



Jaarverslag 2020

Lyceum Sancta Maria

PLANN



Inleiding	4
<ul style="list-style-type: none"> • Kwaliteitsgericht • Uitdagend en creatief • Lerende organisatie • Ondernemend 	
1. Algemene informatie	8
1.1 Organisatie	8
1.2 Missie en visie	10
1.3 Corona	10
2. Verslag bestuur	12
2.1. Kwaliteit onderwijs	12
<ul style="list-style-type: none"> 2.1.1 Onderwijs en doelstellingen 2.1.2 Toetsing en examinering (maatschappelijk thema) 2.1.3 Onderwijsprestaties 2.1.4 Tevredenheid 2.1.5 Onderwijskundige en onderwijsprogrammatische zaken 2.1.6 Toegankelijkheid en toelatingsbeleid 2.1.7 Onderzoek en ontwikkeling 2.1.8 Prestatiebox 2.1.9 Passend onderwijs (maatschappelijk thema) 	
2.2 Personeel	20
<ul style="list-style-type: none"> 2.2.1 Lerende organisatie 2.2.2 Strategisch HRM (maatschappelijk thema) 2.2.3 Professionalisering en opleiden 2.2.4 Coaching en ontwikkeling 2.2.5 Regionale Opleidingschool Amstelland (ROSA) 2.2.6 Flexibele organisatie en formatie 2.2.7 Verzuim en duurzame inzetbaarheid 	
2.3 Personeelsbestand	22
<ul style="list-style-type: none"> 2.3.1 Kerncijfers 2.3.2 Beheersing van de uitkeringslast na ontslag 2.3.3 Behoud van medewerkers 2.3.4 Toekomstige ontwikkelingen 	
2.4 Kwaliteitsbeleid	24
2.5 Omgeving	25
<ul style="list-style-type: none"> 2.5.1 UNESCO en internationalisering 2.5.2 Duurzaamheid en maatschappelijk ondernemen 2.5.3 Huisvesting 2.5.4 AVG en privacy 2.5.5 ICT 	
3. Toezicht en verantwoording	28
3.1 Verslag bestuur	28
Samenstelling toezichthoudend deel van het bestuur	
3.2 Code goed onderwijsbestuur	28
<ul style="list-style-type: none"> 3.2.1 Visie op toezicht 3.2.2 Contact met organisatie 3.2.3 Werkwijze 	

3.3 Verslag medezeggenschap	30
<ul style="list-style-type: none"> 3.3.1 Samenstelling MR 3.3.2 De behandelde onderwerpen en overleg 	
3.4 Contacten en samenwerking Gemeentelijk bestuurlijk overleg	30
<ul style="list-style-type: none"> Samenwerking Zuid-Kennemerland VO-raad Eenpits-overleg Regionale Opleidingschool Amstelland (ROSA) Verus UNESCO Global Citizen Network Wetenschaps Oriëntatie Nederland (WON) 	
4. Financiën	32
4.1 Financiële positie op balansdatum	32
4.2 Analyse van het resultaat t.o.v. de begroting 2020	34
4.3 Toelichting op onderdelen van de analyse van het resultaat t.o.v. de begroting 2020	34
<ul style="list-style-type: none"> 4.3.1 Baten 4.3.2 Lasten 	
4.4 Analyse van het resultaat t.o.v. het verslagjaar 2019	36
4.5 Analyse op onderdelen van het resultaat t.o.v. het verslagjaar 2019	36
<ul style="list-style-type: none"> 4.5.1 Rijksbedragen 4.5.2 Lasten 	
4.6 Investeringsbeleid	37
4.7 Besteding aanvullende bekostiging	39
4.8 Treasury	39
5. Continuïteit en toekomst	40
5.1 Kengetallen	40
<ul style="list-style-type: none"> 5.1.1 Leerlingpopulatie en formatie 5.1.2 Meerjarenformatieoverzicht (2019-2024) uitgedrukt in fte 	
5.2 Meerjarenbegroting	42
5.3 Balansforecast	42
5.4 Signaleringswaarden	44
5.5 Kengetallen op basis van de balansforecast	44
5.6 Intern risicobeheersings- en controlesysteem	44
5.7 Risicoprofiel	46
6. Jaarrekening	50

TABELLEN & FIGUREN

Figuur 1: Organogram	08
Tabel 1: Samenstelling schoolleiding & MT	09
Figuur 2: De fasen van formatief handelen (Bureau Ice)	11
Tabellen 2: Onderwijsresultaten 2021 Inspectie van het Onderwijs.	13
Tabellen 3: Tevredenheidsresultaten ouders en Leerlingen	15
Tabel 4: Verzuimpercentatge medewerkers 2018-2020	22
Tabel 5: Realisatie en begroting gemiddeld aantal fte 2020	23
Tabel 6: Klachtenafhandeling	24
Figuur 3: PDCA-cyclus Sancta Maria	25
Tabel 7: Samenstelling bestuur	28
Tabel 8: Samenstelling MR 2019-2020	30
Tabel 9: Balans ultimo 2019-2020	32
Tabel 10a: Leerlingpopulatie	40
Tabel 10b: Leerlingpopulatie en formatie	40
Tabel 11: Meerjarenbegroting 2021-2025	42
Tabel 12: Balansforecast	42
Tabel 13: Signaleringswaarde	44
Tabel 14: Kengetallen	44
Tabel 15: Risiko-analyse	46

Inleiding

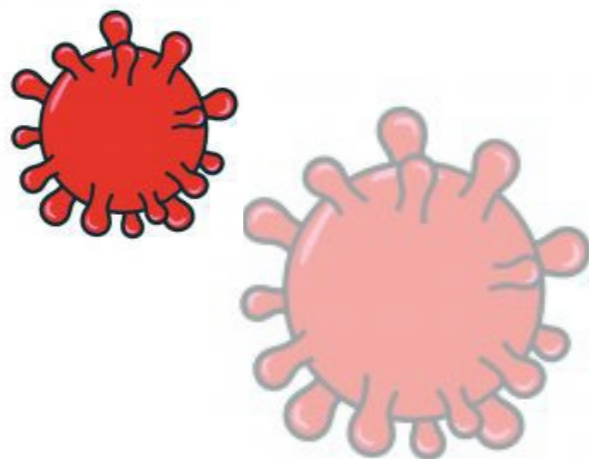
Sancta Maria is méér dan een diploma!

Dit jaar heeft Sancta Maria vanuit het strategisch meerjarenbeleidsplan 2018-2022 (SMBP), zich flexibel getoond en verder ontwikkeld. De ambitieuze plannen die zijn verwoord in het schoolplan krijgen vorm en uitvoering.

Het jaar 2020 is echter anders verlopen dan voorzien. Halverwege maart 2020 werd de school fysiek gesloten vanwege de uitbarsting van de covid-19 pandemie. De 'corona-situatie' heeft ervoor gezorgd dat voor zowel onze leerlingen als voor het Sancta-team de ambities bijgesteld moesten worden en noopten ons tot het bijstellen van de koers. De hele coronacrisis heeft Sancta Maria als doel voor ogen gehouden dat de school een veilige en gezonde plek moet zijn en blijven om in te kunnen leren en werken. Wij hebben hierbij gestreefd naar het zo lang mogelijk openhouden van de school in welke vorm dan ook. Mede door het daadkrachtige intern gevoerde beleid, het naleven en toezien op de regels, bleken de besmettingen in school zeer beperkt en goed te overzien. De keuzes die hiervoor zijn gemaakt, het vrijmaken van de veiligheidscoördinator voor het mede opstellen en uitvoeren van beleid, het inhuren van onze 'coronasquad' als extra formatie voor het ontlasten van medewerkers in belang van de continuïteit van het onderwijs en natuurlijk alle extra kosten voor aanvullende hygiënemaatregelen, hebben aanzienlijke kosten met zich meegebracht. De aanpassingen die noodzakelijk zijn op gebied van ventilatie zijn ronduit fors komend jaar. Desondanks constateer ik, geheel des Sancta's, dat er ondanks alle opgelegde beperkingen gewerkt is vanuit een growth mindset; kansen zien, oppakken en benutten.

Het jaar overziend, concludeer ik dat er veel en goed werk is verzet. Het onderwijs is volledig anders aangeboden, maar onze leerlingen hebben zoveel mogelijk onderwijstijd gekregen. Binnen een week is het team erin geslaagd het onderwijs online aan te bieden. De flexibiliteit en creativiteit is ronduit groot geweest, daarom neem ik in dit jaarverslag graag nogmaals de ruimte om iedereen te bedanken voor deze enorme betrokkenheid en tomeloze inzet.

De keuzes die zijn gemaakt, werpen nieuwe vragen op ten aanzien van de organisatie en efficiency. Welke lessen hebben wij geleerd? Wat willen wij behouden? Wat kan beter? Die kwaliteitsslag willen wij graag maken. We gaan door op de ingeslagen weg om vanuit de gezamenlijke visie het beste uit leerlingen en uit onszelf te halen. Sancta Maria heeft een eigen karakter dat is samen te vatten in vier kernwaarden. Vanuit deze vier kernwaarden geven wij ons onderwijs in de breedste zin van het woord vorm, inhoud en kleur.



Kwaliteitsgericht

Het realiseren van de ambities uit ons schoolplan vereist zorgvuldige kwaliteitszorg. We streven ernaar dat kwaliteitsbeleid en kwaliteitszorg meer zijn dan een instrumentele - of cijfermatige analyse. We leggen daarom de directe relatie met strategisch personeelsbeleid, omdat de kwaliteit van Sancta Maria wordt bepaald door de mensen die er werken.

Sancta Maria heeft een stijgend onderbouw- en bovenbouwrendement. De driejaargemiddelden zijn vergelijkbaar met wat de inspectie van ons verwacht, het onderwijsresultatenmodel bevestigt dit.

Zeer bijzonder en tegelijkertijd sneu, was het feit dat de centrale examens dit jaar niet zijn doorgegaan. Bewust heb ik alle leerlingen meegegeven dat de term 'coronadiploma' geen betrekking op hen heeft. Zij mogen trots zijn op hun behaalde resultaat, immers alle toetsen waren correct en tijdig afgerond voordat de lockdown een feit was. De examenresultaten waren afgelopen jaar goed, havo 97% en het vwo 100% geslaagden.

Vanwege covid-19 heeft de inspectie een compacte variant van het vierjaarlijks onderzoek uitgevoerd. Op basis van een analyse en beschikbare informatie heeft een prestatie-analysegesprek met het bestuur, collega's en leerlingen plaatsgevonden. Tijdens het gesprek heeft het bestuur toegelicht hoe de onderwijskwaliteit wordt gevolgd en, indien nodig, wordt verbeterd. Daarnaast is gesproken over de actuele ontwikkelingen van het onderwijs en de impact daarop voor leerlingen, geheel in het licht van covid-19. Ten slotte is ook de gezonde financiële situatie aan de orde geweest. [Het oordeel](#) stemt dan ook tot grote tevredenheid, een verdiende kroon op het werk en de bijhorende kwaliteitszorg met processen en procedures. Hieronder een citaat uit het verslag van de Inspectie. >>Sancta Maria heeft een grote positieve ontwikkeling doorgemaakt, het bestuur is erin geslaagd de school financieel gezond te krijgen en de resultaten zijn op het gewenste niveau. Het uitgangspunt 'op te leiden voor meer dan een diploma' komt terug in het onderwijsconcept van de UNESCO-school bij het vakkenaanbod, de keuzemogelijkheden voor leerlingen en hun begeleiding daarbij. De

school maakt werk van maatwerk en hecht aan sociale cohesie. Sancta Maria is een aantrekkelijke school voor leerlingen, de aanmeldingen zijn sterk toegenomen en hebben ertoe geleid dat er geloot moest worden. <<

Sancta meet jaarlijks de tevredenheid van onze leerlingen en ouders. Het Vensters-onderzoek maakt onderdeel uit van de eigen jaarlijkse kwaliteitscyclus. Met deze enquêtes en andere onderzoeken, zoals de onderwijsresultatenkaart, houden we de school op koers en sturen we bij wanneer dat nodig is. Vanwege covid-19 hebben de interne onderzoeken wel plaatsgevonden maar was het aantal respondenten beperkt.

Sancta heeft vanuit de eisen die de wet- en regelgeving aan ons stelt een eigen PDCA-model ontwikkeld, passend bij de organisatie. Kwaliteit zit ook in de wijze van het besturen van de school. 2020 was het jaar waarin vanuit de visie op good governance er op verschillende beleidsterreinen een verdiepingsslag is gemaakt. De geactualiseerde code Goed Onderwijsbestuur VO met de vier principes: verantwoordelijkheid, professionaliteit, integriteit en openheid vormden de basis waarop het bestuur van Sancta Maria belangen heeft afgewogen en koers heeft bepaald

Uitdagend en creatief

Bij Sancta bieden wij leerlingen uitdagend en toekomstgericht onderwijs dat hen voorbereidt op de 21e eeuw. Sancta Maria kenmerkt zich door een organisatie en een benadering waarin de leerling in toenemende mate eigenaar wordt van zijn of haar eigen onderwijsleerproces in een inspirerende en creatieve leeromgeving. Ons motto 'Meer dan een diploma' is zichtbaar door het aanbod van keuze-activiteiten, projecten en het aanbod in het honoursprogramma zoals versneld examen doen en lessen volgen aan de universiteit. Sancta Maria heeft ter voorbereiding op het wetenschappelijk onderwijs een eigen vak ontwikkeld voor de atheneumleerlingen; Quest. Speciaal hiervoor is de school aangesloten bij de WON-academie (Wetenschaps Oriëntatie Nederland) Daarnaast is voor havisten het vak Bewegen, Sport en Maatschappij (BSM) ontwikkeld waarmee zij een voorsprong hebben bij de ALO aan de Hogeschool van Amsterdam.

Het compleet vernieuwde vak Art & Design doet aanspraak op de creatieve breinen. Dit is een toekomstbestendig vak geworden gericht op ontwerpen, ontwikkelen en vormgeven.

Lerende organisatie

Sancta Maria heeft de ambitie een lerende organisatie te zijn. De sfeer van veiligheid en vertrouwen biedt de juiste goede basis om samen te werken en samen te leren. Het lerarentekort heeft landelijke impact, ook in Haarlem is dat merkbaar. Minder studenten gaan het onderwijs is, de sector is onvoldoende aantrekkelijk. Naast het bestaande inductieprogramma van school vraagt deze maatschappelijke uitdaging om initiatief en creativiteit. Sancta Maria heeft daarom dit jaar een opleidingsplan geschreven met als resultaat officieel opleidingschool te zijn

geworden. Hierdoor is Sancta Maria formeel toegetreden tot de Regionale Opleidingschool Amstelland (ROSA). Naast twee schoolopleiders, de inductiecoördinator en vanuit iedere sectie interne werkplekbegeleiders, geven wij inhoud en vorm aan het opleiden in school.

Een van de ambities uit het schoolplan is om schoolbreed te trainen in het formatief handelen. De trainingen zijn gestart maar moesten gecancelled worden door de omstandigheden. Na de covid-19 situatie zullen de scholingsdagen opnieuw opgenomen worden in de planning. Wij geloven in toetsen maar wel om van te leren. Geen afrekenmoment, maar een evaluatiemoment waardoor leerlingen zien waar ze staan en waar ze naartoe gaan. Dit vraagt om een duidelijke visie op toetsbeleid, toetsen op een manier waarbij de leerlingen onderdeel uitmaken van het eigen leer- en ontwikkelproces. Hierdoor kan in belangrijke mate bijgedragen worden aan een hogere kwaliteit van onderwijs.

UNESCO

Docenten leren van leerlingen en leerlingen leren van docenten. Dit alles vanuit een erkenning en waardering van ieders eigenheid. Daarom is Sancta een UNESCO-school en voldoet hiermee al jaren aan de opdracht doelgericht en systematisch inhoud te geven aan de wettelijke burgerschapsopdracht. Sancta Maria heeft nadrukkelijke aandacht voor burgerschap (mensenrechten, duurzaamheid en intercultu-

reel leren). In de reguliere lessen, in thematische projecten en tijdens internationale reizen, die helaas vanwege covid-19 noodgedwongen zijn afgelast, besteden we aandacht aan deze onderdelen vanuit de overtuiging dat elke generatie de opdracht heeft om bij te dragen aan de leefbaarheid van onze wereld. We realiseren een ruim en contextrijk aanbod, onder andere door een uitdagend UNESCO-programma, fundament voor wetenschaps- en onderzoeksvaardigheden, creativiteit, ondernemerschap en versterkt taalonderwijs.

Ondernemend

Sancta is een ondernemende school waarin iedereen, leerlingen én collega's, de kans krijgt om hun eigen talenten te ontdekken en verder te ontwikkelen. Maar dat lukt beter als de zin en de betekenis ervan geplaatst kunnen worden in een uitdagende context. Sancta als ondernemende school ervaart de opdracht waarvoor we staan als een gezamenlijke inspanning op weg naar een gezamenlijk doel. Het wij-gevoel groeit nu leerlingen en docenten meer samen leren. Wij werken graag samen met samenwerkingsverbanden en ondernemers. Soms dienen zij als sponsors van activiteiten, maar we werken vooral graag samen vanwege de ervaring en het vakmanschap op het gebied van het economisch ondernemen en de inhoudelijke kennis.

Bij het schrijven van deze tekst bevinden we ons nog steeds midden in de coronacrisis.


Terugkijkend op het afgelopen jaar concludeer ik dat het een jaar was van veel onzekerheid en verdriet, maar ook een jaar waarin de school een enorme veerkracht en improvisatievermogen toonde. Het onderwijs, hetzij in een andere vorm, en de resultaten zijn op orde. Bovendien is de instroom van nieuwe leerlingen opnieuw toegenomen. Op het gebied van onderwijsontwikkeling kent de school een bloei op ICT-gebied en blijken digitale interventies aanvullend op het reguliere programma. Onze ambities bouwen voort op de schoolorganisatie zoals deze staat, geven richting aan het strategisch beleid en geven inzicht in de personele en financiële haalbaarheid van de beleidsvoornemens. Het is goed te constateren dat wij op de goede weg zijn.

Het bestuur van Sancta Maria is zich terdege

bewust van de verantwoordelijkheid voor de kwaliteit en de continuïteit van het onderwijs. Het blijven bouwen aan een gezonde en solide organisatie zijn hiervoor essentiële voorwaarden. Wij zijn van mening dat de verbetercultuur in de school hierbij een positieve bijdrage levert. Dit is een stimulans om de komende jaren een aangepaste koers te varen om onze leerlingen, door de impact van covid-19, net zo solide op hun diploma voor te bereiden als

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

C.B. Quadekker
Rector-bestuurder



1. Algemene informatie

Lyceum Sancta Maria is opgericht in 1931 als gymnasium. Tegenwoordig biedt de katholieke school een havo-, atheneum- of gymnasiumopleiding aan voor ruim 1.400 leerlingen uit Haarlem, Heemstede, Bloemendaal, Zwanenburg, Haarlemmermeer, Zandvoort, Bennebroek en Hillegom.

