze 110,2%

(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 2022
(na verwerking resultaatbestemming)

		31 december 2022		31 december 2021	
		€	€	€	€
ACTIVA					
Vaste activa					
Materiële vaste activa	1				
Vooruitbetaling materieel vaste activa		16.611		0	
Gebouwen en terreinen		888.243		595.622	
Inventaris en apparatuur		543.267		570.931	
			1.448.122		1.166.553
Vlottende activa					
Vorderingen	2				
1.5.1 Debiteuren		0		45	
1.5.5 Studenten / deelnemers / cursisten		28.819		16.599	
1.5.8 Overige vorderingen en overlopende activa		236.467		531.155	
			265.286		547.798
Liquide middelen	3		6.176.167		5.734.030
				7.889.575	7.448.381

B2 BALANS PER 31 december 2022

(na verwerking resultaatbestemming)

		31 december 2022		31 december 2021	
		€	€	€	€
PASSIVA					
Eigen vermogen					
	4				
Algemene reserve		3.459.316		2.633.497	
Bestemmingsreserves (publiek en privaat)		<u>1.346.928</u>		<u>1.845.200</u>	
			4.806.244		4.478.698
Voorzieningen					
	5				
Personeelsvoorzieningen		665.046		583.252	
Overige voorzieningen		<u>620.149</u>		<u>506.870</u>	
			1.285.195		1.090.122
Kortlopende schulden					
	6				
2.4.3 Crediteuren		236.799		503.591	
2.4.7 Belasting en premie sociale verzekeringen		551.075		535.377	
2.4.8 Schulden terzake van pensioenen		147.177		145.282	
2.4.10 Ov kortlopende schulden-overlopende passiva		<u>863.084</u>		<u>695.312</u>	
			1.798.136		1.879.562
			<u>7.889.575</u>		<u>7.448.381</u>

B3 STAAT VAN BATEN EN LASTEN 2022

		Realisatie	Begroting	Realisatie
		2022	2022	2021
		€	€	€
Baten				
(Rijks)bijdragen	7	14.011.501	13.017.521	13.036.794
Overige baten	8	<u>755.739</u>	<u>813.518</u>	<u>629.766</u>
		14.767.240	13.831.039	13.666.561
Lasten				
Personele lasten	9	11.704.165	10.934.662	10.123.055
Afschrijvingen	10	222.897	259.713	187.906
Huisvestingslasten	11	746.701	791.000	685.576
Overige instellingslasten	12	<u>1.744.481</u>	<u>2.092.997</u>	<u>1.569.603</u>
		14.418.244	14.078.372	12.566.139
Saldo baten en lasten		<u>348.996</u>	<u>-247.333</u>	<u>1.100.421</u>
Financiële baten en lasten				
Financiële lasten	13	<u>21.450</u>	<u>15.000</u>	<u>17.925</u>
Financiële baten en lasten		<u>-21.450</u>	<u>-15.000</u>	<u>-17.925</u>
Resultaat		<u>327.546</u>	<u>-262.333</u>	<u>1.082.496</u>

B4 KASSTROOMOVERZICHT 2022

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.

	2022		2021	
	€	€	€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Saldo baten en lasten		348.996		1.100.421
Aanpassingen voor:				
- Afschrijvingen	222.897		187.906	
- Mutaties voorzieningen	195.073		84.224	
		417.970		272.129
Veranderingen in vlottende middelen				
- Vorderingen	282.512		-368.970	
- Kortlopende schulden	-81.426		568.120	
		201.086		199.150
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		968.052		1.571.701
- Betaalde interest	-21.450		-17.925	
		-21.450		-17.925
Kasstroom uit operationele activiteiten		946.602		1.553.775
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investerings in materiële vaste activa	-504.509		-711.493	
Desinvesteringen in materiële vaste activa	44		0	
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		-504.465		-711.493
Mutatie liquide middelen		<u>442.137</u>		<u>842.283</u>
Beginstand liquide middelen	5.734.030		4.891.747	
Mutatie liquide middelen	442.137		842.283	
Eindstand liquide middelen		<u>6.176.167</u>		<u>5.734.030</u>