Sancta Maria is een zelfstandige stichting en werkt volgens het one-tier board model. Er is daarbij gekozen voor functionele scheiding tussen intern toezicht en bestuur. Dit betekent dat binnen één orgaan (het bestuur) wordt gewerkt met toezichthoudende bestuurders (tezamen het algemeen bestuur) en een uitvoerend bestuurder (ook wel het dagelijks bestuur). De schoolleiding (SL) wordt gevormd door een rector-bestuurder en twee conrectoren, samen met de afdelingsleiders vormen zij het management (MT) van de school. De stafmedewerkers op gebied van (S)HRM, financiën, ICT en communicatie ondersteunen het MT. Op onze school werken 140 medewerkers.

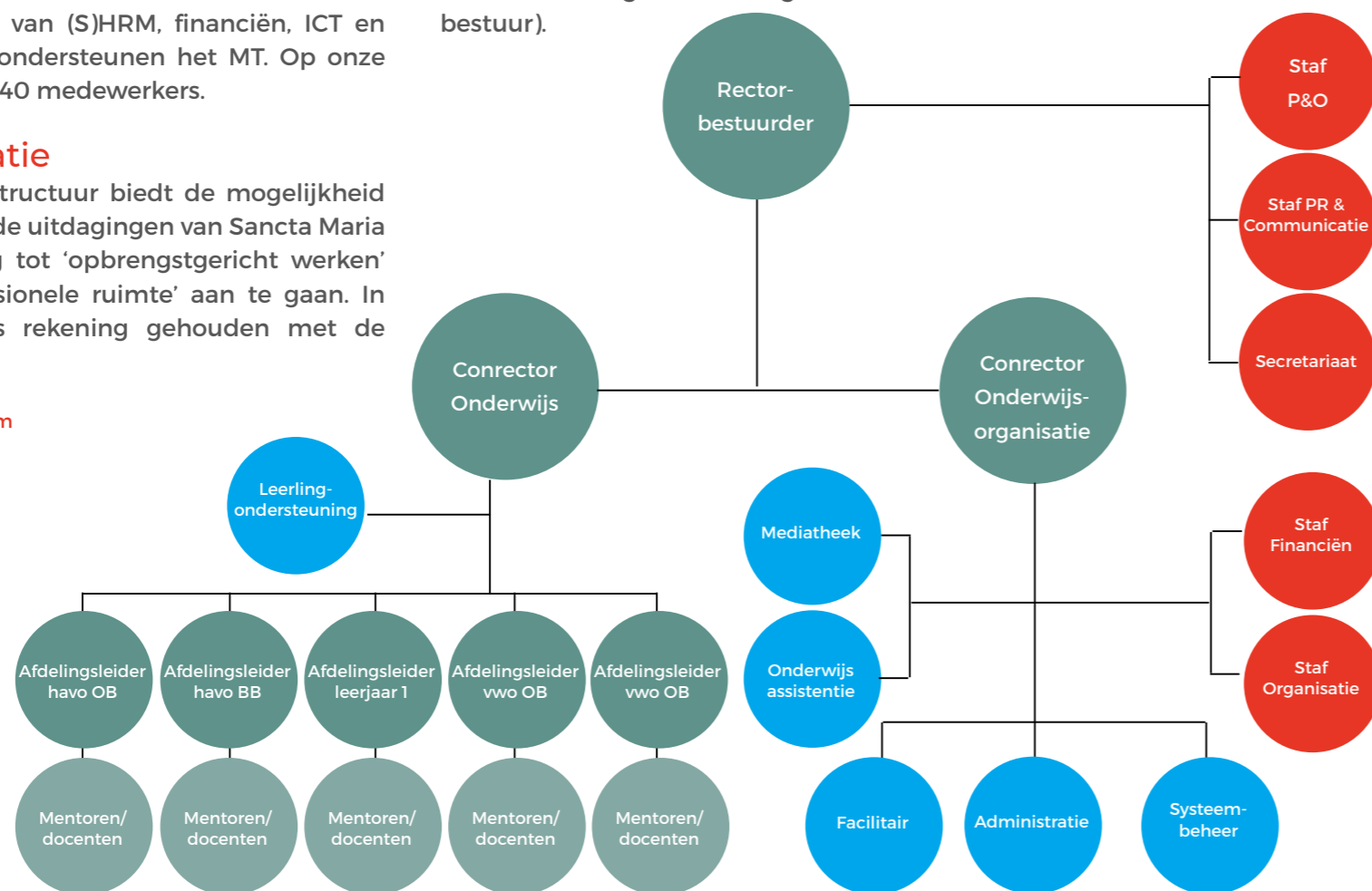
1.1 Organisatie

De organisatiestructuur biedt de mogelijkheid om met elkaar de uitdagingen van Sancta Maria met betrekking tot 'opbrengstgericht werken' en met 'professionele ruimte' aan te gaan. In de structuur is rekening gehouden met de

afspraken die zijn gemaakt in het voorgaande sectorakkoord over onder meer:

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

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



Figuur 1: organogram

Tabel 1: samenstelling schoolleiding en managementteam

Gedurende de verslagperiode bestond de schoolleiding en het managementteam van Sancta Maria uit de volgende personen:

Schoolleiding

Mevrouw C. Quadekker
(rector-bestuurder)

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

Mevrouw M. Krijnen

De heer J. Maréchal*
conrector onderwijs

- Onderwijskundig beleid
- Onderwijsorganisatie
- Leerlingbegeleiding en -zorg

De heer Jacobs

Mevrouw M. Krijnen*
conrector onderwijsorganisatie

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

Afdelingsleiders

De heer R. Dekker leerjaar 1
Mevrouw M. Meinema*

De heer N. Vis havo 2 & 3

Mevrouw M. Meinema havo 4 & 5
De heer R. Dekker*

Mevrouw L. Tjeerdema** vwo 2
De heer D. Schenk vwo 3 & 4
De heer G. Jonkers* vwo 2, 3 & 4

De heer J. Groen vwo 5 & 6

* per 01-08-20

** tijdelijk i.v.m. ouderschapsverlof D Schenk.

1.2 Missie en visie

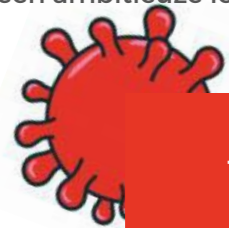
Missie

Leerlingen met een open en nieuwsgierige blik naar de wereld laten kijken en laten uitblinken. Dat is wat ons drijft. Wij doen dat door ze te helpen kennis en vaardigheden te verwerven en kwaliteiten te ontwikkelen, zodat ze kunnen uitgroeien tot evenwichtige, sociale mensen met respect en verantwoordelijkheid voor zichzelf, de ander en de omgeving. Kansrijk de wereld in! Onze drijfveren voor het onderwijs dat wij bieden zijn dan ook: maatschappelijke toerusting, kennisvorming en persoonsvorming.

Sancta Maria heeft een eigen karakter dat in het strategisch meerjarenbeleidsplan 2018-2022 is samengevat in vier kernwaarden. Vanuit deze vier kernwaarden geven wij ons onderwijs in de breedste zin van het woord vorm, inhoud en kleur.

Visie

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



1.3 Corona

Het onderwijs en de organisatie heeft vanaf maart 2020 tot op heden in het teken van corona gestaan. Wij hebben direct een coronacrisisteam ingesteld om snel te kunnen handelen en de medewerkers en leerlingen een zo veilig en gezond mogelijk werk- en leeromgeving te bieden.

De impact van de pandemie is enorm groot geweest zowel voor de leerlingen als de medewerkers. Na elke coronapersconferentie moesten er vaak ingrijpende aanpassingen op zeer korte termijn doorgevoerd worden zoals het overgaan op compleet digitaal onderwijs. Daarnaast moesten er veel andere maatregelen getroffen worden, van hygiëne materialen in alle ruimtes van de school en afstandstickers tot het inhuren van extra medewerkers om de veiligheid (1,5 meter) te kunnen handhaven, het aanpassen van PTA's en PTO's en het inhalen van achterstanden. En dit is dan nog maar een beknopte opsomming van de consequenties van covid-19 op de school. Dit alles heeft natuurlijk ook financiële gevolgen gehad. In dit verslag gaan we bij verschillende thema's hier nader op in.

2. Verslag bestuur

2.1. Kwaliteit onderwijs

2.1.1 Onderwijs en doelstellingen

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

Voor ons onderwijsconcept waarbij de speerpunten zijn: leren van elkaar en feedback geven en ontvangen, blijven wij jaarlijks aandacht vragen in de praktijk. Scholing in de 6 rollen van de leraar (auteur M. Slooter) bieden we structureel aan voor nieuwe docenten maar ook voor ervaren docenten. Met name de pedagogisch didactische rol krijgt hierbij veel aandacht met als doel de leerlingen actief te betrekken. Feedback geven en ontvangen sluit naadloos aan bij onze belangrijkste ambitie dit jaar om over te gaan naar formatief handelen in de klas.

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. Er worden minder cijfers geven en tegelijkertijd leren de leerlingen meer. Er kan meer maatwerk geleverd worden voor leerlingen. Bij formatief handelen draait het om drie vragen die je de leerlingen elke les stelt:



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

Het doel was om alle docenten om schoolbreed meerdaags te trainen in het formatief handelen. De eerste trainingen zijn gestart maar moesten daarna gecancelled worden door de lockdown. Op

het moment dat het weer toegestaan is fysiek bij elkaar te komen, zullen de scholingsdagen opnieuw opgenomen worden in de planning. Covid-19 zorgde ervoor dat wij onze focus moesten verleggen naar online onderwijs. Bij de start van de lockdown zijn direct alle roosters aangepast. In de hoogste versnelling zijn de docenten geschoold in het werken met Teams en het online lesgeven. Binnen een week waren wij operationeel. Er is heel hard gewerkt om het onderwijs zoveel mogelijk te continueren, maar het beperkt kunnen afnemen van toetsen, het minder goed kunnen monitoren van de leerrendementen van de leerlingen, heeft bij een deel van de leerlingen tot gevolg gehad dat zij minder presteerden. De leerachterstanden die zijn opgelopen, zijn in kaart gebracht en worden dit jaar en komend schooljaar zoveel mogelijk met ondersteuningsprogramma's op maat ingelopen.

2.1.2 Toetsing en examinering (maatschappelijk thema)

De inspectie is positief over de door ons gehanteerde kwaliteitskoers. In 2019 heeft zij al een uitvoerig landelijk themaonderzoek voor toetsing en afsluiting afgenomen. Sancta Maria heeft als een van de weinige scholen in deze omgeving het oordeel **GOED!** gekregen. Een verdiende kroon op het werk en de bijhorende kwaliteitszorg met processen en procedures.

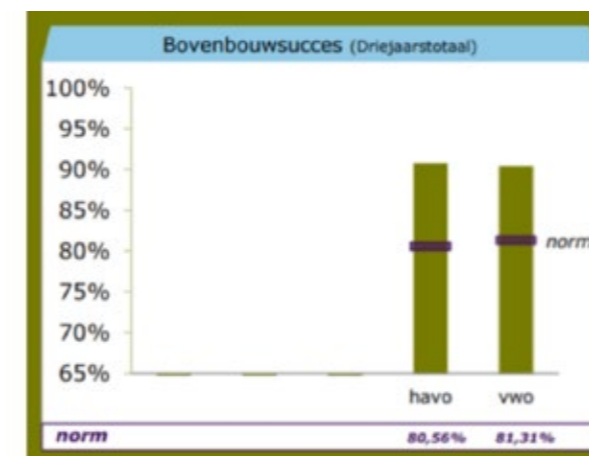
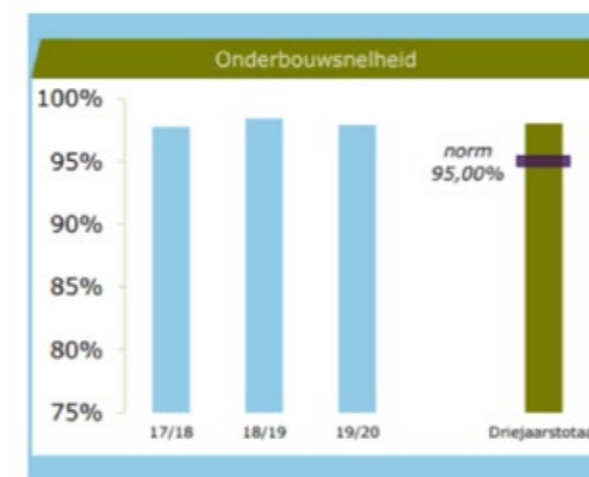
Ook in 2020 had de inspectie verscherpte aandacht voor schoolexaminering en anticipeerden wij hier verder op door de expertise van onze examensecretaris te bevorderen en het thema toetsing en examinering als onderwerp de agenda van het bestuur te blijven plaatsen.

Daarnaast hebben wij een werkgroep ingesteld die ons toetsbeleid opnieuw heeft vastgesteld in de context van het formatief handelen. Er komen minder toetsen op termijn, dus de kwaliteit van de toetsen die gegeven gaan worden, moet gewaarborgd uitstekend zijn. Om deze kwaliteit te waarborgen worden 10 tot 15 docenten tot 'toetsmeester' opgeleid. De uit-

gebreide scholing stond dit jaar in de planning, maar deze scholing is komen te vervallen door corona. Zodra het weer mogelijk is, zal de scholing alsnog worden ingepland met als doel dat de toetsmeesters binnen hun secties hun kennis kunnen delen en de kwaliteit van de toetsen bewaken.

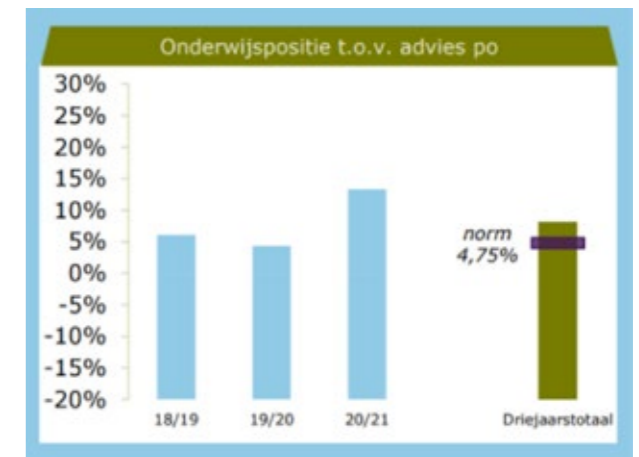
2.1.3 Onderwijsprestaties

Jaarlijks publiceert de Inspectie van het Onderwijs de onderwijsresultaten per school. De resultaten van Sancta Maria zijn stabiel goed. De onderbouwsnelheid in schooljaar 19/20 is 97,90%, het driejaargemiddelde 98,02% en zit daarmee boven de norm van 95%. Ook het bovenbouwsucces van de havo en het vwo zijn, gemeten in driejaarstotalen, prima. Het succes was bij de havo 90,77%, ruim boven de norm van 80,56% en bij het vwo 90,41% ook ruim boven de norm van 81,31%.



Tabellen 2: Onderwijsresultaten 2021 Inspectie van het Onderwijs

Ook de score de onderwijspositie ten opzichte van primair onderwijs is, met een driejaarstotaal van 8,07%, ruim boven de norm van 4,75%.



De overheid heeft dit schooljaar besloten de centrale examens te laten vervallen in verband met de uitbraak van covid-19 en de lockdown. Gelukkig waren bijna alle schoolexamens afgerond voordat de lockdown een feit was. Met de mogelijkheid de laatste schoolexamens fysiek af te nemen konden de schoolexamens, conform het programma van toetsing en afsluiting (PTA) zonder aanpassingen, worden afgerond. De leerlingen die op basis van hun SE-resultaten waren gezakt, kregen de kans om alsnog een diploma te behalen, door een resultaatverbeteringstoets (RV-toets) te maken. Leerlingen mochten voor maximaal twee vakken deelnemen aan de RV-toets. Dit was een verruiming ten opzichte van de reguliere situatie, waarbij leerlingen in het tweede tijdvak één CE mogen herkansen. Wij zijn trots op hun behaalde resultaten. De havo heeft een slagingspercentage van 97% behaald en het vwo een slagingspercentage van 100%.



2.1.4 Tevredenheid

Een belangrijk onderdeel van de kwaliteitscyclus van Sancta Maria zijn de tevredenheidsonderzoeken. De onderzoeken worden standaard in de tweede helft van het schooljaar afgenomen. In deze periode zaten we in de lockdown. Er zijn drie enquêtes afgenomen: oudertevredenheid brugklas en oudertevredenheid vanaf klas twee plus leerlingtevredenheidsonderzoek brugklas. Wat opvalt is dat tijdens deze periode waarin het onderwijs thuis gevolgd moest worden dat dit een lager aantal respondenten heeft opgeleverd dan in de voorgaande jaren.

De tevredenheid van de ouders over de brugklas ligt over het algemeen boven de benchmark, echter hierbij moet worden opgemerkt dat het aantal respondenten onder het minimale aantal (126) ligt om als representatief aangemerkt te mogen worden. Laat onverlet dat deze informatie wel zicht geeft op hoe positief de ouders Sancta hebben ervaren.

De leerlingen zijn positief, zoals elk jaar, over de brugklas. De score van de domeinen ligt over het algemeen boven de benchmark. Ook hier echter de aantekening dat het aantal respondenten onder het minimale aantal leerlingen (126) ligt om echt representatief te zijn. Toch zijn we verheugd met dit resultaat gezien de omstandigheden.

De tevredenheid van de ouders vanaf leerjaar 2 op de havo en het vwo ligt bij beide afdelingen ongeveer op het niveau van de vergelijkingsgroep. Binnen de afdelingen is een punt van aandacht het contact met de mentor in periode van het onderwijs op afstand en het zicht op begeleiding. Voor het komend schooljaar zal hier nadrukkelijk meer aandacht aan besteed moeten gaan worden. Het onderzoek is representatief omdat er meer dan 126 ouders hebben gereageerd

Tabellen 3: Tevredenheidsresultaten ouders en Leerlingen

19-20 Tevredenheid ouders - Brugklas

Overzicht domeinen	Score	BM
Brugklas eind schooljaar	7,36	7,46
KA3. Verantwoording en dialoog	7,07	6,80
OP1. Aanbod	7,67	7,49
OP2. Zicht op begeleiding	7,09	7,27
OP2. Zicht op ontwikkeling	6,73	6,93
OR1. Resultaten	7,46	7,13
SK1. Veiligheid volgens ouders	8,69	8,34
Vensters VO Ouders	8,39	8,05

Respondenten en representativiteit

Schooltype	Aantal	%
Atheneum	15	24,2 %
Brugperiode	40	64,5 %
Gymnasium in scholengemeenschap	7	11,3 %
Totaal aantal	62	100%

19-20 Tevredenheid leerlingen - Brugklas

Overzicht domeinen	Score	BM
Brugklas	7,67	7,96
OP1. Aanbod	6,72	6,50
OP2. Zicht op ontwikkeling en begeleiding	7,13	7,11
OP2. Didactisch handelen	6,98	6,77
OR1. Resultaten	7,65	7,18
Pestindicator volgens leerlingen	9,49	9,35
SK1. Veiligheid	8,06	8,05
Vensters VO Leerlingen	7,37	7,24

Respondenten en representativiteit

Schooltype	Aantal	%
Atheneum	54	70,1 %
Brugperiode	23	29,9 %
Totaal aantal	77	100%

19-20 Tevredenheid ouders - vanaf klas 2

Overzicht domeinen	Score	BM
Brugklas eind schooljaar	6,71	6,74
OP1. Aanbod	7,46	7,45
OP2. Zicht op begeleiding	6,57	7,24
OP2. Zicht op ontwikkeling	6,49	6,89
OR1. Resultaten	6,79	7,13
SK1. Veiligheid volgens ouders	8,38	8,33
Vensters VO Ouders	7,94	8,01

Respondenten en representativiteit

Schooltype	Aantal	%
Atheneum	28	16,3 %
Gymnasium in scholengemeenschap	13	7,6 %
havo	59	34,3 %
vwo	72	41,9 %
Totaal aantal		100%

2.1.5 Onderwijskundige en onderwijsprogrammatieve zaken

Lyceum Sancta Maria biedt onderwijs aan op drie niveaus: gymnasium, atheneum en havo. In de eerste klas is opstroomen van havo naar atheneum of gymnasium mogelijk. In het kader van kansen bieden en talent ontwikkelen is het in de tweede klas havo nog mogelijk om naar het atheneum over te stappen.

Sancta Maria staat voor een actieve deelname aan de wereld van vandaag én van morgen. Onze leerlingen weten waar hun kracht ligt. Om dit te bereiken zetten wij hoog in op het ontwikkelen van talent, zelfstandigheid en creativiteit. Wat wij net zo belangrijk vinden is dat zij de ruimte krijgen om zichzelf te zijn, zodat zij hun persoonlijkheid optimaal vormen. In een open en veilige leer- en werkomgeving kan en mag iedereen zichzelf zijn. We werken samen op basis van gelijkwaardigheid en respect. Sancta Maria kent een ambitieuze leercultuur waarin iedereen leert! Het uitdagende en creatieve onderwijs biedt normaliter onze leerlingen maximale kansen om succesvol hun weg te vinden in hun beroep en de maatschappij. Dit jaar echter zat de uitdaging van ons onderwijs in het goed aanbieden van onderwijs op afstand en binnen deze context passende begeleiding te bieden. Echter, zoals uit veel onderzoeken gebleken is en wat ook wij ervaren hebben, online onderwijs leidt niet tot dezelfde resultaten als fysiek onderwijs. Zowel sociaal-emotioneel als cognitief komen leerlingen tekort door het online onderwijs. Zodra het mogelijk was, hebben wij de kwetsbare leerlingen naar school gehaald. Daarnaast hebben wij, om de leerlingen te motiveren om te blijven werken, toetsen afgenomen op school. De uitdaging voor de komende schooljaren zal zijn om de mogelijke achterstanden, zowel sociaal-emotionele als cognitief, van de leerlingen met goed kwaliteitszorgbeleid samen weg te werken.

Ook hierbij werken wij vanuit vier kernwaarden: kwaliteitsgericht, uitdagend en creatief, samen leren in een UNESCO-school en onderne-

mend. Kwaliteitsgericht betekent ook aandacht voor leerlingen met opgelopen vertraging en voor onderpresteerders met behulp van het TOP-trainingen en motivatiecoaches en extra ondersteuningslessen. Daarnaast levert de trajectbegeleiding goede begeleiding bij andere vormen van ondersteuningsbehoeften.

Kort samengevat leidt Sancta de leerlingen op voor 'meer dan een diploma'. Naast de aandacht die er de komende tijd zal zijn voor het inlopen van achterstanden door covid-19, is er veel aandacht voor internationalisering en (wereld) burgerschap door onze profielreizen en uitwisselingen, cultuur (theater, art & design) en sport (BSM) en de wereld om ons heen.

2.1.6 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.

Onze school onderscheidt zich van andere scholen in de regio door het UNESCO-profiel, uitgebreid aanbod en eigen sfeer. Onze school is algemeen toegankelijk, wij kennen hieraan gerelateerd geen bijzonder toelatingsbeleid. Wel bestaan er regionale afspraken en procedures over aanmelding, inschrijving en loting. Bij het plaatsen van leerlingen worden deze regels, conform de regionale bestuurlijke afspraken, gehanteerd. Deze regelingen worden jaarlijks gepubliceerd op de websites van het samenwerkingsverband (de overstap) en het brugweb.

2.1.7 Onderzoek en ontwikkeling

Binnen Sancta zijn in 2020 de volgende ontwikkelingen gestart.

- Digitale didactiek programma's (tools) zoals LessonUp en Socrative en Forms zijn ingezet om de kwaliteit van digitale lessen meer interactief te maken, meer maatwerk te kunnen leveren en formatief te kunnen toetsen.
- Het onderzoek naar de mogelijkheden om devices in te voeren voor het eerste en tweede leerjaar is afgerond en goedgekeurd. De doelstelling is uiteindelijk om laptops in alle leerjaren als hulpmiddel te gaan inzetten om meer gebruik te kunnen maken van het digitale lesmateriaal en in het kader van het formatief handelen.
- De scholing formatief handelen als onderdeel van het didactisch handelen is gestart waarbij de focus ligt op het leerproces van de leerling naast summatief onderwijs.

2.1.8 Prestatiebox

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

- De excellentiecoördinator verzorgt het honoursprogramma op maat voor leerlingen met toptalenten in de breedste zin van het woord, van leerjaar 1 t/m 5 (havo) - 6 (vwo);
- Bij de brede vorming staat het UNESCO-thema (wereld)burgerschap centraal. In de activiteitenweek is dit hét hoofdthema maar ook in de reguliere lessen komt het thema terug door gastsprekers uit te nodigen en andere activiteiten te ontplooiën;
- Cambridge, Delf en Elex en Egex kennen een vaste plek in het curriculum. Evenzo als het vak BSM voor de havo en Quest voor het Vwo;
- Art&Design en theater voor alle onderbouwleerlingen
- Versneld examen
- Deskundigheidsbevordering en professionaliseringsactiviteiten vinden plaats op persoonlijk verzoek van de docenten via formele scholing maar uiteraard ook gezamenlijk op

studiedagen en werkmiddagen.

- Schoolbreed wordt de training formatief handelen aangeboden.
- Moderne voorzieningen
- In 2020 wordt onderzoek gedaan naar de toegevoegde waarde van devices voor leerlingen (zie 2.1.7). In hoeverre kan (meer)- ICT gebruik en inzet van digitale lesmethodes het differentiëren vergemakkelijken, verbeteren en versnellen.
 - Alle medewerkers zijn dit jaar ook voorzien van een laptop.
 - De goed geoutilleerde ICT- en vaklokalen zullen geüpdatet worden.
 - Zowel voor onder- als bovenbouwleerlingen zijn recent hun leef-en verblijfruimtes gemoderniseerd.

2.1.9 Passend onderwijs

Sancta 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 zorg, gebruik van kunnen maken.

Sancta Maria kent een uitgebreide interne begeleiding (gecertificeerde remedial teachers, zorg- coördinator, trajectbegeleiders, anti-pest coördinator, motivatiecoaches, gecertificeerde taalachterstand docenten, sociale vaardigheids- en faalangsttrainers, vertrouwenspersonen, werkgroep rouwverwerking voor leerlingen etc.) Daar waar nodig wordt specifieke externe be-



geleiding ingeschakeld. Jaarlijks maken zo'n 50 leerlingen schoolbreed structureel gebruik van de extra ondersteuning van de trajectbegeleiding. Daarnaast wordt er aan zo'n 120 leerlingen incidenteel, met kleine interventies, ondersteuning geboden (coachingstrajecten).

Met betrekking tot de incidentele gelden hebben wij twee projectsubsidies aangevraagd en ontvangen. De eerste subsidie is ingezet ten behoeve van het project 'Skills & Smiles. Het betreft het doorontwikkelen van het passend onderwijs 2017-2020', waarbij de gelden ingezet worden op het versterken van positief (pedagogisch) en sociaal veiligheidsklimaat.

Skills & Smiles heeft 3 pijlers:

- Waarderend leren: professionaliseren alle medewerkers
- Eigenaarschap & zelfregulatie: professionaliseren docenten & mentoren
- Mentor als spil: professionaliseren alle mentoren/leerlingbegeleiders 1e lijn.

De middelen zijn hiervoor breed ingezet, zowel leerlingen als mentoren als docenten zijn in deze periode getraind en geschoold.

De andere subsidie hebben wij aangevraagd in 2019 voor het project 'Kansengelijkheid voor leerlingen met een taalachtergrond'. Het doel is de leerling ongeacht zijn taalachtergrond gelijke kans op school te bieden met behulp van de juiste ondersteuning. In dit kader dient er visie en beleid ontwikkeld te worden. Daarnaast moet er teamscholing plaatsvinden en deskundigheidsbevordering van direct betrokken docenten. Het project wordt begeleid en ondersteund door ITTA-UVA. De gesprekken hebben plaatsgevonden, de planning is gemaakt voor het uitrollen van het traject. door Door covid-19 is het traject met betrekking tot de scholing tijdelijk stilgezet. Wel heeft de collega, die dit traject intern zal leiden, zijn NT2 scholing al afgerond. Verder worden de leerlingen (24 dit jaar) met een taalachterstand al ondersteund.

2.2 Personeel

2.2.1 Lerende organisatie

Sancta Maria wil een lerende organisatie zijn, een toekomstbestendige school met een optimale leercultuur en -vermogen om adequaat en flexibel in te kunnen spelen op toekomstige ontwikkelingen, veranderingen en uitdagingen. Dit vraagt om een professionele leercultuur waarbinnen medewerkers en leerlingen continu leren: individueel, collectief, van elkaar en met elkaar. Wij betrekken structureel medewerkers om inhoud te kunnen geven aan nieuw beleid. Door de coronapandemie was dit een bijzonder jaar. Dit heeft veel gevraagd van de flexibiliteit en creativiteit van onze medewerkers. We kunnen zeker stellen dat ook dit jaar continu van en met elkaar geleerd is. Samen zijn we in staat geweest om ons op professionele wijze aan te passen aan de huidige en veeleisende situatie.

2.2.2 Strategisch HRM (maatschappelijk thema)

Goed strategisch personeelsbeleid is een onmisbare voorwaarde voor een lerende organisatie. Sancta Maria heeft de ambitie om voor medewerkers graag een goede en eigentijdse werkgever te zijn, waar wordt gewerkt volgens de principes van een lerende organisatie. De school is niet alleen een plek waar leerlingen leren, maar ook een plek waar onderwijsondersteuners, docenten en managementteam zich voortdurend ontwikkelen. We doen het samen, nemen een kijkje in elkaars keuken, reflecteren op ons eigen en elkaars werk en geven elkaar feedback. Veel medewerkers zijn geschoold in het geven en ontvangen van feedback. In 2020 zou hier een vervolg aan gegeven worden, inclusief een verdiepingscursus voor het MT. Door de omstandigheden, zal dit in schooljaar 2021/2022 plaatsvinden.

2.2.3 Professionaliseren en opleiden

De gesprekscyclus is geoptimaliseerd en gekoppeld aan de ambities uit het SMBP 2018-2022. De doelstellingen/start- en voortgangsgesprekken als onderdeel van de professionele

dialogo, zijn kort cyclisch, resultaatgericht(er) en waar mogelijk gebaseerd op succesindicatoren en objectieve data. Hierbij wordt onder andere gewerkt met lesobservaties en leerlingenenquêtes. De methodiek van de gesprekscyclus, de ontwikkelgesprekken, is aangepast waarbij de regie en de (mede)verantwoordelijkheid meer bij de medewerker komt te liggen. Dit jaar minder dan gebruikelijk, maar medewerkers worden actief gestimuleerd om (digitaal) deel te nemen aan werkgroepen, professionele leergemeenschappen en samenwerkingsverbanden. Tevens hebben medewerkers voor hun professionalisering, gebruik kunnen maken van interne trainingen en zijn er sectiebrede scholingen gevolgd. Veel aandacht is hierbij gegaan naar het digitaal werken en digitaal onderwijs bieden. De training formatief handelen wordt in 2021 voortgezet.

2.2.4 Coaching en ontwikkeling

Sancta Maria kent een adequate coachings- en trainingscyclus voor nieuwe medewerkers met als basis de zes rollen van de docent. Nieuwe medewerkers worden begeleid en gecoacht door interne coaches. Tevens is er een beeldcoach, die zeer waardevol is binnen het opleiden. Er is een start gemaakt met de roltraining voor de huidige en meer ervaren medewerkers. Hiermee kan in belangrijke mate bijgedragen worden aan goed functionerende medewerkers. Dit biedt kansen in het kader van de duurzame inzetbaarheid en vitaliteit.

Gesteld kan worden dat het traject voor startende docenten als een huis staat. De aankomende periode zal gericht zijn op het verder vormgeven van het inductiebeleid en het uitbreiden van coaches, zodat ook ervaren docenten kunnen deelnemen. Sancta Maria heeft hiervoor een coördinator inductie benoemd.

2.2.5 Regionale Opleidingsschool Amsteland-ROSA

Sancta Maria is sinds schooljaar 2020-2021 officieel gecertificeerd opleidingsschool en on-

derstreept 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 opleidingsinstututen 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 2020 hebben 23 studenten stagegelopen bij Sancta Maria. Het opleiden en begeleiden van deze toekomstige docenten is de taak van elke docent. Meerdere docenten zijn geschoold tot werkplekbegeleider. Sancta Maria heeft voor de toekomst de ambitie dat er in elke sectie minimaal één student geplaatst en succesvol opgeleid wordt.

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

2.2.6 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 2020 waren acht medewerkers in opleiding, waarvan vier medewerkers hun 2e bevoegdheid hebben behaald en een medewerker zijn eerste bevoegdheid. Drie medewerkers ronden hun opleiding in 2021 af. Hiermee is gestuurd op bevoegd- en bekwaamheden dat resulteert in 98% bevoegde docenten.

2.2.7 Verzuim en duurzame inzetbaarheid

Sancta Maria heeft vanaf de intrede van het coronavirus er alles aan gedaan om haar me-

dewerkers een zo veilig en gezond mogelijke werkomgeving te bieden. Het coronacrisisteam is hiervoor in het leven geroepen en tot op heden actief.

Deze periode met corona heeft, zoals al eerder aangegeven, veel van de medewerkers gevraagd. Er moest snel geschakeld worden van onderwijs op school naar online lessen, de werk-privé balans zag er anders uit (lockdown) en contacten met collega's was op afstand en digitaal. Op diverse manieren zijn medewerkers ondersteund en gefaciliteerd om de werkzaamheden zo goed mogelijk te kunnen doen en daarbij vitaal te blijven. Naast diverse trainingen voor het werken met Teams en het lesgeven online zijn de medewerkers zoveel mogelijk gefaciliteerd met laptops. Leidinggevendenden hielden contact met hun collega's over onder meer hun belastbaarheid en de ondersteuning die hiervoor nodig was. Met medewerkers die vielen onder de medische risicogroep (totaal 16) zijn individuele afspraken gemaakt. Voor 7 medewerkers zijn in samenspraak met de arbo-dienst passende interventies, zoals de inzet van een arbeidshygiënist, ingezet.

Sancta Maria heeft daarnaast uiteraard diverse maatregelen getroffen met betrekking tot het beperken van het besmettingsrisico's. De belangrijkste hygiënemaatregel is dat de schoonmaak van klaslokalen en contactpunten elke dag van de week is geïntensiveerd. In alle ruimtes, inclusief lokalen zijn de benodigde hygiëne middelen voor het ontsmetten van handen en tafels geplaatst. Daarnaast zijn er instructies en protocollen opgesteld voor collega's en leerlingen over de manier waarop de richtlijnen moeten worden nageleefd, zodat er op een veilige en gezonde manier gewerkt kan worden en de besmettingen beperkt bleven. Er is extra ondersteunend personeel aangetrokken om de veiligheid binnen en buiten te handhaven. De veiligheidscoördinator, gedeeltelijk vrijgemaakt van lestaak, en de arbo-dienst zijn hier intensief bij betrokken. Bestaande interventies zullen we

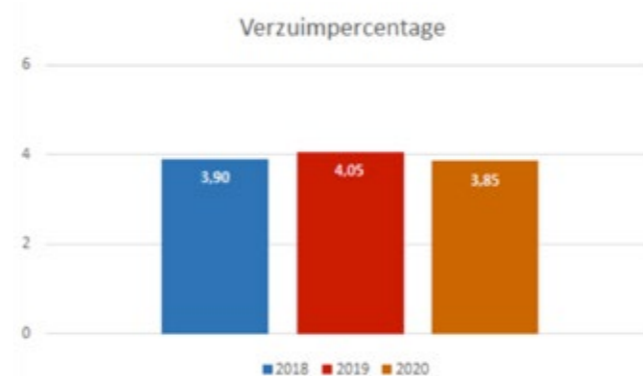


voortzetten en nieuwe passende interventies, denk hierbij aan online coaching, worden nader onderzocht.

Ondanks corona is het gemiddeld verzuimpercentage gedaald. In 2020 was het gemiddelde verzuimpercentage 3,85% in 2019 was dit 4,05%. Hiermee is de doelstelling van 3,8% verzuim zo

goed als behaald. In 2020 is voor één medewerker een WIA-aanvraag ingediend en toegekend door het UWV.

Tabel 4: Verzuimpercentage medewerkers 2018 - 2020



Het terugdringen van verzuim blijft van belang. Een laag verzuim betekent dat het werkklimaat goed is en de tevredenheid hoog is. Het mobiliteitsbeleid wordt verder uitgewerkt en geïmplementeerd. Tevens wordt er een arbobeleidsplan, naar aanleiding van de geactualiseerde RIE, ontwikkeld. Deze zal ter toetsing voorgelegd worden aan de Arbodienst.

2.3 Personeelsbestand

2.3.1 Kerncijfers

Voor 2020 was de inzet van medewerkers gemiddeld begroot op 100,14 fte. De totaal gerealiseerde fte is hoger, namelijk 103,33 fte. Deze toename heeft met name te maken met extra ondersteuning en inzet van medewerkers voor corona en de vervanging van langdurig zieke medewerkers.

In 2020 zijn 23 medewerkers uit dienst gegaan en zijn 29 medewerker in dienst gekomen bij Sancta Maria. Eind 2020 bedroeg het aantal medewerkers 138.