B5 TOELICHTING BEHORENDE TOT DE BALANS

(na verwerking resultaatbestemming)

ACTIVA

VASTE ACTIVA

1 Materiële vaste activa

Vooruitbetaling materieel vaste activa
Gebouwen en terreinen
Inventaris en apparatuur

31-12-2022	31-12-2021
€	€

16.611	0
888.243	595.622
543.267	570.931
<u>1.448.122</u>	<u>1.166.553</u>

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

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>
----------	----------------	----------------	------------------

Mutaties

Investerings	16.611	381.866	106.032	504.509
Desinvesteringen	0	-846.027	-641.729	-1.487.756
Afschrijvingen	0	-89.201	-133.696	-222.897
Afschr. desinvesteringen	0	845.983	641.729	1.487.713

Mutaties boekwaarde

<u>16.611</u>	<u>292.621</u>	<u>-27.664</u>	<u>281.569</u>
---------------	----------------	----------------	----------------

Boekwaarde 31 december 2022

Aanschaffingswaarde	16.611	1.028.113	1.073.507	2.118.232
Cumulatieve afschrijvingen	0	-139.870	-530.240	-670.110

Boekwaarde 31 december 2022

<u>16.611</u>	<u>888.243</u>	<u>543.267</u>	<u>1.448.122</u>
---------------	----------------	----------------	------------------

Afschrijvingspercentages

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

Bedrag	Peildatum
€	

OZB waarde gebouwen en terreinen

11.893.000	1 januari 2022
------------	----------------

	31-12-2022	31-12-2021
	€	€
2 Vorderingen		
1.5.1 Debiteuren	0	45
1.5.5 Studenten / deelnemers / cursisten	28.819	16.599
1.5.8 Overige vorderingen en overlopende activa	236.467	531.155
	<u>265.286</u>	<u>547.798</u>

1.5.8 Overige vorderingen en overlopende activa

Vooruitbetaalde kosten	500	500
Overige vorderingen	15.248	15.133
Overige overlopende activa	220.720	515.522
	<u>236.467</u>	<u>531.155</u>

	31-12-2022	31-12-2021
	€	€

3 Liquide middelen

1.7.1 Kasmiddelen	883	927
1.7.2 Banktegoeden	2.081.283	1.763.918
1.7.4 Overige liquide middelen	4.094.001	3.969.184
	<u>6.176.167</u>	<u>5.734.030</u>

1.7.1 Kasmiddelen

Kas	883	927
	<u>883</u>	<u>927</u>

1.7.2 Banktegoeden

Betaalrekening school	1.831.571	1.515.099
Spaarrekening	249.711	248.819
	<u>2.081.283</u>	<u>1.763.918</u>

1.7.4 Overige liquide middelen

Spaarrekeningen	4.094.001	3.969.184
	<u>4.094.001</u>	<u>3.969.184</u>

PASSIVA

4 Eigen vermogen

VERLOOPOVERZICHT RESERVES EN VOORZIENINGEN

	Saldo 1-1-2022	Resultaat	Overige mutaties	Saldo 31-12-2022
Algemene reserve	2.633.497	825.818	0	3.459.316
Bestemmingsreserves publiek (A)				
Reserve personeel	250.000	0	0	250.000
Reserve werkdrukmiddelen	0	245.728	0	245.728
Reserve NPO	732.004	119.196	0	851.199
Reserve investeringen inventaris	675.000	-675.000	0	0
Reserve aanv. bekostiging VO 2019	188.196	-188.196	0	0
	<u>1.845.200</u>	<u>-498.272</u>	<u>0</u>	<u>1.346.928</u>
Totaal bestemmingsreserves (A + B)	<u>1.845.200</u>	<u>-498.272</u>	<u>0</u>	<u>1.346.928</u>
Eigen vermogen	<u>4.478.698</u>	<u>327.546</u>	<u>0</u>	<u>4.806.244</u>

Het bestuur brengt het resultaat over 2022 ad € 327.546 op de volgende wijze ten laste van de (bestemmings)reserves.

	2022
	€
Resultaat algemene reserve	825.818
Resultaat reserve werkdrukmiddelen	245.728
Resultaat Reserve NPO	119.196
Resultaat investeringen inventaris	-675.000
Reserve aanv. bekostiging VO 2019	-188.196
Resultaat bestemmingsreserve publiek (A)	-498.272
Resultaat bestemmingsreserve (A+B)	-498.272
Resultaat Eigen vermogen	327.546

	Saldo 1-1-2022	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Saldo 31-12-2022
--	----------------	----------	---------------	---------	------------------

5 Voorzieningen

Personeel:

WAB	0	8.897	0	0	8.897
WW-verplichtingen	9.651	-7.230	0	0	2.421
Jubilea	93.804	12.440	-6.474	0	99.770
Spaarverlof	29.214	0	-2.208	0	27.006
Persoonlijk budget / LFBPB	450.583	194.575	-118.206	0	526.953

	Saldo 1-1-2022	Dotaties	Onttrek- kingen	Vrijval	Saldo 31-12-2022
	583.252	208.682	-126.888	0	665.046
Overig:					
Onderhoud	506.870	215.000	-101.721	0	620.149
	506.870	215.000	-101.721	0	620.149
Voorzienen	1.090.122	423.682	-228.608	0	1.285.195

Verloopoverzicht voorzieningen	Kort	Middellang < 5 jaar	Lang > 5 jaar	Totaal
WAB	8.897			8.897
WW-verplichtingen	18.999			18.999
Jubilea	3.919	34.779	61.072	99.770
Spaarverlof			27.006	27.006
Persoonlijk budget / LFBPB	172.870	284.371	69.712	526.953
Onderhoud			765.544	765.544
	195.788	319.150	923.334	1.447.168

6 Kortlopende schulden

	31-12-2022 €	31-12-2021 €
2.4.3 Crediteuren	236.799	503.591
2.4.7 Belasting en premie sociale verzekeringen	551.075	535.377
2.4.8 Schulden terzake van pensioenen	147.177	145.282
2.4.10 Ov kortlopende schulden-overlopende passiva	863.084	695.312
	<u>1.798.136</u>	<u>1.879.562</u>

2.4.7 Belasting en premie sociale verzekeringen

2.4.7.1 Loonheffing	487.973	521.993
2.4.7.3 Premies sociale verzekeringen	63.102	13.383
	<u>551.075</u>	<u>535.377</u>

2.4.10 Ov kortlopende schulden-overlopende passiva

Waarborgsommen (ook schoolboeken)	32.500	30.140
Overige	66	0
Geormerkte subsidies OCW	53.562	63.221
Vakantiegeld	318.572	308.043
Bindingstoelage	35.281	32.143
Uitkering OOP	1.292	0
Reservering Lief & Leed	1.557	331
Vooruitontvangen bedragen	0	16.000
Nog te betalen bedragen	236.214	100.640
Overige	184.041	144.795
	<u>863.084</u>	<u>695.312</u>

G1. Subsidies waarbij het eventueel niet aangewende deel van de subsidie, mits de activiteiten volledig zijn uitgevoerd, kan worden besteed aan andere activiteiten waarvoor bekostiging wordt verstrekt

Omschrijving	Toewijzing		De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond	
	Kenmerk	Datum	J/N	
Studieverlof 2021	1164983	08-2021	J	
Zij-instroom	1189700	12-2021	N	
Studieverlof	1278061	08-2022	N	
Studieverlof	1279771	09-2022	N	
Zij-instroom	1282000	10-2022	N	

G2A. Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, aflopend per ultimo

Omschrijving	Toewijzing	Kenmerk	Datum	Bedrag van de toewijzing	Ontvangsten t/m vorig verslagjaar	Totale subsidiabele kosten t/m vorig verslagjaar	Saldo per 1 januari verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiabele kosten in verslagjaar	Te verrekenen per 31 december verslagjaar
				Totaal	€	€	€	€	€	€

G2B. Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, doorlopend tot in een volgend verslagjaar.