Tabel 5: Realisatie en begroting gemiddelde FTE 2020

	2020 Begrote gem. FTE	2020 Werkelijke gem. FTE
Directie	3,0	3,04
OP	73,90	75,82
OOP	23,24	24,47
Totaal	100,14	103,33

Om te komen tot een evenwichtige functiemix stuurt Sancta op minder LD-functies indien mogelijk. Wanneer pensioengerechtigde medewerkers vertrekken, zal zoveel als mogelijk een 2e graad docent benoemd worden. Verder streven wij er als opleidingsschool ook naar onze student-stagiaires te enthousiasmeren voor Sancta, zodat zij mogelijk in de toekomst instromen. Dit jaar hebben twee studenten een aanstelling gekregen. Bij de werving van nieuwe collega's wordt expliciet benoemd dat startende docenten uitgenodigd worden om te solliciteren. Daarnaast is mede door Sancta Maria (ROSA) een landelijke subsidieaanvraag in het kader van het lerarentekort ingediend. Hiermee hebben wij als doel om meer formatie voor docenten en meer ontwikkelmogelijkheden voor de huidige docenten te realiseren. Bovendien willen wij graag een aantrekkelijke werkgever zijn door het bevorderen van zij-instroom en/of studenten de mogelijkheid te bieden betaald aan de slag te gaan. Ook kunnen technisch onderwijsassistentes (TOA) opgeleid worden tot docent. Dit zijn veelal startende LB-functies.

2.3.2 Beheersing van de uitkeringslast na ontslag

De ontslaguitkeringen komen voor 25% direct ten laste van Sancta Maria en worden voor 75% vereffend over de VO-sector. In 2020 is de uitkering voor twee ex-medewerkers doorbelast. In 2019 betrof het vijf ex-medewerkers.

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

2.3.3 Behoud van medewerkers

Sancta Maria heeft als goed werkgever ruim aandacht voor ieders ontwikkelingsperspectief en mogelijkheden, zodat we getalenteerde mensen aan ons weten te binden en - minstens zo belangrijk - blijven boeien. Immers, om kwalitatief goed onderwijs mogelijk te maken is goed werkgeverschap een vereiste. Tevens is het gezien de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en de te verwachten tekorten in het onderwijs juist van belang om de deskundigheid van medewerkers in school te (be)houden en medewerkers de mogelijkheid te geven zich verder te ontwikkelen. Eén van de mogelijkheden hiervoor is dat medewerkers (docenten) doorstromen van een LB-functie naar een LC-functie. In 2020 is een start gemaakt met de procedure en zijn vijf medewerkers doorgestroomd naar een LC-functie. In 2021 zal hiervoor een tweede tranche plaatsvinden en kan wellicht een wachtkamerregeling ontwikkeld worden voor doorstroomperspectief LB, LC naar LD.

2.3.4 Toekomstige ontwikkelingen

De volgende speerpunten ten aanzien van het personeelsbeleid voor het jaar 2021 zijn:

- Inzet Strategisch HRM (S-HRM): met S-HRM wil Sancta Maria de ontwikkeling naar een lerende organisatie verder stimuleren en organiseren. Leren staat centraal om voortdurend en flexibel aanpassingen te kunnen doen in een veranderende omgeving. Specifieke aandacht binnen S-HRM is er voor:

- *people management;*
- *Individueel en collectief leren;*
- *Het observeren elkaars lessen en geven van feedback;*
- *Een vormgeven en implementeren van een driejarig Inductieprogramma voor startende docenten;*
- *Stimulerende werk- en leeromgeving, binden en boeien;*
- *Ontwikkelen collectief scholingsplan gericht op het vergroten van een professionele leercultuur;*
- *Aantal coaches uitbreiden, zodat ook ervaren docenten kunnen deelnemen;*
- *Beleid ontwikkelen voor duurzame inzetbaarheid en vitaliteit van senioren (intern en externe mobiliteit).*

Figuur 3: PDCA-cyclus Sancta Maria

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

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

Het rendement van leerlingen wordt in kaart gebracht met het instrument Cum Laude, deze applicatie sluit aan op ons leerlingadministratiepakket Magister. Daarnaast voorziet het interne 'datateam' het MT, gevraagd en ongevraagd, van cijferanalyses. Jaarlijks worden alle secties voorzien van overzichten van de eigen rendementen. In de gesprekken met het MT, worden zo nodig door de secties verbeterplannen gepresenteerd. Dit jaar werden de resultaten uiteraard beïnvloed door covid-19, er is geen centraal examen afgenomen en de overgangsnormering is door de gevolgen van de lockdown, waardoor er minder toetsen afgenomen konden worden, versoepeld.

Tevredenheid onder ouders en leerlingen wordt jaarlijks via het platform Kwaliteitsscholen gemeten, zie hiervoor ook punt 2.1.3 Onderwijsprestaties. Naast de verplichte onderdelen, kiest Sancta ervoor om het onderzoek te verbreden en te verdiepen met jaarlaag-specifieke vragen. De opbrengst van de onderzoeken wordt gedeeld tijdens studiedagen met alle medewerkers en hen wordt gevraagd hierop te reflecteren. Met ouders en leerlingen wordt de opbrengst geëvalueerd in diverse gremia;

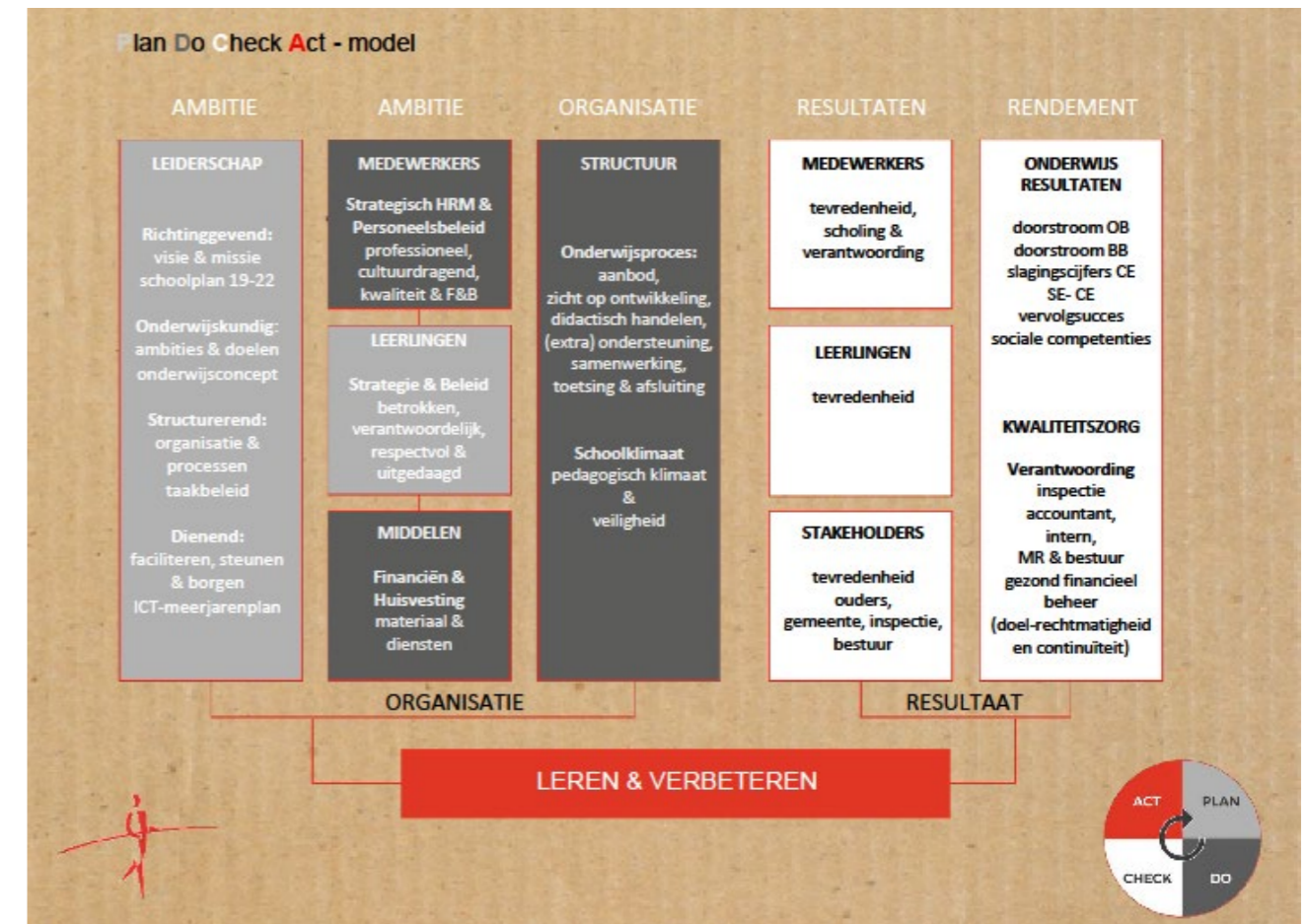
de leerlingenraad, de oudervereniging, de leerlingen en ouders van de MR en klankbordleerlingen per jaarlaag.

Tabel 6: Klachtenafhandeling

	Inhoud	Besluit
Klacht	Geen	Geen

2.4 Kwaliteitsbeleid

De kwaliteitszorg van Sancta Maria omvat alle activiteiten en maatregelen waarmee de school de onderwijskwaliteit bewaakt en verbetert. Met een sterke focus op kwaliteit is de opmaat gemaakt naar een kwaliteitscultuur. Sancta heeft vanuit de eisen die de wet- en regelgeving aan ons stelt daarom een eigen PDCA-model ontwikkeld, passend bij de organisatie. Zie de figuur hieronder.



2.5 Omgeving

2.5.1 UNESCO en internationalisering

Sancta is een officieel erkende UNESCO school en participeert actief in het wereldwijde netwerk. Van onze leerlingen verwachten wij dat zij in hun tijd op Sancta zich ontwikkelen als wereldburger (UNESCO thema) zodat zij in de toekomst internationaal competent zijn. Wij bevorderen dit door internationale profielreizen in de bovenbouw aan te bieden met sociale componenten (o.a. bezoek aan scholen). Deze reizen, die georganiseerd worden voor vwo 5 en havo 5 in het begin van het schooljaar, konden geen doorgang vinden door de coronapandemie.

Het intercultureel leren binnen de school is wel verder ontwikkeld: binnen de reguliere lessen

worden, ook vastgelegd in de PTO's en de PTA's, steeds meer lesactiviteiten ontwikkeld in het kader van internationaliseren (sprekers uitnodigen, wisselen van perspectief, behandelen van Unesco thema's);

Via ons Unesco-netwerk proberen we met buitenlandse partnerscholen projecten op te zetten binnen het lesaanbod. Na een emailproject met een school uit Indonesië in de Engelse les, is een groep leerlingen en docenten uitgenodigd voor een uitwisselingsbezoek door Muhammadiyah 2 Senior High School in Surabaya eind 2019. In april 2020 zouden wij de Indonesische leerlingen en docenten ontvangen, maar ook dit kon niet doorgaan, evenals de uitwisseling o.a. naar Fécamp.

2.5.2 Duurzaamheid en maatschappelijk ondernemen

Sancta werkt vanuit het UNESCO-principe binnen alle leerlijnen het thema 'duurzaamheid' uit. Ook binnen de bedrijfsvoering kiezen we zoveel mogelijk voor duurzame oplossingen op verschillende niveaus zoals plaatsing van 368 zonnepanelen op onze daken, als ook het gebruik van milieuvriendelijk papier en schoonmaakmiddelen.

Daarnaast zijn wij bezig, door covid-19, de ventilatie duurzaam binnen de school op orde te krijgen, waarmee voldaan gaat worden aan de nieuwste bouwbesluiten. Dit zal een substantiële investering vergen in 2021.

Komend jaar zal een Duurzaamheidsplan (DP) opgesteld worden dat voldoet aan de richtlijnen uit de Wet Milieubeheer. Per onderdeel zal worden aangegeven of er een maatregel nodig is, en zo ja, of het meerjarenonderhoudsplan (MJOP) hier in voorziet, wat de maatregel gaat kosten en wanneer deze wordt uitgevoerd.

2.5.3 Huisvesting

Het is in het belang van het onderwijs dat we binnen de keuzes die we maken, voortdurend de verbinding zoeken tussen onderhoud en de strategische onderwijsdoelen uit het meerjarenbeleidsplan. Het gebouw staat immers ten dienste van het onderwijs. In 2020 zijn er investeringen uitgesteld door de pandemie, zoals aanpassing van het voormalige handvaardigheidslokaal en het creëren van combinatielokaal voor lichamelijke opvoeding en theater. Deze investeringen staan nu gepland voor het jaar 2021. Uiteraard is het MJOP leidend voor het (groot) onderhoud van het gebouw. Een externe adviseur is aangesteld voor het up-to-date houden van het MJOP.

2.5.4 AVG en privacy

Sinds mei 2018 is de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) van kracht. Om te voldoen aan de wettelijke voorwaarden, is met behulp van een samenwerking van verschillende scholen in de regio gewerkt aan het voldoen we aan de wettelijke kaders. Onder leiding van het bedrijf ICT&recht, zijn alle onderdelen verwerkt met als sluitstuk het verwerkersregis-

ter. Mevrouw C. Knoope is aangesteld als externe Functionaris Gegevensbescherming. Binnen onze onderwijsorganisatie is onze veiligheidscoördinator sinds dit jaar het aanspreekpunt voor privacy vraagstukken.

2.5.5 ICT

Op het gebied van ICT en systeembeheer is 2020 een zeer uitdagend jaar geweest waarbij de focus door de coronapandemie lag op het realiseren en maximaliseren van een netwerk met de juiste autorisatiestructuur waarbinnen veilig online lesgegeven kon worden. Het platform Teams is uitgerold en zo ingericht dat alle klassen, lesgroepen, secties en andere van belang zijnde groepen hun eigen 'tegel' kregen waaruit gewerkt kan worden. Wij zijn er trots op dat dit alles inclusief de scholingen binnen een week is gerealiseerd, waardoor de medewerkers vrijwel direct aan de slag konden gaan met het digitale onderwijs.

Daarnaast zijn alle docenten in twee tranches voorzien van devices. Onderzocht wordt om volgend schooljaar te starten met laptops voor de leerlingen in de eerste en tweede klas en dit per jaar uitbreiden tot alle leerlingen een laptop ter beschikking zullen hebben. Dit heeft direct gevolgen voor de inrichting van de lokalen waarmee wij volgend jaar ook aan de slag zullen gaan.

De school beschikt nu nog over vijf computerlokalen, drie laptopkarren en twee tabletkarren. Hiermee kan op tien plaatsen gelijktijdig met een klas met devices gewerkt worden.



3. Toezicht & verantwoording

3.1 Verslag bestuur

Samenstelling Toezichthoudend deel van het bestuur

Het bestuur voldoet aan de eis van minimaal vier algemeen bestuursleden en kent op 31 december 2020 zes leden. De heer J. Scholten Linde heeft per 31 december 2020 na 3 jaar afscheid genomen van het bestuur wegens verhuizing. Een afscheid heeft helaas (nog) niet plaats kunnen vinden. Omdat het aandachtsgebied onderwijs is geborgd in het bestuur, is ervoor gekozen geen nieuw bestuurslid aan te trekken met deze portefeuille.

Per 31 december 2020 is het bestuur als volgt samengesteld:

Tabel 7: Samenstelling bestuur

Functie	Naam	Specifiek aandachtsgebied	Professionele functie	Nevenfuncties
Voorzitter	Mevrouw S.Y. Timp	Communicatie	Zelfstandig marketing-adviseur	Bestuurslid Stichting Future Work Skills en bestuurslid Stichting MS Research
Vice-voorzitter	De heer H. Luik	Governance	Directeur/eigenaar Bestuur & Toezicht, H. Luik	Toezichthouder/commissaris bij een aantal zorginstellingen.
Lid	Mevrouw L. Hobbelt	Financiën	Manager AFM Toezicht Kwaliteit Accountantscontrole & verslaggeving	Geen
Lid	De heer J. Scholten Linde (tot 31 2020)	Onderwijs	Adviseur Onderwijs HO.	Toetscommissie en Taekwondobond Nederland
Lid	Mevrouw H. van Scherpenzeel	HR	Zelfstandig management-consultant	Bestuurslid Fundatie van den Santheuvel Sobbe
Lid	De heer D. Stuyfzand	Legal	Eigenaar GRC Management Services	Lid van Raad van Advies NAI
Lid	Mevrouw J. Kuipers	Onderwijs	Manager Tata Steek Academy	geen

3.2 Code Goed Onderwijsbestuur

Sancta Maria heeft gekozen voor het one-tier board als bestuursmodel. Het bestuur richt zich op de hoofdlijnen van het beleid en draagt eindverantwoordelijkheid voor de gehele organisatie. Dit betekent dat binnen één orgaan (het bestuur) wordt gewerkt met toezichthoudende bestuurders (tezamen het algemeen bestuur) en een uitvoerend bestuurder (ook wel het dagelijks bestuur). Deze scheiding is vastgesteld in de statuten van de stichting (dd. 22 november 2012) en bevat een separaat rooster van aftreden. De verdeling van taken en besluitvorming is vastgelegd in het reglement AB/DB. Deze zijn vernieuwd en vastgesteld (dd. 21 februari 2018). Binnen het bestuur is expertise aanwezig op het gebied van financiën, communicatie, personeel,

bestuur en toezichthouden, juridische zaken en onderwijs.

3.2.1 Visie op toezicht

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

Het algemeen bestuur hanteert de vier principes van de geactualiseerde Code Goed Onderwijsbestuur als basis voor de wijze waarop het

bestuur en intern toezicht belangen afwegen en de koers bepalen: verantwoordelijkheid, professionaliteit, integriteit en openheid.

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

3.2.2 contact met organisatie

De toezichthoudende bestuursleden hechten aan contact met de organisatie waarbij zij de rol als 'bestuur op afstand' bewaken. 2020 was een bijzonder jaar, de Covid-19 pandemie waar de hele wereld door getroffen werd, heeft veel impact op het schooljaar gehad. Ook voor het bestuur was het niet mogelijk fysiek bijeen te komen voor vergaderingen, en heeft het bestuur de schoolleiding gesteund in alle aanpassingen die gedaan moesten worden. De focus heeft dit jaar gelegen in het goed en veilig onderwijs geven, volgens de richtlijnen van de overheid.

Het organiseren van onderwijs op afstand, en het begeleiden van het team en de leerlingen waren de voornaamste aandachtspunten.

Het contact tussen de toezichthoudende bestuursleden en de mr is in 2020 een paar keer uitgesteld, in de hoop een fysieke meeting te kunnen laten plaatsvinden. Uiteindelijk is dit in 2021 (online) gerealiseerd, waardoor er geen meeting in 2020 heeft plaatsgevonden. Er zijn wel regelmatig overleggen tussen de rector bestuurder en voorzitter geweest, er is regelmatig overleg tussen rector bestuurder en het bestuurslid personeelszaken, en is regelmatig overleg gevoerd tussen de beleidsmedewerker financiën en het bestuurslid met portefeuille financiën.