Omschrijving	Toewijzing	Kenmerk	Datum	Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Totale subsidiabele kosten t/m vorig verslagjaar	Saldo per 1 januari verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiabele kosten in verslagjaar	Saldo per 31 december verslagjaar
				Totaal	€	€	€	€	€	€

B6 TOELICHTING BEHORENDE TOT DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN 2022

Baten

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
	€	€	€
7 (Rijks)bijdragen			
3.1.1 Normvergoeding personeel	0	0	9.724.571
3.1.1 Vereenvoudiging basisbekostiging	12.497.724	12.059.953	0
3.1.1 Af: algemene overgangsregeling	-96.755	-90.806	0
3.1.1 Aanvullende bekostiging	521.554	0	0
3.1.1 Af: verrek collectieve uitkering	-109.257	-135.000	-112.020
3.1.1 Overgedragen bekostiging OCW	7.120	0	9.183
3.1.1 Normvergoeding materieel	0	0	1.134.054
3.1.1 Opvang nieuwkomers VO	16.172	0	3.258
3.1.1 Gratis schoolboeken	0	0	470.624
3.1.1 Functiemix randstadregio's VO	261.711	225.000	225.504
3.1.1 Regeling eindexamens	21.658	0	105.264
3.1.2 Aanvullende bekostiging extra herkansing	6.690	0	0
3.1.2 Geormerkte subsidie Lerarenbeurs	22.652	10.800	10.286
3.1.2 Geormerkte subsidie Zij-instroom	25.834	0	12.498
3.1.2 Geormerkte subsidie Subs. inhaal- en ondersteuning	0	0	54.000
3.1.2 Geormerkte subsidie Extra hulp in de klas	0	0	169.198
3.1.2 Geormerkte subsidie capaciteitentesten	0	0	23.721
3.1.2 Niet georm. subs. Strategisch PB	802.451	931.574	1.173.785
3.1.2 Niet georm. subs.	33.946	16.000	32.869
	<u>14.011.501</u>	<u>13.017.521</u>	<u>13.036.794</u>

8 Overige baten

3.5.1 Verhuur	6.640	0	3.753
3.5.5 Ouderbijdragen	245.399	225.191	261.221
3.5.6 Deelnemersbijdragen	200	0	63
3.5.6 Verhuur kluisjes	20.125	24.000	28.105
3.5.6 Bijdrage excursies / werkweken	161.224	315.000	49.363
3.5.6 Samenwerkingsverband / Kon. Visio	295.201	222.559	247.240
3.5.6 Rosa	21.354	20.000	23.636
3.5.8 Overige baten	5.596	6.768	16.387
	<u>755.739</u>	<u>813.518</u>	<u>629.766</u>

Lasten

9 Personele lasten

4.1.1 Lonen en salarissen	7.945.730	7.903.913	7.362.315
4.1.1.2 Sociale lasten	1.462.148	1.239.325	1.370.960
4.1.1.3 Pensioenlasten	1.302.009	1.087.600	1.228.986
4.1.2 Overige personele lasten	1.143.521	711.324	262.095
4.1.3 Uitkeringen (-/-)	-149.243	-7.500	-101.301
	<u>11.704.165</u>	<u>10.934.662</u>	<u>10.123.055</u>

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
	€	€	€
4.1.1 Lonen en salarissen			
4.1.1 Salariskosten directie	481.706	387.756	387.068
4.1.1 Salariskosten OP	8.116.861	7.827.854	7.690.879
4.1.1 Transitievergoedingen (ontslag en/of bij ziek uit dienst)	0	50.000	0
4.1.1 Salariskosten OOP	1.446.327	1.309.800	1.431.529
4.1.1 Salariskosten OOP overwerk	1.364	0	0
4.1.1 Salariskosten vervanging Zwangerschap	28.854	13.000	10.189
4.1.1 Salariskosten ziektevervanging	51.982	5.041	13.437
4.1.1 Salariskosten vv anders ziekte	1.291	0	4.780
4.1.1 Salariskosten NPO	111.649	290.802	36.178
4.1.1 Salariskosten Trajectgroep	185.166	141.260	124.299
4.1.1 Salariskosten Prestatiebox	0	0	4.340
4.1.1 Salariskosten t.l.v. MJOP	0	-46.600	-45.500
4.1.1 Salariskosten zieke na wachttijd	2.381	0	0
4.1.1 Salariskosten ouderschapsverlof	31.841	12.430	46.784
4.1.1 Salariskosten vv ouderschapsverlof	8.920	0	1.308
4.1.1 Salariskosten seniorenregeling	223.464	222.600	237.656
4.1.1 Salariskosten ov bet verlof	0	0	2.267
4.1.1 Salariskosten onbetaald verlof	498	1.895	1.905
4.1.1 Werkkosten PSA	17.582	15.000	15.141
4.1.1 Correctie sociale lasten	-1.462.148	-1.239.325	-1.370.960
4.1.1 Correctie pensioenen	-1.302.009	-1.087.600	-1.228.986
	<u>7.945.730</u>	<u>7.903.913</u>	<u>7.362.315</u>

4.1.1.2 Sociale lasten

4.1.1.2 Sociale lasten	1.462.148	1.239.325	1.370.960
	<u>1.462.148</u>	<u>1.239.325</u>	<u>1.370.960</u>

4.1.1.3 Pensioenlasten

4.1.1.3 Pensioenlasten	1.302.009	1.087.600	1.228.986
	<u>1.302.009</u>	<u>1.087.600</u>	<u>1.228.986</u>

4.1.2 Overige personele lasten

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
	€	€	€
4.1.2.1 Dotatie voorziening BAPO	8.897	0	0
4.1.2.1 Dotatie voorziening WW	-7.230	0	9.651
4.1.2.1 Dotatie voorziening jubilea	12.440	10.000	25.645
4.1.2.1 Dotatie reserve spaarverlof	0	3.000	13.524
4.1.2.1 Vrijval reserve spaarverlof	0	0	-50.631
4.1.2.1 Dotatie ov personeelsvoorziening	194.575	10.000	27.238
4.1.2.1 Vrijval ov personeelsvoorziening	-2.208	0	-51.548
4.1.2.2 Personeel ni dienst (reg. formatie)	204.246	100.000	7.608
4.1.2.2 Personeel niet in dienst	166.466	48.000	55.510
4.1.2.2 Personeel niet in dienst (NPO)	237.395	277.824	72.313
4.1.2.2 Werkdrukverlichting collectief	76.502	30.000	8.863
4.1.2.3 Bedrijfsgezondheidszorg	42.602	30.000	40.703
4.1.2.3 Activiteiten personeel	24.831	30.000	24.160
4.1.2.3 Bij- en nascholing	114.156	122.500	78.598
4.1.2.3 Werving	14.986	10.000	1.893
4.1.2.3 Bijzondere kosten personeel	365	0	684
4.1.2.3 Kosten Rosa	254	1.000	882
4.1.2.3 Overige	55.244	39.000	-2.999
	<u>1.143.521</u>	<u>711.324</u>	<u>262.095</u>

4.1.3 Uitkeringen (-/-)

Uitkeringen (-/-) RF, UWV en overige	-149.243	-7.500	-101.301
	<u>-149.243</u>	<u>-7.500</u>	<u>-101.301</u>