3.2.3 werkwijze

In 2020 zijn er 7 reguliere bestuursvergaderingen geweest naast de eerdergenoemde extra overleggen. 3 van deze vergaderingen hebben online plaatsgevonden, 4 vergaderingen waren fysieke bijeenkomsten. Per jaar wordt een jaar-agenda gemaakt met vaste agendapunten. Voorafgaande aan een vergadering vindt een agenda-overleg plaats tussen de voorzitter van het bestuur en de dagelijks bestuurder. In dit overleg wordt vastgesteld welke agendapunten nog meer besproken moeten worden.

In 2020 heeft er 1 overleg plaats gehad met de toezichthoudende bestuursleden, het zogenaamde 'Benen op Tafel' overleg. In dat overleg is afgesproken een externe zelfevaluatie plaats te laten vinden wanneer dit fysiek mogelijk is. Hierdoor is dit doorgeschoven naar 2021.

Het toezichthoudend bestuur zet zich onbezoldigd in, en heeft een keer per jaar (doorgaans bij het afscheid van een bestuurslid), een etentje dat bekostigd wordt door de school. In 2020 heeft dit etentje niet plaats kunnen vinden.

3.3 Verslag medezeggenschap

3.3.1 Samenstelling mr

Tabel 8: Samenstelling mr 2019-2020

Functie	Naam	Specifiek
Voorzitter	Mevrouw M. Koerts	Personeelsgeleding OP
Secretaris	Mevrouw D. Fokker	Personeelsgeleding OOP
Lid	De heer S. van der Louw	Personeelsgeleding OP
Lid	De heer R. Schouten	Personeelsgeleding OP
Lid	Mevrouw T. van Leeuwen	Personeelsgeleding OP
Lid	De heer S. Seelen	Personeelsgeleding OOP
Lid	Mevrouw M. Marres	Oudergeleding
Lid	De heer R. Ouderdoorn	Oudergeleding
Lid	Mevrouw C. ten Dam	Oudergeleding
Lid	T. Lieuwes	Leerlinggeleding
Lid	A. Groen	Leerlinggeleding
Lid	A. Remstedt	Leerlinggeleding

3.3.2 De behandelde onderwerpen en overleg

De mr heeft gedurende het schooljaar zeven vergaderingen gehad en twee bijeenkomsten ter voorbereiding op een mr-vergadering. Bij de hier opvolgende onderwerpen is er instemming of een positief advies vanuit de (deel-geledingen) van de mr gegeven.

- begroting
- aanstelling conrector onderwijs
- formatie
- procedure LB-LC
- lessentabel
- overgangsnormering
- profielwijziging overstap H5-V5
- examenreglement
- reglement PTO

- reglement overgangsvergadering
- extra herkansing
- reis Ardennen
- schoolgids
- vakantieregeling
- veiligheidscoördinator
- taakuren
- blokschema

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

Over een onderdeel is geen instemming verleend door de mr en dat betreft de AVG. De voorgenomen AVG staat toe dat het personeel dat zich bezighoudt met ICT altijd mee kan kijken op ieders computerscherm zonder dat de betreffende persoon dat merkt. De mr wil graag dat aangegeven wordt dat er meegekeken wordt.

Het overleg met het bestuur en de achterban

Er is tot nu toe een bijeenkomst geweest met het bestuur. Hierbij ging het met name om het introduceren van de nieuwe leden van zowel het bestuur als de mr, en het creëren van een prettige overlegstructuur. Een tweede bijeenkomst is er niet geweest in verband met de corona-pandemie. De achterban is geïnformeerd middels het Sanctamemo en een intern communiqué.

3.4 Contacten en samenwerking Gemeentelijk bestuurlijk overleg

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

en achterstandsbeleid besproken en bestuurlijk vastgesteld.

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

VO-raad

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

Regionaal Besturenoverleg Onderwijs Kennemerland-Zuid

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

Eenpits-overleg

Sancta voert ook 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 zestien 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 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.



Verus

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

UNESCO

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

Global Citizen Network

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

Wetenschappen 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".

4. Financiën

2020

4.1 Financiële positie op balansdatum

In onderstaande schema is de balans ultimo 2019 afgezet tegen de situatie ultimo 2020.

Tabel 9: balans ultimo 2019 en 2020

X € 1.000	2020	2019	X € 1.000	2020	2019
ACTIVA			PASSIVA		
Vaste activa			Eigen vermogen		
Materiële vaste activa			Algemeen reserve		
Gebouwen	220	229		2.412	1.872
Inventaris en apparatuur	413	306	Bestemmingsreserve (publiek en privaat)	984	1.075
Vooruitbetaling op MVA	10	31		3.396	2.947
	643	566	Voorzieningen		
Vlottende activa			Personeelsvoorzieningen		
Vorderingen			Overige voorzieningen		
1.5.1 debiteuren	3	9		559	463
1.5.8 Overlopende activa	134	328	Kortlopende schulden		
1.5.7 Overige vorderingen	9	17	2.4.3 Crediteuren	106	220
1.5.5 Studenten / deelnemers / cursisten	33	48	2.4.7 Belastingen en premies sociale verzekeringen	425	450
	179	402	2.4.8 Schulden terzak van pensioenen	124	121
Liquide middelen	4.892	4.340	2.4.9 Overige kortlopende schulden	30	40
			2.4.10 Overlopende passiva	627	678
				1.312	1.509
BALANS TOTAAL	5.714	5.308	BALANS TOTAAL	5.714	5.308

De meest opvallende verschuivingen zijn:

- Een toename van de vaste activa van € 77.000. Dit wordt veroorzaakt doordat er in 2019 voor € 253.000 is geïnvesteerd, negatieve mutatie in de vooruitbetalingen van € 21.000 en voor € 155.000 aan afschrijvingskosten is afgeschreven.

De gedeeltelijke aanbetaling van € 31.042 voor de verbouwing van de onderbouw kantine eind 2019, was onder de materiële vaste activa opgenomen als "vooruitbetaald op activa in uitvoering", er werd nog niet op afgeschreven. Inmiddels is deze investering volledig betaald en in gebruik genomen en overgeboekt (desinvestering) onder de investeringen van "Gebouwen" voor een totaal bedrag van € 60.060.

Verder is er voor ruim € 160.000 aan ICT geïnvesteerd (Firewall, Wifi infrastructuur en

Chromebooks) en voor € 27.575 aan diverse meubilair/inventaris (grote deels voor de gymzaal) en daarnaast nog wat kleine overige activa voor een waarde van € 4.560.

- Een afname van de vorderingen van € 223.000 komt grotendeels van de vordering op het UWV van € 145.000 die we eind 2019 hadden en minder vooruitbetaalde kosten voor de uitbesteding van de VAVO leerlingen voor het school 2020/2021 t.o.v. 2019/2020. Dit is ongeveer een afname van € 70.000.
- Een toename van de liquide middelen van € 552.000 wordt grotendeels veroorzaakt door het positieve exploitatieresultaat. Verdere uitsplitsingen verwijzen wij u naar het kasstroomoverzicht in de jaarrekening.
- Een toename van het eigen vermogen door het positieve exploitatieresultaat.

- Een toename van € 154.000 voor de voorzieningen. Dit komt door de toename van de personele voorziening van € 96.000. Dit komt grotendeels doordat de voorziening voor het persoonlijk budget en LFBPB is toegenomen met € 91.000 omdat veel medewerkers uren sparen en sommige uren vanaf augustus 2014 al zijn gereserveerd. De voorziening groot onderhoud is verhoogd met de jaarlijkse dotatie minus de kosten die dit jaar hieraan zijn uitgeven en resulteert toch een stijging van € 51.000.
- Een afname van € 197.000 van de kortlopende schulden komt voor € 105.000 voor rekening van de daling van het openstaande crediteurensaldo per balansdatum. Dit wordt veroorzaakt door de lagere rekening (€ 42.000 t.o.v. € 162.000 vorig jaar) voor de uitbesteding van de VAVO-leerlingen en de dalingen van de vooruitontvangen ouderbijdragen voor de schoolkosten.

4.2 Analyse van het resultaat t.o.v. de begroting 2020

Het positieve exploitatieresultaat over 2020 bedraagt € 430.486 meer dan het begroot resultaat van € 18.842. De belangrijkste afwijkingen op hoofdlijnen als volgt kunnen worden weergegeven:

De totale baten zijn € 44.482 hoger dan geraamd in de begroting.

- Rijksbijdragen € 296.688 hoger dan begroot;
- Overige baten € 252.206 lager dan begroot.

De totale lasten zijn € 389.776 lager dan geraamd in de begroting.

- Personele lasten € 56.137 hoger;
- Afschrijvingen € 30.364 lager;
- Huisvestingslasten € 80.232 hoger;
- Overige instellingslasten € 495.781.

De financiële lasten vallen hoger uit door de negatieve rente die op spaartegoeden werd geheven, namelijk € 3.592 hoger uit dan geraamd.

4.3 Toelichting op onderdelen van de analyse van het resultaat t.o.v. de begroting 2020

4.3.1 Baten

Rijksbijdragen

De afwijking van de begrote rijksbijdragen ten opzichte van de gerealiseerde rijksbijdragen wordt voor een deel (€ 182.000) veroorzaakt doordat de compensatie voor de normvergoeding van het personeel (GPL), namelijk met 3,2 %, voor de compensatie loonsverhoging, per 1 maart 2020 heeft plaatsgevonden en deze maar gedeeltelijk in de begroting van 2020 is opgenomen.

Daarnaast is er door het Ministerie een bijstelling geweest voor de normvergoeding materieel en de prestatiebox.

Overige baten

De negatieve afwijking van de overige baten van € 252.000 wordt veroorzaakt door de volgende effecten:

- De post detachering (€ 26.481) personeel is niet begroot maar vanaf de start van het schooljaar 2020-2021 is één medewerker voor 0,4 wtf bij het Nova College gedetacheerd;
- De inkomsten van de ouderbijdrage zijn € 16.417 hoger t.o.v. de begroting. Dit is in lijn met de overschrijding van de kosten die begroot staan bij de onderwijsontwikkelingen. Bij de begroting is ook uitgegaan van een lineaire trend;
- Bijdragen excursies/werkweken zijn wel lager dan begroot maar lopen in lijn met de kosten voor deze schoolactiviteiten. De oorzaak hiervan is de wereldwijde pandemie van covid-19;
- De ontvangen bijdragen van het samenwerkingsverband (SWV) zijn € 50.000 hoger dan begroot. Dit komt door aanvullende aangevraagde arrangementen die niet waren begroot. Daarnaast is er vanuit het SWV een nieuwe investeringsronde toegezegd;

- De inkomsten van Rosa was niet begroot maar is toegekend na de definitieve toelating als Rosa school;
- De overige baten bestaan voornamelijk uit de subsidie voor de zonnepanelen.

4.3.2 Lasten

Salariskosten (inclusief sociale en pensioenlasten)

Deze kosten zijn € 351.000 hoger dan begroot. De belangrijkste oorzaken hiervan zijn:

- De salariskosten directie zijn lager dan begroot namelijk € 11.400. Dit komt grotendeels doordat de schoolleiding uit 2 fte in de periode augustus tot oktober bestond.

In de begroting zijn we wel uitgegaan van een stijging van de loonkosten van 2,5%. In werkelijkheid is de loonsverhoging 2,75% met een eenmalige bonus van € 750 per fte met terugwerkende kracht in juni uitgevoerd;

- De salariskosten OP zijn hoger dan begroot, namelijk € 228.115. Dit komt grotendeels doordat we met de begroting uitgegaan zijn van een stijging van de loonkosten van 2,5%. In werkelijkheid is een loonsverhoging van 2,75% en een eenmalige bonus van € 750 per fte met terugwerkende kracht in juni uitgevoerd. Verder zitten hier ook loonkosten in specifiek voor die betrekking hebben op begrote materiële kosten (Rosa, SWV e.d.);
- Kosten transitievergoedingen, € 53.631, zijn hoger dan begroot omdat bij het opstellen van de begroting uitgegaan is van iets lagere vergoedingen en/of loonkosten horende bij vrijstelling van werkzaamheden. Voor deze kosten is onder het eigen vermogen een bestemmingsreserve gevormd;
- De salariskosten OOP zijn hoger dan begroot, namelijk € 102.520. Ondanks dat we ook hier met de begroting uitgegaan zijn van een stijging van 2,5% blijkt dat er bij de formatiebegroting abusievelijk geen rekening gehouden is met salariskosten

roostermaker in verband met tijdelijkheid contract. Deze kosten (€31.000) zijn echter wel gemaakt. Daarbij komen bij de salariskosten ook de eenmalige uitkeringen van € 750 per fte;

- Deze kosten extra werk Op en OOP overwerk zijn € 37.396 hoger dan begroot. Dit komt mede door de coronamaatregelen waardoor deze medewerkers meer hebben gewerkt;
- De salariskosten voor de ziektevervangingen zijn € 76.290 minder dan begroot. Dit komt doordat er minder vervanging in verband met ziekte is geweest (kortdurig en langdurig) t.o.v. de begroting voor het hele jaar;
- De salariskosten voor de seniorenregeling zijn met € 9.851 hoger dan begroot. Dit komt omdat er meer medewerkers gebruik maken van deze regeling dan tijdens het opstellen van de begroting bekend was. De CAO verhoging speelt hier ook een rol.
- De salariskosten voor de trajectgroep zijn lager dan begroot, namelijk € 15.086. Dit komt door andere samenstelling van de trajectgroep dan waarbij is uitgegaan bij het opstellen van de begroting;
- De salariskosten ouderschapsverlof en onbetaald verlof zijn al toegelicht bij de salariskosten OP.

Overige personele lasten

De begroting van € 487.000 is met een bedrag van € 162.000 minder uitgeput.

De belangrijkste oorzaken hiervan zijn:

- De vrijwilligersvergoedingen zijn door de corona crisis niet uitgekeerd;
- Kosten van inhuur voor regulier en ziektevervangings is met € 23.000 lager dan begroot, door reguliere invulling van vacatures en minder ziektevervangingen;
- Begrote kosten voor werkdrukverlichting en kosten t.b.v. Rosa zijn grotendeels als verantwoord onder de lonen en salarissen. Bij de begroting is uitgegaan van materiële kosten;

- Kosten van bij- en nascholing en activiteiten voor het personeel is afgerond € 58.000 lager omdat scholingen zijn uitgesteld door covid-19.

Uitkeringen

Uitkeringen vanuit het risicofonds en UWV zijn toegenomen. Deze post, die gedeeltelijk betrekking had op 2019 (€ 19.800), komt volledig ten gunste van 2020. Daarnaast is er een klein bedrag ontvangen van een aansprakelijkheidsuitkering van derden inzake een ongeval van een medewerker (-ster).

Afschrijvingen

De afschrijvingen zijn lager dan begroot doordat er met de investeringen rekening wordt gehouden met een aanschafdatum van 1 januari. Dit is in de praktijk anders, diverse investeringen worden pas gedurende het jaar 2020 geactiveerd. Daarnaast is de verbouwing van de onderbouwkantine lager uitgevallen dan begroot en een deel van de investeringen is uitgesteld, dus ook daardoor zijn er lagere afschrijvingen.

Huisvestingslasten

De huisvestingslasten vallen in 2020 met € 80.000 hoger uit dan begroot. Onderlinge verschuivingen met oorzaken zijn:

- De kosten van de huur (accommodatie LO en huurkluisen) zijn lager dan begroot, namelijk € 5.270. Dit komt omdat de huur van de accommodatie tijdens de coronatijd niet nodig is geweest;
- De onderhoudskosten hebben een overschrijding van € 6.540 t.o.v. de begroting. Er zijn meer kleine kosten gefactureerd voor diverse materialen. Dit kan samenhangen met de verbouwing van de onderbouwkantine, uitgevoerd door de interne onderhoudsmedewerker (belast met werkzaamheden t.b.v. het groot onderhoud.)
- De kosten voor het gas zijn in werkelijkheid € 5.314 lager dan begroot. Ook deze post

is seizoensgebonden en dient in vervolg ook zo in de begroting verwerkt te worden. De gaskosten zijn minder hoog door het gedeeltelijk thuisonderwijs i.v.m. corona;

- De kosten voor elektra zijn hoger dan begroot, namelijk € 6.541. De reden hiervoor is te wijten aan het feit dat de zonnepanelen minder rendement opgeleverd dan gehoopt;
- De kosten van het water is met € 7.229 hoger dan begroot. Dit komt door een hoge eindafrekening vanaf december 2019, deze is gebaseerd op het werkelijke verbruik in plaats van ingeschat verbruik;
- De kosten voor schoonmaak zijn met € 68.762 hoger dan begroot. De schoonmaakkosten voor de Open Dag, jaarlijks vloeronderhoud en de glasbewassing (€ 41.813) zijn bij deze post opgenomen en zijn eenmalig binnen het jaar. Daarnaast hebben de voorgeschreven coronamaatregelen, extra hygiëne, aanvullende kosten met zich meegebracht, namelijk € 14.712;

Overige instellingslasten

- De grote afwijking van de overige instellingslasten, € 495.000 lager dan begroot, vindt zijn oorzaak in de volgende posten:
- Onderschrijding van de sub categorie Overige:
 - *Kosten excursies/werkweken en activiteiten van de afdelingen zijn € 417.275 lager dan begroot, de ontvangsten zijn ook minder hoog. Zie hiervoor de afwijking van € 364.104 bijdragen werkweken/excursies. Dit proces moet nog verder worden afgewikkeld in samspraak met de reisorganisaties. Veel reizen zijn afgezegd, de kosten gemaakt bij prijsvechters worden niet vergoed. Vouchers zijn slechts ten dele inzetbaar;*
 - *De kosten voor de VAVO leerlingen is ook lager dan begroot, namelijk voor*

een bedrag van € 64.012. Dit komt door minder VAVO leerlingen in dit huidige schooljaar;

- De pr-/wervingskosten zijn hoger dan begroot, namelijk € 7.070. Deze kosten zijn bijna allemaal in het 1e kwartaal gemaakt. Daarnaast zijn er ook al kosten gemaakt voor de online open dag in 2021. Dit betreft ook investeringen die nieuw is qua opzet;
- De kosten voor het kopiëren is met € 28.000 overschrijding een fors bedrag. Tijdens de begroting uitgegaan dat er veel minder gekopieerd zou worden.

4.4 Analyse van het resultaat t.o.v. het verslagjaar 2019

Het positieve exploitatieresultaat over 2020 bedraagt € 449.328, tegenover een positief resultaat over 2019 van € 224.497. Een positief verschil van bijna € 225.000, waarbij de afwijkingen in hoofdlijnen als volgt kunnen worden weergegeven:

De totale baten zijn € 152.000 hoger dan in het verslagjaar 2019.

- Rijksbijdragen € 249.000 hoger dan in 2019;
- Overige baten € 97.000 lager dan in 2019.

De totale lasten zijn € 78.000 lager dan werkelijk in het verslagjaar 2019.