Personeelsbezetting

	2022	2021
	Aantal FTE's	Aantal FTE's
DIR	3,21	3,03
OP	84,46	81,01
OOP	25,87	25,38
	<u>113,54</u>	<u>109,42</u>

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
	€	€	€
10 Afschrijvingen			
4.2.2 Gebouwen en terreinen	89.201	111.158	80.357
4.2.2 Inventaris en apparatuur	133.696	148.555	107.549
	<u>222.897</u>	<u>259.713</u>	<u>187.906</u>

11 Huisvestingslasten

4.3.1 Huur (inclusief kluizen)	31.108	37.500	39.984
4.3.3 Onderhoud	115.613	22.500	79.074
4.3.4 Gas	69.337	100.000	84.998
4.3.4 Electra	38.274	45.000	32.525
4.3.4 Water	9.737	10.000	8.890
4.3.5 Schoonmaakkosten	217.042	230.000	216.017
4.3.6 Heffingen	44.634	30.000	27.007
4.3.7 Dotatie onderhoudsvoorziening	215.000	312.500	180.000
4.3.7 Bewaking en beveiliging	2.776	3.000	2.409
4.3.8 Overige huisvestingslasten	3.179	500	14.671
	<u>746.701</u>	<u>791.000</u>	<u>685.576</u>

12 Overige instellingslasten

4.4.1 Administratie- en beheerslasten

Administratie en beheer	80.487	87.500	83.168
Accountantskosten inzake controle	20.287	15.000	20.445
Advieskosten	76.688	60.000	88.597
Telefoon- en portokosten e.d.	19.636	18.000	19.233
Kantoorartikelen	6.982	7.500	6.071
Bestuurskosten	991	5.000	6.666
Overige	0	0	12
	<u>205.070</u>	<u>193.000</u>	<u>224.193</u>

4.4.2 Inventaris en apparatuur

Inventaris	21.280	12.000	9.319
Leermiddelen	97.702	95.000	84.354
Onderwijsontwikkelingen (Quest, Unesco)	72.511	46.500	41.432
Examenkosten	16.999	15.000	22.452
Regeling gratis schoolboeken	596.793	550.000	560.225
Bibliotheek / mediatheek	7.378	6.000	5.856
Onderhoud apparatuur / inventaris	8.713	2.500	9.100
	<u>821.376</u>	<u>727.000</u>	<u>732.738</u>

4.4.3 Dotatie overige voorzieningen

Lustrum	0	7.575	0
	<u>0</u>	<u>7.575</u>	<u>0</u>

4.4.4 Overige

Oudervereniging	836	3.000	164
Medezeggenschapsraad	1.163	3.000	1.958
Contributies	71.048	45.000	52.823
Verzekeringen	8.083	6.500	9.607
Leerlingenraad	877	1.250	755
Abonnementen	3.427	0	1.891
ICT bijdrage Rent Company	600	0	38.900
ICT en website	135.131	130.000	99.263
Excursies / werkweek	163.749	450.000	90.357
Niet-lesgebonden activiteiten	881	5.000	7.892
Activiteiten afdelingen	58.341	86.253	67.761
Trajectgroep	13.453	64.714	18.550
VAVO	102.084	66.000	57.566
Kosten NPO (sociaal/emotioneel/mat)	62.750	227.500	3.573
Sociaal fonds	0	1.500	441
PR/wervingskosten	10.812	15.000	25.555
Representatiekosten	377	2.500	2.393
Overige	16.274	8.205	75.477
	<u>649.884</u>	<u>1.115.422</u>	<u>554.923</u>

Leermiddelen

Kopieerkosten	68.151	50.000	57.749
	<u>68.151</u>	<u>50.000</u>	<u>57.749</u>

Totaal Overige instellingslasten

	<u>1.744.481</u>	<u>2.092.997</u>	<u>1.569.603</u>
--	------------------	------------------	------------------