- Personele lasten € 34.000 lager dan in 2019;
- Afschrijvingen € 18.000 hoger dan in 2019;
- Huisvestingslasten € 46.000 hoger dan in 2019;
- Overige instellingslasten € 108.000 lager dan in 2019.

De financiële baten en lasten tenslotte vallen € 5.400 hoger uit dan in 2019.

4.5 Analyse op onderdelen van het resultaat t.o.v. het verslagjaar 2019

4.5.1 Rijksbijdragen

De afwijking van de begrote rijksbijdragen ten opzichte van 2019 wordt voor een deel veroor-

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

Daarnaast is er door het Ministerie in december 2019 een aanvullende bekostiging van € 219.000 uitgekeerd voor de te verwachte kosten in het boekjaar 2020 en 2021, in het kader van maatregelen voor werkdrukverlichting.

Overige baten

Het grootste verschil t.o.v. 2019 zijn de lagere inkomsten van € 120.000 m.b.t. de studiereizen. Daarnaast is de subsidie t.b.v. Rosa nieuw dit verslagjaar.

4.5.2 Lasten

Salariskosten (inclusief sociale- en pensioenlasten)

De salaris kosten zijn door de CAO verhoging per 1 maart 2020 t.o.v. de cao verhoging per 1 juni 2019 in zijn algemeen hoger dan in 2019. De belangrijkste verschillen buiten deze CAO verhoging zijn:

- Hogere salariskosten OP en OP overwerk van € 130.000 t.o.v. 2019 door werkdrukverlichting en ROSA;
- Hogere salariskosten OOP en OOP overwerk van in totaal € 98.000;
- Lagere salariskosten i.v.m. ziektevervangingen van in totaal € 70.000;
- Lagere salariskosten t.l.v. de prestatiebox van in totaal € 64.000;
- Lagere salariskosten inzake seniorenregeling € 53.000;
- Lagere salariskosten inzake onbetaald verlof € 14.000;
- Lagere salariskosten inzake ouderschapsverlof € 17.000

Overige personele lasten

Het totaal verschil t.o.v. 2019 is maar € 3.000 in negatieve zin. Uitspringende verschillen zijn:

- lagere mutaties voor personeelsvoorzieningen t.o.v. 2019, door nieuwere onderbouwning;
- Meer inhuur van ZZP-ers vanwege omdat minder ziektevervangingen maar ook door

minder reguliere formatie;

Uitkeringen

- Deze post is € 40.000 hoger dan in 2019. Dit komt door vermindering van kosten voor ziektevervangingen en meer kosten inhuur ZZP-ers. Vorige jaar was er een uitkering van transitievergoeding van € 69.000.

Afschrijvingen

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

Huisvestingslasten

De huisvestingslasten vallen in 2020 met € 46.000 hoger uit dan in 2019. De oorzaken zijn:

- Huur (sportvelden en kluizen) is hoger met € 8.000 dan vorig jaar omdat de kosten voor de kluizen over het schooljaar 2019-2020 worden verdeeld. De kosten van schooljaar 2018-2019 zijn geheel ten laste van boekjaar 2018 gekomen;
- Hogere kosten aan onderhoud, namelijk € 7.000;
- Hogere kosten voor het water, namelijk € 7.000;
- Hoger schoonmaakkosten door corona maatregelen van in totaal € 26.000.

Overige instellingslasten

De lagere kosten van de overige instellingslasten van € 108.000 t.o.v. vorig jaar vindt zijn oorzaak in de volgende posten:

- Hogere kosten, namelijk € 19.000, van de subcategorie Administratie- en beheerslasten:
 - De administratiekosten zijn hoger dan vorig jaar, namelijk € 6.000. Dit komt doordat vanaf vorig jaar het derde kwartaal volledige afname is van het pakket van de financiële afdeling;
 - De advieskosten zijn met € 8.000 ook hoger dan in 2019, met name advieskosten m.b.t. Zermelo, ondersteuning bedrijfsvoering en juridisch advies.
- Lagere kosten, namelijk € 8.000, van de subcategorie Inventaris en apparatuur;
- Lagere kosten, namelijk € 119.000 van de

subcategorie Overige:

- Dit komt door meer kosten voor de posten ICT/Website € 39.000;
- Excursies/werkweken, de kosten voor het uitbesteden van VAVO leerlingen, in totaal een vermindering van € 168.000

4.6 Investeringsbeleid

Het investeringsbeleid wordt toegelicht bij de begroting (Toelichting op de begroting vervangingen/investeringen2021 binnen de meerjarenbegroting 2019-2023). Het beleid is met name gebaseerd is op MJOP. Zoals eerder aangegeven wordt dit plan jaarlijks besproken met en geactualiseerd door een externe partij. Doelstelling van alle investeringen is een optimale werk- en leeromgeving voor de medewerkers en leerlingen te creëren.

Belangrijke investeringen dit jaar waren de devices voor de medewerkers (bruikleenconstructie) en de aanpassing van de onderbouwkantine. Daarnaast is geïnvesteerd in de ict zoals een goede firewall en het optimaliseren van de wifi. Wij streven ernaar de investeringen die uitgesteld zijn, zoals de dockingstations en het aanpassen en verbeteren van lokalen, komend jaar uit te voeren.

Volgend jaar staan ook de digiborden op de nominatie om deels vervangen te worden. Daarnaast zal de medewerkerskamer verbouwd worden.

Een post waar we wel al rekening mee hadden gehouden door covid-19 maar die een veel grotere investering zal vergen dan is begroot, is het verbeteren van de ventilatie in het gebouw, ook al zal de overheid mogelijk voor 30% bijdragen in de kosten. Gelukkig laat onze financiële positie het toe dit uit te gaan voeren.



4.7 Besteding aanvullende bekostiging

In december 2019 zijn er extra middelen uit het onderwijsconvenant uitgekeerd aan de scholen. Door deze regeling heeft Sancta per leerling 154,96 euro ontvangen. Deze extra middelen kunnen uitgeven worden aan bijvoorbeeld meer ontwikkeltijd, werkdrukverlichting, begeleiding van startende leraren, begeleiding van zij-instromers, onderwijsinnovatie of maatregelen arbeidsmarktvragestukken. In 2020 zijn deze middelen voornamelijk aangewend, afgestemd met mr, aan de ontwikkeltijd voor de docenten. Er zijn 5,5 dagen hiervoor uitgeroosterd dit jaar. Deze kosten zijn echter verdisconteerd in de salariskosten en zijn niet ten laste gebracht van bestemmingsreserve. Komend schooljaar zal weer ingezet gaan worden op ontwikkeltijd en werkdrukverlichtende maatregelen.

4.8 Treasury

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

- Risicobeheer: het beschermen tegen de financiële risico's (renterisico, koersrisico, intern liquiditeitsrisico en kredietrisico);
- Financiering: het verzekeren van de toegang tot de financiële markten (relatiebeheer) en het aantrekken (financiering) van benodigde en het uitzetten (beleggen) van overtollige financiële middelen;
- Liquiditeiten en werkkapitaalbeheer: het optimaliseren van de financiële logistiek (geldstromenbeheer en saldo en liquiditeitenbeheer).

Conform het treasury statuut worden de overtollige liquide middelen verspreid over een aantal banken uitgezet, met een maximumbedrag per bank van net onder de € 1.000.000 om negatieve rente te vermijden. In 2020 zijn geen nieuwe spaarrekeningen geopend of bestaande rekeningen opgeheven.

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

5. Continuïteit en toekomst

5.1 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 leerlingprognoses. Regionaal zijn er aanzienlijke verschillen in ontwikkeling van het aantal leerlingen. In de grote steden in de Randstad is de leerlingendaling beperkt, en neemt in sommige regio's het aantal leerlingen zelfs toe. Dit geldt onder andere voor Haarlem. De personele bezetting binnen Sancta Maria wordt aangepast aan de ontwikkeling van het aantal leerlingen. Dalingen kunnen worden opgevangen vanuit natuurlijk verloop en uitdiensttreding van medewerkers die met pensioen gaan en door de inzet van de flexibele schil. Het strategisch personeelsbeleid draagt bij aan het adequaat in kunnen spelen op de fluctuaties in leerlingaantal.

5.1.1 Leerlingpopulatie en formatie

Het uitgangspunt voor de meerjarenbegroting is de meerjaren-leerlingpopulatie. Hierboven is deze raming weergegeven. Deze prognose is gebaseerd op de historische in- en uitstroom en op de populatie per 1-10-2019.

Tabel 10A: Leerlingpopulatie

5.1.2 Meerjarenformatieoverzicht (2019-2024) uitgedrukt in fte

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

Tabel 10B: Leerlingpopulatie en formatie

FORMATIE	2019/ 2020	2020/ 2021	2021/ 2022	2022/ 2023	2023/ 2024
Aantal leerlingen	1401	1435	1430	1478	1486
Aantal lessen	1649	1689	1684	1739	1749
Uren taakbeleid	13192	13511	13469	13915	13990
Aantal llen per fte OP	18,58	18,59	18,59	18,61	18,61
OP-formatie	68,59	70,25	70,03	72,35	72,74
MT-formatie	4,40	4,51	4,49	4,64	4,67
OOP-formatie	20,51	21,01	20,94	21,63	21,75
Trajectgroep OOP	2,10	2,15	2,14	2,22	2,23
DIR-formatie	2,90	2,97	2,96	3,06	3,08
Seniorenreg. OP	2,42	2,42	2,42	2,42	2,42
Seniorenreg. OOP	1,25	1,25	1,25	1,25	1,25
Seniorenreg. DIR	0,10	0,1	0,1	0,1	0,1
Ziektevervanging OP	0,92	0,92	0,92	0,92	0,92
Ziektevervanging OOP	0,60	0,6	0,6	0,6	0,6
Formatie totaal (in fte)	103,79	106,18	105,86	109,19	109,75

	2019/ 2020	2020/ 2021	2021/ 2022	2022/ 2023	2023/ 2024	2024/ 2025
hv1	173	175	140	174	140	174
a1	87	77	84	84	84	84
g1	29	28	28	28	28	28
h2	122	146	148	122	147	122
a2	83	94	86	88	91	88
g2	32	33	31	31	32	31
h3	105	130	152	154	131	152
a3	93	89	100	93	94	98
g3	17	30	31	30	30	30
h4	145	136	158	182	186	165
h5	131	137	128	147	169	174
v4	121	103	111	121	114	115
v5	140	132	115	120	132	128
v6	123	125	119	104	107	117
TOTAAL	1401	1435	1430	1478	1486	1505



5.2 Meerjarenbegroting

Tabel 11: Meerjarenbegroting 2021-2025

De belangrijkste aandachtspunten voor de begroting bij tabel 11 zijn:

- Veel aandacht voor investeringen in gebouw en ICT. Er zal voor beiden een opschaling grotendeels plaatsvinden in de jaren 2021, 2022 en uitlopend naar 2023. Dit zie je terug in de hogere afschrijvingskosten. Vanaf 2023 worden de afschrijvingskosten weer lager omdat het meerjaren investeringsplan vanaf 2024 nog verder moet worden uitgewerkt
- Er zullen maatregelen genomen worden om de werkdruk te verlagen dit is terug te zien in de stijging van de personeelslasten en de overige instellingslasten.

Staat/Raming van Baten en Lasten	begroting 2021	begroting 2022	begroting 2023	begroting 2024	begroting 2025
Baten	12.419.409	12.280.157	12.586.714	12.700.445	12.720.886
Rijksbijdragen	11.497.087	11.357.189	11.665.886	11.774.479	11.794.920
Overige baten	922.322	922.968	920.828	925.966	925.966
Lasten	12.463.706	12.517.710	12.728.498	12.871.464	12.930.479
Personeelslasten	9.653.537	9.688.898	9.901.970	10.028.344	10.103.750
Afschrijvingen	236.655	234.676	186.944	185.254	164.059
Huisvestingslasten	761.145	745.605	743.113	747.895	752.581
Overige lasten	1.812.369	1.848.531	1.896.471	1.909.971	1.910.089
Saldo baten en lasten	-44.297	-237.553	-141.784	-171.019	-209.593
Saldo rentebaten -/- rentelasten	-3.500	-3.500	-3.500	-3.500	-3.500
TOTAAL RESULTAAT	-47.797	-241.053	-145.284	-174.519	-213.093

5.3 Balansforecast

Tabel 12: Balansforecast

Belangrijkste uitgangspunten bij de balansforecast uit tabel 12 zijn:

- De waarde van de activa zullen stijgen door een opschaling(investeringen) in 2021 en 2022;
- Een lichte daling van de liquide middelen in 2021 door de grote investeringen en daarna stijgt het iets en vanaf 2023 redelijk stabiel blijft;
- Een daling van het eigen vermogen door de negatieve prognoses voor de komende jaren. Dit is een bewuste keuze om ons bovenmatig publiek eigen vermogen te verlagen, omdat we nu boven de signaleringswaarden komen. Hierbij wordt wel reken gehouden met nog steeds wel een gezonde financiële buffer.

Balans meerjarenprognose 2021 - 2025	realisatie 2020	begroting 2021	begroting 2022	begroting 2023	begroting 2024	begroting 2025
Balans						
Vaste Activa	642.967	996.312	1.000.636	887.692	702.438	538.379
Materieel	642.967	996.312	1.000.636	887.692	702.438	538.379
Vlottende Activa	5.070.575	4.771.529	4.435.337	4.596.733	4.675.494	4.650.286
Overlopende Activa	178.828	178.828	178.828	178.828	178.828	178.828
Liquide Middelen	4.891.747	4.592.701	4.256.509	4.417.905	4.496.666	4.471.458
Totaal Activa	5.713.542	5.767.841	5.435.973	5.484.425	5.377.932	5.188.665
Eigen Vermogen	3.396.201	3.348.404	3.107.350	2.962.066	2.787.547	2.574.454
Algemene reserve	2.412.565	2.690.404	2.449.350	2.304.066	2.129.547	1.916.454
Bestemmingsreserve	983.636	658.000	658.000	658.000	658.000	658.000
Voorzieningen	1.005.899	1.107.995	1.117.181	1.210.917	1.278.943	1.302.769
Kortlopende schulden	1.311.441	1.311.441	1.311.441	1.311.441	1.311.441	1.311.441
Totaal Passiva	5.713.542	5.767.841	5.535.973	5.484.425	5.377.932	5.188.665

5.4 Signaleringswaarde

De inspectie hanteert sinds kort één signaleringswaarde voor alle onderwijssectoren om te bepalen of er sprake is van te veel reservevorming en het niet doelmatig gebruik van onderwijsmiddelen. Onze signaleringswaarde ligt boven het normatief eigen vermogen. Dit is onder andere veroorzaakt door het positieve feit van een stijgend leerlingaantal. Daarnaast is er risicomijdend begroot in verband met onduidelijkheid bekostiging en onze positie als eenpitter. Verder is er in de begroting uiteraard geen rekening gehouden met onaangekondigde subsidies. Onaangekondigde subsidies die wij hebben ontvangen zijn o.a. de extra middelen uit het onderwijsconvenant, de subsidie onderwijsachterstanden en de subsidie taalachterstand. Dit zijn substantiële bedragen die tijdelijk het vermogen versterken maar binnen de gestelde termijnen uitgegeven gaan worden.

Komende jaren zijn er, zoals hiervoor al beschreven, aanzienlijke investeringen begroot, naast de deels onvoorziene investering in de ventilatie i.v.m. covid-19. Verder zullen wij als éénpits-school een groter financiële buffer moeten aanhouden dan grote schoolbesturen, hiermee wordt de bovenmatigheid beperkt en verantwoord.

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

Tabel 13: Signaleringswaarde

Signaleringswaarde Lyceum Sancta Maria 2020	
Totaal eigen vermogen	3.396.201
Privaat eigen vermogen	0
Feitelijk eigen vermogen	3.396.201
Normatief eigen vermogen	1.642.591
Mogelijk bovenmatig eigen vermogen	€ 1.753.610
Ratio eigen vermogen: 2,07	

5.5 Kengetallen op basis van de balansforecast

Tabel 14: Kengetallen

Kengetallen 2021 - 2025	begroting 2021	begroting 2022	begroting 2023	begroting 2024	begroting 2025	Signaleringswaarde
Liquiditeit	3,64	3,46	3,51	3,57	3,55	< 0,75
Solvabiliteit	58,05%	56,13%	54,01%	51,83%	49,62%	< 30%
Solvabiliteit 2	77,26%	76,31%	76,09%	75,61%	74,72%	< 30%
Rentabiliteit	-0,38%	-1,96%	-1,15%	-1,37%	-1,68%	< 0%
Weerstandsvermogen	20,46%	18,55%	17,78%	17,71%	17,26%	< 5%
Huisvestingsratio	7,64%	7,48%	7,33%	7,29%	7,29%	> 10%
Materiële lasten/ tot.lasten	22,55%	22,60%	22,21%	22,09%	21,86%	
Personele lasten / tot.lasten	77,45%	77,40%	77,79%	77,91%	78,14%	

5.6 Intern risicobeheersings- en controlesysteem

Vanaf 2017 is nadrukkelijke aandacht voor mogelijke risico's van de school. Afgelopen jaren kenmerkt zich dan ook door de kwaliteitsslag die is gemaakt op financieel en formatief gebied. Het toezicht op financiën door het bestuur is geïntensiveerd en de methodiek van begroten en verantwoord is in aangepast. 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. Dit coronajaar werden de leerlingresultaten extra gemonitord en indien nodig werden verbeterplannen opgesteld. De rendementen worden besproken in het bestuurlijk overleg. Voor het huisvestingstraject en MJOP wordt gewerkt met een externe partij. Over de stand van zaken wat betreft realisatie van de doelstelling, budget en risico's van meerjarige projecten en risico's wordt regelmatig gesproken in het bestuurlijk overleg. Risicomanagement is een continu proces dat aansluit bij de bestaande planning- en controlcyclus.

5.7 Risicoprofiel

De uitbraak van het coronavirus begin 2020 heeft ertoe geleid dat de school vanaf 15 maart tijdelijk gesloten was en het centraal examen niet is doorgaan. De resultaten van de schoolexamens vormen de basis voor het behalen van het diploma dit schooljaar. Het online-onderwijs heeft een grote ontwikkeling doorgemaakt zodat leerlingen zoveel mogelijk onderwijs hebben kunnen volgen. Ten tijde van het opstellen van de jaarrekening 2020 zijn de eerste financiële gevolgen bekend en zijn in de lopende begroting opgenomen, de aanspraak van de reserves is gedeeltelijk nodig. Er is nog een kwaliteitsslag te slaan om de identificatie en beheersing van risico's te verankeren in ons dagelijks functioneren. Sancta Maria is voornemens de kwantificering van de risico's scherper te formuleren, 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 hieronder opgenomen.