Financiële baten en lasten

13 Financiële lasten

6.2 Rentelasten	21.450	15.000	17.925
	<u>21.450</u>	<u>15.000</u>	<u>17.925</u>

Totaal financiële baten en lasten

	<u>-21.450</u>	<u>-15.000</u>	<u>-17.925</u>
--	----------------	----------------	----------------

Specificatie honorarium accountant

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
Onderzoek jaarrekening	20.287	11.408	20.445
Andere controleopdrachten	0	0	0
Fiscale adviezen	0	0	0
Andere niet-controle-diensten	0	0	0
	<u>20.287</u>	<u>11.408</u>	<u>20.445</u>

WNT-verantwoording 2022 Sancta Maria Lyceum

De WNT is van toepassing op Sancta Maria Lyceum

Het voor Sancta Maria Lyceum toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2022: € 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 2022	C.B. Quadekker
Bedragen x € 1	
Functiegegevens	Rector/bestuurder
Aanvang en einde functievervulling in 2022	
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1
Dienstbetrekking	Ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 122.109
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 21.247
<i>Subtotaal</i>	€ 143.356
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	€ 154.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terug ontvangen bedrag	€ 0
Totaal bezoldiging 2022	€ 143.356
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.

Gegevens 2021	Naam
Bedragen x € 1	
Functiegegevens	Rector/bestuurder
Aanvang en einde functievervulling in 2021	
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0
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
Bezoldiging	€ 132.552

1d Topfunctionarissen met een totale bezoldiging van € 1.800 of minder

Topfunctionarissen inclusief degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt met een bezoldiging van € 1.800 of minder

Gegevens 2022	
Naam Topfunctionaris	Functie
H. Luik	Voorzitter
M. Jacobs	Bestuurslid
B.C. Stuyfzand	Bestuurslid
J.N Kuipers	Bestuurslid
L.J. Hobbelt	Bestuurslid
J.S van Scherpenzeel	Vice-voorzitter

3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

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

Model E: Verbonden partijen

Naam	Juridische Vorm	Statutaire zetel	Code activi- teiten	Eigen Vermogen jaar 2022 EUR	Resultaat jaar 2022 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 2022 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 € 590.000.

Nokilock

Bij Nokilock worden lockers gehuurd. De contracten hebben wisselende looptijden. De jaarlijkse kosten bedragen circa € 21.000.

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.

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).

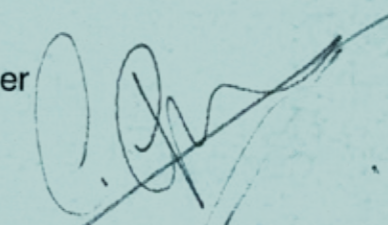
GEBEURTENISSEN NA BALANSDATUM

Er hebben zich geen gebeurtenissen na balansdatum voorgedaan.