Tabel 15: Risico-analyse

Risico categorie	Toelichting	Risico acceptatie	
1	Strategie	Sancta Maria streeft naar een optimale balans tussen onderwijskwaliteit, de positie in de maatschappij en een gezonde bedrijfsvoering. Bij het nastreven van strategische doelstellingen is Sancta Maria bereid om hierbij gematigde risico's te nemen.	Middel
2	Operationele activiteiten	Sancta Maria heeft een lage risicoacceptatie als het gaat om risico's die de kwaliteit van het onderwijs, de ontwikkeling van medewerkers en veiligheid van zowel leerlingen als personeel bedreigen.	Laag
3	Financiële positie	Sancta Maria heeft als doel om een financieel gezonde positie te behouden die de continuïteit van de organisatie waarborgt. Er is een lage risicoacceptatie voor risico's die dit doel bedreigen.	Laag
	Financiële verslaggeving	Sancta Maria heeft een lage risicoacceptatie voor risico's die een tijdige, juiste en volledige informatievoorziening bedreigen.	Laag
	Ouderbijdragen	De wet- en regelgeving omtrent het vrijwillige karakter van de ouderbijdrage is aangepast. De inning van de bedragen is minder zeker en kent daardoor een matige risico acceptatie.	Middel
	Personele kosten in relatie tot de arbeidsmarkt	De krapte op de arbeidsmarkt neemt toe, het is minder vanzelfsprekend bevoegd en geschoold personeel te vinden. Daarbij neemt de personele bezetting voor tekortvakken toe. Sancta Maria is opleidingschool maar zal mogelijk niet afdoende zijn waardoor personeelskosten kunnen oplopen, hierdoor kent dit een matige risicoacceptatie	Middel
4	Wet- en regelgeving	Sancta Maria streeft naar een correcte invulling van de wet- en regelgeving en acht het risico hierbij laag.	Laag
5	COVID-19	Sancta Maria ziet vanwege de covid-19 crisis de noodzaak om bij leerlingen achterstanden weg te werken en of intensiveringsprogramma's op te stellen.	Middel

1. Strategie: afname leerlingaantal
Het aantal leerlingen dat kiest voor Sancta Maria is jaren opeenvolgend gestegen. Momenteel is de school voldoende aantrekkelijk om de leerlingpopulatie op orde te houden. Vanuit marktaandeel en perspectief op het aantal leerlingen in de regio, is het in de lijn der verwachting dat Sancta Maria de komende jaren voldoende leerlingen kan trekken. Het uitblijven van aanmeldingen, naast een te grote tussentijdse uitstroom, kan worden gezien als een groot risico. Om het risico van de school te verkleinen, wordt een flexibele schil in de formatie aangehouden. Maar investeren in de kwaliteit,

aantrekkelijkheid en onderscheidend vermogen in de concurrerende omgeving van de school, is minstens zo belangrijk.

Maatregel:

Het risico bestaat dat het leerlingenaantal sneller daalt dan begroot en hier mogelijk niet tijdig op kan of wordt gereageerd. Door een onvoldoende onderscheidend vermogen en minder goede rendementen is het risico aanwezig dat er minder leerlingen instromen. Investeren in kwaliteit van onderwijs en profilering van de school zijn elementen die dit risico verlagen. Een andere beheersmaatregel is strategische personeelsplanning, het aanhouden van een flexibele schil in de personele bezetting. Een risico met een grote impact zou kunnen zijn dat bij een dalende instroom van leerlingen de personele bezetting niet direct kan worden aangepast.

2. Operationele activiteiten:

Kwetsbaarheid schoolleiding De schoolleiding bestaat uit een rector-bestuurder en twee rectoren, samen met de afdelingsleiders vormen zij het MT van de school. Het collectief geheugen en de continuïteit van Sancta Maria is kwetsbaar als gevolg van de omvang van het bestuur, zijnde een eenpits-school.

Maatregel:

De schoolleiding zet actief in op outsourcing. Bijvoorbeeld door inzet van externe ondersteuning zoals administratiekantoor Groenendijk. Hierdoor blijft de continuïteit van Sancta Maria gewaarborgd. Aanvullend kan een ander organisatie-model, waarbij afdelingsleiders portefeuilles overnemen, de kwetsbaarheid nog meer beperken.

3. Financiële positie:

Onzekere financiering of bezuinigingen bij de overheid + transparant proces

Een school is afhankelijk van landelijk beleid. Door veranderingen in de bekostiging, kunnen risico's ontstaan.

Maatregel:

Met een beleidsrijke meerjarenbegroting kan adequaat en tijdig worden gestuurd op veranderingen en het realiseren van meer flexibiliteit in de kosten. Door inzet van deskundig extern advies kan enig risico worden beperkt en moeten overige financiële risico's worden afgedekt door voldoende buffers. De aangekondigde vereenvoudiging van de bekostiging in 2021, zal voor Sancta Maria in de huidige aankondiging, een meevaller van 1% opleveren. Binnen Sancta Maria is verder usance dat incidentele inkomsten alleen aangewend mogen worden voor incidentele uitgaven. Een systematische adequate financiële verslaggeving draagt bij aan beperking van het risico.

Ouderbijdragen:

De inning van ouderbijdragen vraagt specifieke aandacht. De bijdrage heeft een vrijwillig karakter waarbij Sancta Maria heeft aangegeven dat het niet-betalen van de bijdrage de deelname aan activiteiten van de school niet in de weg mag staan. Sommige activiteiten en reizen zijn kostbaar. Wanneer een substantieel aantal ouders deze bijdragen niet voldoen en de leerlingen wel deelnemen aan



de activiteit, dan brengt dit een financieel risico voor de school met zich mee.

Maatregel:

Sancta Maria moet beleid ontwikkelen hoe we met de incasso van ouderbijdragen omgaan in relatie tot de verplichting leerlingen mee te nemen naar activiteiten die onder verantwoordelijkheid van de school vallen. Inmiddels gaat de inning ervan digitaal.

Compliance A: vier-ogen

Hiermee wordt bedoeld dat Sancta Maria in overeenstemming werkt met de geldende wet- en regelgeving. De toenemende en bestaande autonomie kan ervoor zorgen dat bij Sancta Maria een veelvoud aan medewerkers bestaat die uitgaven kunnen doen.

Maatregel:

In het betalingssysteem wordt in pro-activ met een workflow gewerkt waarbij de budgethouder, conrector en het bestuur akkoord geven voor facturen. Daarnaast is de invoer, verwerking, controle en betaling gescheiden conform het vier-ogen principe. Er vindt tevens maandelijks een controle plaats op de mutaties van de schoolbankrekeningen.

Compliance B: privacy

Sinds een aantal jaar neemt het risico van het niet voldoen aan de algemene verordening gegevensbescherming (AVG) toe door verscherpte wet- en regelgeving.

Maatregel Er wordt tijdens studiedagen themagewijs informatie vertrekt over veilig omgaan met gegevens en data. Er is een interne veiligheidscoördinator aangesteld en daarnaast een schooloverkoepelend externe functionaris voor gegevensbescherming (toezichhoudende rol). Samen zorgen zij voor de AVG proof reglementen en protocollen en dragen zorg voor interne bewustwording.

4. Ontwikkeling personele kosten en arbeidsmarkt:

Het boeien van zittend personeel en het binden van nieuw personeel kunnen leiden tot ontwikkelingen met kostenverhogend effect. Het betreft hier onder andere, het opwaarderen in de functiemix, beperkte ontslagvergoedingen voor vertrekkend personeel, de autonome ontwikkeling van de salariskosten en het tekort aan leraren in het algemeen.

Maatregel:

Deze voorziene geleidelijke stijging van de loonkosten moet jaarlijks in beleid uitwerking krijgen waarbij deze vertaald worden in een uitwerking van de begrotingskaders.

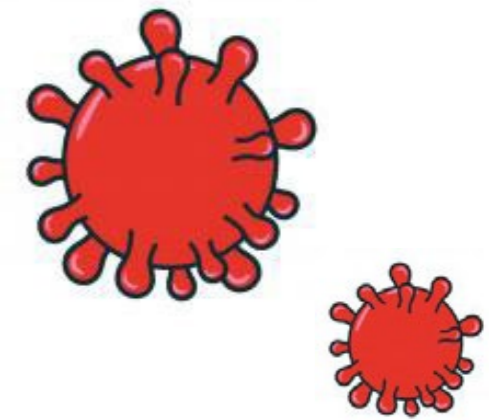
5. Covid-19:

De uitbraak van het coronavirus heeft op de het onderwijs een flinke impact. Het centraal examen werd niet afgenomen, leerlingen hebben mogelijk achterstanden opgelopen. Het onderwijs op Sancta Maria sinds 16 maart 2020 op afstand gegeven, wat van zowel leerlingen als collega's flinke aanpassingen heeft vereist. Sancta Maria verwacht dat de financiële gevolgen voor het aankomend jaar overzichtelijk zijn mede door de continuering van de rijks-overheidsbekostiging waardoor vaste lasten en de salarissen aan medewerkers kunnen worden betaald maar ook door de financiële extra impulsen.

Op moment van schrijven duurt de coronacrisis voort en is het van belang er rekening mee te houden dat de impact groot is en dat er voor het onderwijs verstrekende gevolgen zullen zijn. Ten eerste zien we dat er sprake is van een toegenomen kansenongelijkheid. Het risico is dat leerlingen uit minder kansrijke situaties achterstanden op hebben gelopen in hun leerprestaties en in hun ontwikkeling, op cognitief maar ook op sociaal emotioneel vlak.

Maatregel:

Het is overduidelijk dat we in het schooljaar 2021-2022 en mogelijk daaropvolgende jaren verder moeten inzetten op het inhalen van deze achterstanden. Bijvoorbeeld door aanpassing van het rooster zodat er tijd vrijkomt voor intensiverings- en of ondersteuningsprogramma's



6. Jaarrekening

KENGETALLEN

	2020	2019
Liquiditeit (<i>Vlottende activa / kortlopende schulden</i>)	3,87	3,14
Quick ratio (<i>Vlottende activa- voorraden / kortlopende schulden</i>)	3,87	3,14
Solvabiliteit 1 (<i>Eigen vermogen (excl. voorzieningen) / totale vermogen *100%</i>)	59,44	55,52
Solvabiliteit 2 (<i>Eigen vermogen (incl. voorzieningen) / totale vermogen *100%</i>)	77,05	71,58
Rentabiliteit (<i>Saldo gewone bedrijfsvoering / totale baten (incl. fin. baten) * 100%</i>)	3,75	1,90
Weerstandvermogen (<i>Eigen vermogen - materiële vaste activa) / rijksbijdragen * 100%</i>)	24,33	21,52
Kapitalisatiefactor (<i>Totaal kapitaal (ex gebouwen) / totale baten (incl. fin. baten) * 100 %</i>)	45,83	42,91
Materiële lasten / totale lasten (in %)	18,81	19,06
Personele lasten / totale lasten (in %)	81,19	80,94

Liquiditeit / Quick ratio

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

Solvabiliteit

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

Rentabiliteit

In het bedrijfsleven wordt met de rentabiliteit de winst- of verliesgevendheid van een onderneming bedoeld. In het onderwijs (non-profit sector) wordt een relatie gelegd tussen het behaalde resultaat en de ontwikkeling hiervan op het weerstandsvermogen.

Het geeft aan welk deel van de totale baten resteert na aftrek van de lasten.

Weerstandvermogen

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

Kapitalisatiefactor

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

B1 GRONDSLAGEN

ALGEMEEN

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

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

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

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

GRONDSLAGEN VOOR DE WAARDERING VAN ACTIVA EN PASSIVA

Materiële vaste activa

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

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

Vorderingen

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

Liquide middelen

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

Eigen Vermogen

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

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

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

Voorzieningen

De voorzieningen worden opgenomen voor de nominale waarde.

Voorziening spaarverlof

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

Voorziening bijzondere beloningen

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

Voorziening groot onderhoud

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

Kortlopende schulden

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

RESULTAATBEPALING

Algemeen

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

Pensioenen

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

(Rijks)bijdragen

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

Afschrijvingen

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

Financiële instrumenten

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

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

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 2020
(na verwerking resultaatbestemming)

	31 december 2020		31 december 2019	
	€	€	€	€
ACTIVA				
Vaste activa				
Materiële vaste activa				
1				
Vooruitbetaling materieel vaste activa	10.099		31.042	
Gebouwen en terreinen	220.276		228.748	
Inventaris en apparatuur	<u>412.592</u>		<u>305.690</u>	
		642.967		565.479
Vlottende activa				
Vorderingen				
2				
1.5.1 Debiteuren	3.216		8.963	
1.5.8 Overlopende activa	133.729		327.765	
1.5.7 Overige vorderingen	8.559		17.403	
1.5.5 Studenten / deelnemers / cursisten	<u>33.324</u>		<u>47.691</u>	
		178.828		401.822
Liquide middelen				
3		<u>4.891.747</u>		<u>4.340.355</u>
		<u>5.713.542</u>		<u>5.307.657</u>

B2 BALANS PER 31 december 2020
(na verwerking resultaatbestemming)

	31 december 2020		31 december 2019	
	€	€	€	€
PASSIVA				
Eigen vermogen				
4				
Algemene reserve	2.412.565		1.871.605	
Bestemmingsreserves (publiek en privaat)	<u>983.636</u>		<u>1.075.268</u>	
		3.396.201		2.946.874
Voorzieningen				
5				
Personeelsvoorzieningen	558.938		462.954	
Overige voorzieningen	<u>446.961</u>		<u>389.561</u>	
		1.005.899		852.515
Kortlopende schulden				
6				
2.4.3 Crediteuren	105.448		220.284	
2.4.7 Belasting en premie sociale verzekeringen	425.295		449.820	
2.4.8 Schulden terzake van pensioenen	123.889		120.670	
2.4.9 Overige kortlopende schulden	30.000		39.736	
2.4.10 Overlopende passiva	<u>626.810</u>		<u>677.759</u>	
		1.311.441		1.508.268
		<u>5.713.542</u>		<u>5.307.657</u>

B3 STAAT VAN BATEN EN LASTEN 2020

	Realisatie 2020 €	Begroting 2020 €	Realisatie 2019 €
Baten			
(Rijks)bijdragen	11.315.951	11.019.263	11.067.317
Overige baten	<u>670.521</u>	<u>922.727</u>	<u>767.099</u>
	11.986.472	11.941.990	11.834.416
Lasten			
Personele lasten	9.362.669	9.306.532	9.396.726
Afschrijvingen	154.371	184.735	136.288
Huisvestingslasten	677.232	597.000	631.270
Overige instellingslasten	<u>1.337.100</u>	<u>1.832.881</u>	<u>1.445.274</u>
	11.531.371	11.921.147	11.609.559
Saldo baten en lasten	<u>455.101</u>	<u>20.842</u>	<u>224.857</u>
Financiële baten en lasten			
Financiële baten	319	500	1.327
Financiële lasten	<u>6.092</u>	<u>2.500</u>	<u>1.687</u>
Financiële baten en lasten	-5.773	-2.000	-360
Resultaat	<u>449.328</u>	<u>18.842</u>	<u>224.497</u>

B4 KASSTROOMOVERZICHT 2020

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.

	2020 €		2019 €	
	€	€	€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Saldo baten en lasten		455.101		224.857
Aanpassingen voor:				
- Afschrijvingen	154.371		136.288	
- Mutaties voorzieningen	<u>153.384</u>		<u>222.140</u>	
		307.754		358.429
Veranderingen in vlottende middelen				
- Vorderingen	222.994		-108.068	
- Kortlopende schulden	<u>-196.827</u>		<u>68.483</u>	
		26.167		-39.586
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		789.022		543.700
- Ontvangen interest	319		1.327	
- Betaalde interest	<u>-6.092</u>		<u>-1.687</u>	
		-5.773		-360
Kasstroom uit operationele activiteiten		783.249		543.340
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investerings in materiële vaste activa	-231.858		-193.187	
Desinvesteringen in materiële vaste activa	<u>0</u>		<u>97.262</u>	
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		-231.858		-95.925
Mutatie liquide middelen		<u>551.392</u>		<u>447.415</u>
Beginstand liquide middelen	4.340.355		3.892.940	
Mutatie liquide middelen	<u>551.392</u>		<u>447.415</u>	
Eindstand liquide middelen		<u>4.891.747</u>		<u>4.340.355</u>

B5 TOELICHTING BEHORENDE TOT DE BALANS
(na verwerking resultaatbestemming)

ACTIVA

VASTE ACTIVA

1 Materiële vaste activa

	31-12-2020	31-12-2019
	€	€
Vooruitbetaling materieel vaste activa	10.099	31.042
Gebouwen en terreinen	220.276	228.748
Inventaris en apparatuur	412.592	305.690
	<u>642.967</u>	<u>565.479</u>

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

Boekwaarde 31 december 2019

Aanschaffingswaarde	31.042	976.511	1.150.576	2.158.129
Cumulatieve afschrijvingen	0	-747.763	-844.886	-1.592.650

Boekwaarde 31 december 2019

	<u>31.042</u>	<u>228.748</u>	<u>305.690</u>	<u>565.479</u>
--	---------------	----------------	----------------	----------------

Mutaties

Investeringen	-20.943	60.060	192.740	231.858
Afschrijvingen	0	-68.532	-85.838	-154.371

Mutaties boekwaarde

	<u>-20.943</u>	<u>-8.472</u>	<u>106.902</u>	<u>77.487</u>
--	----------------	---------------	----------------	---------------

Boekwaarde 31 december 2020

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

Boekwaarde 31 december 2020

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

Afschrijvingspercentages

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

Bedrag	Peildatum
€	

OZB waarde gebouwen en terreinen	12.223.000	1 januari 2019
----------------------------------	------------	----------------

2 Vorderingen

1.5.1 Debiteuren	3.216	8.963
1.5.5 Studenten / deelnemers / cursisten	33.324	47.691
1.5.7 Overige vorderingen	8.559	17.403
1.5.8 Overlopende activa	133.729	327.765
	<u>178.828</u>	<u>401.822</u>

1.5.7 Overige vorderingen

Overige vorderingen	8.559	17.403
	<u>8.559</u>	<u>17.403</u>

1.5.8 Overlopende activa

Vooruitbetaalde kosten	500	17.407
Overige overlopende activa	133.229	310.358
	<u>133.729</u>	<u>327.765</u>

31-12-2020	31-12-2019
€	€

3 Liquide middelen

1.7.1 Kasmiddelen	553	1.043
1.7.2 Banktegoeden	812.492	954.022
1.7.4 Overige liquide middelen	4.078.702	3.385.291
	<u>4.891.747</u>	<u>4.340.355</u>

1.7.1 Kasmiddelen

Kas	553	1.043
	<u>553</u>	<u>1.043</u>

1.7.2 Banktegoeden

Betaalrekening school	812.492	954.022
	<u>812.492</u>	<u>954.022</u>

1.7.4 Overige liquide middelen

Spaarrekeningen	4.078.802	3.385.291
Kruisposten	-100	0
	<u>4.078.702</u>	<u>3.385.291</u>