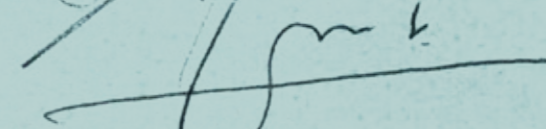
Ondertekening Jaarverslag

Vastgesteld door het bestuur te Haarlem op 28 juni 2023

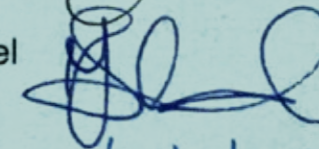
C.B. Quadekker



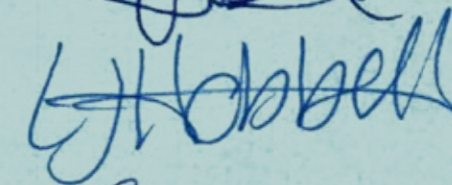
H. Luik



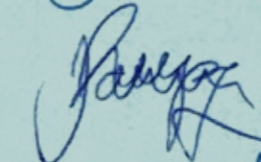
J.S. van Scherpenzeel



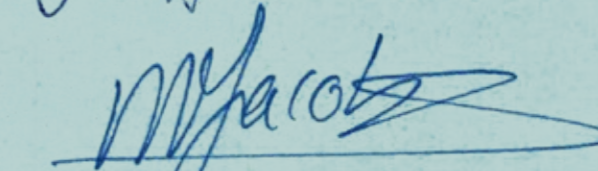
L.J. Hobbelt



J.N. Kuipers



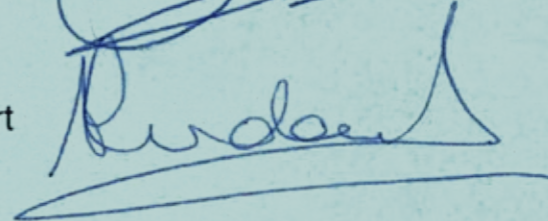
M. Jacobs

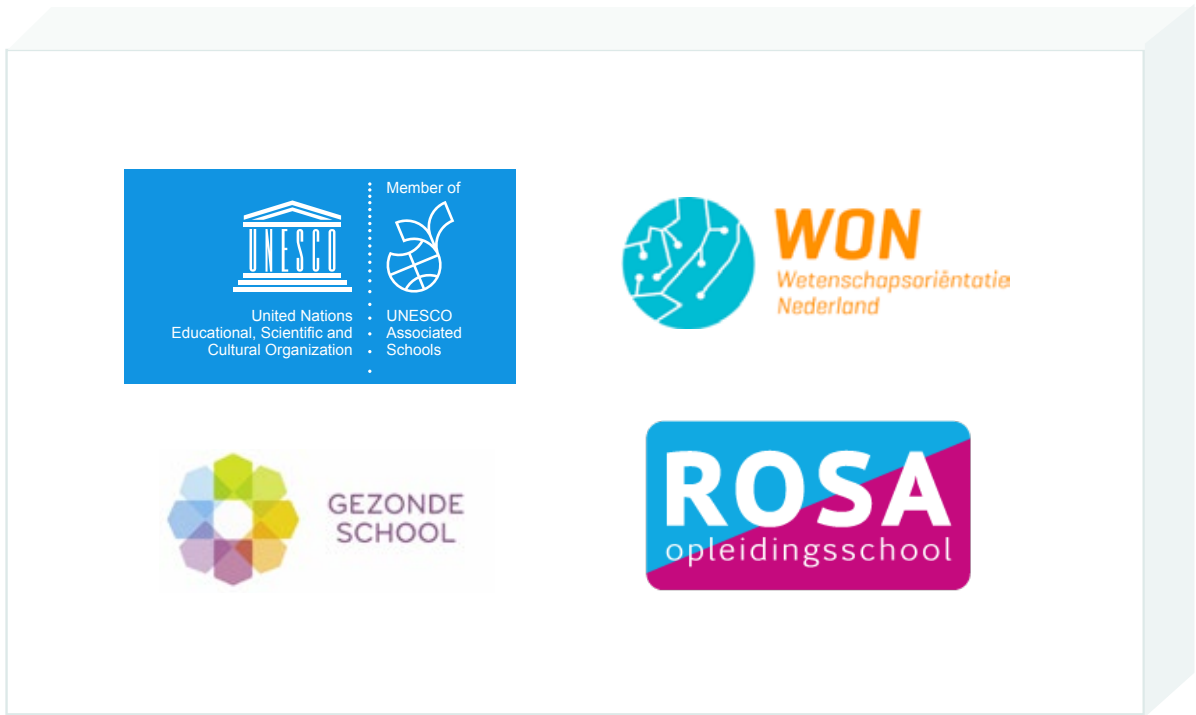


R.M.F. van Bezooijen



A.W.J.M. Lindaart





● Lyceum Sancta Maria ● Van Limburg Stirumstraat 4, 2012MN Haarlem
● T 023 531 60 40 ● info@sanctamaria.nl ●