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

	Saldo 1-1-2020	Resultaat	Overige mutaties	Saldo 31-12-2020
Algemene reserve	1.871.605	540.960	0	2.412.565
Bestemmingsreserves publiek (A)				
Reserve personeel	240.000	-133.632	0	106.368
Reserve investeringen inventaris	616.000	42.000	0	658.000
Reserve aanv. bekostiging VO 2019	219.268	0	0	219.268
	1.075.268	-91.632	0	983.636
Totaal bestemmingsreserves (A + B)	1.075.268	-91.632	0	983.636
Eigen vermogen	2.946.874	449.328	0	3.396.201

5 Voorzieningen**Personeel:**

	Saldo 1-1-2020	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Saldo 31-12-2020
Jubilea	83.885	14.300	-4.308	-8.776	85.101
Spaarverlof	49.797	3.000	0	0	52.797
Persoonlijk budget / LFBPB	329.273	133.314	0	-41.546	421.041
	462.954	150.614	-4.308	-50.322	558.938

Overig:

Onderhoud	350.906	200.000	-149.100	0	401.806
Lustrum	38.655	6.500	0	0	45.155
	389.561	206.500	-149.100	0	446.961

Voorzieningen

	852.515	357.114	-153.409	-50.322	1.005.899
--	---------	---------	----------	---------	-----------

	Kort	Middellang < 5 jaar	Lang > 5 jaar	Totaal
Jubilea	8.906	26.705	49.491	85.101
Spaarverlof	0	0	52.797	52.797
Persoonlijk budget / LFBPB	45.245	297.417	78.379	421.041
Onderhoud	102.096	195.047	104.663	401.806
Lustrum	0	45.155	0	45.155
	156.247	564.323	285.330	1.005.899

	31-12-2020	31-12-2019
	€	€

6 Kortlopende schulden

2.4.3 Crediteuren	105.448	220.284
2.4.7 Belasting en premie sociale verzekeringen	425.295	449.820
2.4.8 Schulden terzake van pensioenen	123.889	120.670
2.4.9 Overige kortlopende schulden	30.000	39.736
2.4.10 Overlopende passiva	626.810	677.759
	1.311.441	1.508.268

2.4.7 Belasting en premie sociale verzekeringen

2.4.7.1 Loonheffing	425.297	449.266
2.4.7.3 Premies sociale verzekeringen	-3	554
	425.295	449.820

2.4.9 Overige kortlopende schulden

Lonen	0	10.045
Waarborgsommen (ook schoolboeken)	30.000	29.691
	30.000	39.736

2.4.10 Overlopende passiva

Vakantiegeld	284.625	276.113
Bindingstoelage	31.549	32.556
Reservering Lief & Leed	2.722	0
Vooruitontvangen bedragen	70.000	47.189
Nog te betalen bedragen	78.384	78.184
Overige	159.531	243.718
	626.810	677.759

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

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

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag toewijzing	Ontvangen t/m verslagjaar	de prestatie is ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking	
	Kenmerk	datum			geheel uitgevoerd en afgerond (isen wat van toepassing is)	nog niet geheel afgerond
Subs. Inhaal- en ondersteuningsprogramma	IOP -73646	20-08-2020	57.600	57.600	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Studieverlof 2020	109434	22-09-2020	10286	10286	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Studieverlof 2019	107621	22-09-2019	10286	10286	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
totaal			78.172	78.172		

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

G2.A Aflopend per ultimo verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag toewijzing	Subsidie-ontvangsten t/m verslagjaar	Overige ontvangsten	Eigen bijdrage	Totale kosten per 31-12-2020	Saldo per 31 december 2020
	Kenmerk	datum	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
Res.afh.bekost.VSV, vast	105165	22-10-2019	16.000	16.000	0	0	16.000	0
Res.afh.bekost.VSV, variabel	1097528	22-11-2020	19.500	19.500	0	0	19.500	0
Res.afh.bekost.VSV, niet uitgeputte middelen 2018	1050611	22-03-2020	1831	1831	0	0	1831	0
Res.afh.bekost.VSV, niet uitgeputte middelen 2019	110247	21-09-2020	2.184	2.184	0	0	2.184	0
totaal			39.515	39.515	0	0	39.515	0

G2.B Doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag toewijzing	Ontvangen 01-01-2020	Ontvangen in verslagjaar	Lasten in verslagjaar	Totale lasten 31-12-2020	Saldo nog te besteden ultimo verslagjaar
	Kenmerk	datum	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
Res.afh.bekost.VSV, vast	1094485	22-11-2020	16.000		16.000	0	0	16.000
totaal			16.000	0	16.000	0	0	16.000

B6 TOELICHTING BEHORENDE TOT DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN 2020

Baten

	Realisatie 2020	Begroting 2020	Realisatie 2019
	€	€	€
(Rijks)bijdragen			
3.1.1 Normvergoeding personeel	9.099.758	8.917.681	8.734.481
3.1.1 Aanvullende bekostiging	0	0	219.268
3.1.1 Vermindering ivm verrekening coll.uitkering	-139.152	-137.800	-127.417
3.1.1.1 Overgedragen bekostiging OCW	-3.924	0	-4.460
3.1.1 Normvergoeding materieel	1.104.933	1.084.279	1.065.782
3.1.1 Opvang nieuwkomers VO	1.450	0	11.339
3.1.1 Gratis schoolboeken	461.898	453.315	448.886
3.1.1 Functiemix randstadregio's VO	216.291	195.000	202.867
3.1.2 Geormerkte subsidie Lerarenbeurs	23.112	18.827	13.447
3.1.2 Geormerkte subsidie Subs. inhaal- en ondersteuning	3.600	0	0
3.1.2 Niet-georm. subs. Prestatiebox / Lente-zomerschool	508.469	472.061	482.503
3.1.2 Niet-georm. subs. Vroegtijdige schoolverlaters	39.515	15.900	20.621
totaal	11.315.951	11.019.263	11.067.317

Overige baten

3.5.1 Verhuur	4.281	4.000	6.889
3.5.2 Detachering personeel	26.481	0	18.147
3.5.5 Ouderbijdrage	318.814	302.397	361.080
3.5.6 Deelnemersbijdragen	1.432	0	1.926
3.5.6 Verhuur kluisjes	18.595	22.000	9.000
3.5.6 Bijdrage excursies / werkweken	60.896	425.000	179.630
3.5.6 Samenwerkingsverband / Kon. Visio	213.557	163.730	182.863
3.5.6 Rosa	18.411	0	0
3.5.8 Overige baten	8.053	5.600	7.565
totaal	670.521	922.727	767.099

Lasten

Personele lasten

4.1.1 Lonen en salarissen	6.922.735	6.660.351	6.918.168
4.1.1.2 Sociale lasten	1.271.933	1.192.246	1.238.773
4.1.1.3 Pensioenlasten	1.074.046	1.064.729	1.105.656
4.1.2 Overige personele lasten	324.565	486.975	327.636
4.1.3 Uitkeringen (-/-)	-230.610	-97.769	-193.507
totaal	9.362.669	9.306.532	9.396.726

4.1.1 Lonen en salarissen

4.1.1 Salariskosten directie	354.948	366.348	354.627
4.1.1 Salariskosten OP	7.060.850	6.835.937	6.939.961
4.1.1 Transitievergoedingen (ontslag en/of bij ziek uit dienst)	133.631	80.000	127.771
4.1.1 Salariskosten OP overwerk	61.740	30.000	52.754
4.1.1 Salariskosten OOP	1.255.557	1.153.037	1.168.472
4.1.1 Salariskosten OOP overwerk	10.656	5.000	0
4.1.1 Salariskosten vervanging Zwangerschap	2.027	0	993
4.1.1 Salariskosten ziektevervang	45.921	122.211	116.305
4.1.1 Salariskosten vv anders ziekte	1.549	0	0
4.1.1 Salariskosten Trajectgroep	103.797	118.883	119.917
4.1.1 Salariskosten Prestatiebox	0	0	63.849
4.1.1 Salariskosten t.l.v. MJOP	-41.000	-41.000	-36.000
4.1.1 Salariskosten ouderschapsverlof	22.320	19.283	39.334

	Realisatie 2020 €	Begroting 2020 €	Realisatie 2019 €
4.1.1 Salariskosten vv ouderschapsverlof	8.233	0	0
4.1.1 Salariskosten seniorenregeling	233.858	224.006	286.777
4.1.1 Salariskosten ov bet verlof	1.654	0	0
4.1.1 Salariskosten onbetaald verlof	987	3.622	14.704
4.1.1 Werkkosten PSA	11.987	0	13.133
4.1.1 Correctie sociale lasten	-1.271.933	-1.192.246	-1.238.773
4.1.1 Correctie pensioenen	-1.074.046	-1.064.729	-1.105.656
	<u>6.922.735</u>	<u>6.660.351</u>	<u>6.918.168</u>
4.1.1.2 Sociale lasten			
4.1.1.2 Sociale lasten	<u>1.271.933</u>	<u>1.192.246</u>	<u>1.238.773</u>
	<u>1.271.933</u>	<u>1.192.246</u>	<u>1.238.773</u>
4.1.1.3 Pensioenlasten			
4.1.1.3 Pensioenlasten	<u>1.074.046</u>	<u>1.064.729</u>	<u>1.105.656</u>
	<u>1.074.046</u>	<u>1.064.729</u>	<u>1.105.656</u>
4.1.2 Overige personele lasten			
4.1.2.1 Vrijwilligersvergoeding (IB47)	0	8.500	0
4.1.2.1 Dotatie voorziening jubilea	14.300	14.300	48.360
4.1.2.1 Vrijval voorziening jubilea	-8.776	0	0
4.1.2.1 Dotatie reserve spaarverlof	3.000	3.000	0
4.1.2.1 Dotatie overige personeelsvoorziening	133.314	0	119.652
4.1.2.1 vrijval overige personeelsvoorziening	-41.546	0	-86.751
4.1.2.1 onttrekking overige personeelsvoorziening	-89.482	0	0
4.1.2.2 Personeel niet in dienst (invullen van reg. formatie)	116.403	88.675	52.633
4.1.2.2 Personeel niet in dienst (vervanging i.v.m. ziekte)	29.205	80.000	17.359
4.1.2.2 Werkdrukverlichting	0	50.000	0
4.1.2.3 Bedrijfsgezondheidszorg	30.673	30.000	24.423
4.1.2.3 Activiteiten personeel	12.850	15.000	16.178
4.1.2.3 Bij- en nascholing	75.117	133.000	95.557
4.1.2.3 Werving	24.656	4.500	5.454
4.1.2.3 Bijzondere kosten personeel	546	0	666
4.1.2.3 Kosten Rosa	0	30.000	0
4.1.2.3 Overige	24.305	30.000	34.105
	<u>324.565</u>	<u>486.975</u>	<u>327.636</u>
4.1.3 Uitkeringen (-/-)			
Uitkeringen (-/-) RF, UWV en overige	-231.412	-97.769	-124.834
Uitkeringen (-/-) UWV, inzake transitievergoeding	802	0	-68.673
	<u>-230.610</u>	<u>-97.769</u>	<u>-193.507</u>

Personeelsbezetting

	2020 Aantal FTE's	2019 Aantal FTE's
DIR	3,05	3,04
OP	75,82	78,08
OOP	24,47	24,41
	<u>103,34</u>	<u>105,53</u>

Afschrijvingen

	Realisatie 2020 €	Begroting 2020 €	Realisatie 2019 €
4.2.2 Gebouwen en terreinen	68.532	84.400	64.862
4.2.2 Inventaris en apparatuur	<u>85.838</u>	<u>100.335</u>	<u>71.426</u>
	<u>154.371</u>	<u>184.735</u>	<u>136.288</u>

Huisvestingslasten

	Realisatie 2020 €	Begroting 2020 €	Realisatie 2019 €
4.3.1 Huur (inclusief kluisen)	28.730	34.000	19.705
4.3.3 Onderhoud	20.540	14.000	13.674
4.3.4 Gas	74.686	80.000	72.287
4.3.4 Electra	41.541	35.000	47.009
4.3.4 Water	17.229	9.000	10.264
4.3.5 Schoonmaakkosten	258.762	190.000	232.705
4.3.6 Heffingen	32.609	30.000	30.528
4.3.7 Dotatie onderhoudsvoorziening	200.000	200.000	200.000
4.3.7 Bewaking en beveiliging	2.881	4.000	4.900
4.3.8 Overige huisvestingslasten	254	1.000	199
	<u>677.232</u>	<u>597.000</u>	<u>631.270</u>

Overige instellingslasten

	Realisatie 2020 €	Begroting 2020 €	Realisatie 2019 €
4.4.1 Administratie- en beheerslasten			
Administratie en beheer	79.204	85.000	72.800
Accountantskosten inzake controle	14.332	10.000	12.508
Advieskosten	35.313	35.000	27.539
Telefoon- en portokosten e.d.	16.024	14.000	13.816
Kantoorartikelen	9.931	8.000	6.511
Bestuurskosten	189	4.000	3.234
Reproductie / Drukwerk	0	0	49
	<u>154.993</u>	<u>156.000</u>	<u>136.457</u>
4.4.2 Inventaris en apparatuur			
Inventaris	19.880	5.000	4.225
Leermiddelen	83.639	90.000	90.878
Onderwijsontwikkelingen (Quest, Unesco, excelleren)	38.380	47.000	63.600
Examenkosten	19.903	20.000	16.594
Regeling gratis schoolboeken	496.943	490.000	488.766
Bibliotheek / mediatheek	5.637	8.000	8.746
Onderhoud apparatuur / inventaris	1.837	4.000	1.629
	<u>666.219</u>	<u>664.000</u>	<u>674.438</u>
4.4.3 Dotatie overige voorzieningen			
Lustrum	<u>6.500</u>	<u>6.500</u>	<u>6.500</u>
	<u>6.500</u>	<u>6.500</u>	<u>6.500</u>

	Realisatie 2020 €	Begroting 2020 €	Realisatie 2019 €
<i>4.4.4 Overige</i>			
Oudervereniging	424	3.000	2.739
Medezeggenschapsraad	2.417	4.000	2.107
Contributies	38.657	40.000	39.568
Verzekeringen	5.636	5.000	5.636
Leerlingenraad	1.212	1.000	905
Abonnementen	0	1.000	1.153
ICT en website	120.010	120.000	81.350
Excursies / werkweek	36.642	450.000	174.002
Niet-lesgebonden activiteiten	3.083	7.000	5.973
Activiteiten afdelingen	71.311	80.000	77.493
LGF en trajectgroep	15.840	37.287	8.763
Rosa	1.530	0	0
VAVO	111.882	175.894	143.835
Sociaal fonds	400	1.700	2.364
Kantinekosten	0	0	254
PR/wervingskosten	22.070	15.000	16.533
Representatiekosten	29	1.500	1.729
Overige	20.195	34.000	28.529
	451.339	976.381	592.933
<i>Leermiddelen</i>			
Kopieerkosten	58.049	30.000	34.946
	58.049	30.000	34.946
Totaal Overige instellingslasten	1.337.100	1.832.881	1.445.274
Financiële baten en lasten			
Financiële baten			
6.1 Rentebaten	319	500	1.327
	319	500	1.327
Financiële lasten			
6.2 Rentelasten	6.092	2.500	1.687
	6.092	2.500	1.687
Totaal financiële baten en lasten	-5.773	-2.000	-360

	Realisatie 2020	Begroting 2020	Realisatie 2019
Specificatie honorarium accountant			
Onderzoek jaarrekening	14.332	10.000	12.508
Andere controleopdrachten	0	0	0
Fiscale adviezen	0	0	0
Andere niet-controle-diensten	0	0	0
	14.332	10.000	12.508

WNT-verantwoording 2020 Sancta Maria Lyceum

De WNT is van toepassing op Sancta Maria Lyceum
Het voor Sancta Maria Lyceum toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2020: € 143.000

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 2020	C.B. Quadekker
Bedragen x € 1	
Functiegegevens	Rector/bestuurder
Aanvang en einde functievervulling in 2020	
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1
Dienstbetrekking	Ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 112.407
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 19.570
<i>Subtotaal</i>	€ 131.977
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	€ 143.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terug ontvangen bedrag	€ 0
Totaal bezoldiging 2020	€ 131.977
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 2019	Naam
Bedragen x € 1	
Functiegegevens	Rector/bestuurder
Aanvang en einde functievervulling in 2019	
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0
Dienstbetrekking	ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 104.980
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 17.483
<i>Subtotaal</i>	€ 122.463

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

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

Gegevens 2020	
Naam Topfunctionaris	Functie
S.Y. Timp - Gan	Voorzitter bestuur
H. Luik	Bestuurslid
B.C. Stuyfzand	Bestuurslid
J.N. Kuipers	Bestuurslid
L.J. Hobbelt - Reitsma	Bestuurslid
J.H. van Scherpenzeel	Bestuurslid

3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2020 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

Model E: Verbonden partijen

Naam	Juridische Vorm	Statutaire zetel	Code activi- teiten	Eigen Vermogen jaar 2020 EUR	Resultaat jaar 2020 EUR	Art.2:403 BW Ja/Nee	Deelname % %	Consoli 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 2019 lopen onderstaande meerjarige contracten :

Van Dijk

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

Nokilock

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

NUON/ Vattenfall

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

Eneco

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

Visschedijk

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

Groenendijk Onderwijs Administratie

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

QSight IT

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

Canon

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

Greenfocus

In 2018 is er een contract gesloten met greenfocus voor de installatie van zonnepanelen. Het project is in 2019 opgeleverd . De totale koopsom bedraagt € 120.000 incl. BTW. Er is tot 2020 € 120.355 incl. BTW betaald.

Giant

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

Putman

Voor het onderhoud van luchtbehandelings- en verwarmingsinstallaties, loopt sinds 2012 een jaarlijks opzegbaar onderhoudscontract voor onbepaalde tijd bij de firma Putman. De jaarlijkse kosten bedragen 13.000 euro.

Vordering op het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

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

BESTEMMING VAN HET EXPLOITATIERESULTAAT

Het bestuur brengt het resultaat over 2020 ad € 449.328 op de volgende wijze ten laste van de (bestemmings)reserves.

	2020
	€
Resultaat algemene reserve	540.960
Resultaat reserve personeel	-133.632
Resultaat investeringen inventaris	42.000
Resultaat bestemmingsreserve publiek (A)	-91.632
Resultaat bestemmingsreserve (A+B)	-91.632
Resultaat Eigen vermogen	<u>449.328</u>

Ondertekening Jaarverslag

Vastgesteld door het bestuur te Haarlem op ²³ juni 2021


S.Y. Timp-Gan 

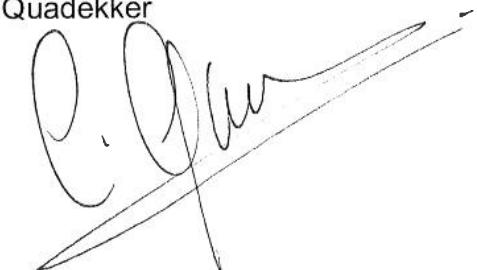
L.J. Hobbelt-Reitsma 

H. Luik 

B.C. Stuyfzand 

J.H. van Scherpenzeel 

J.N. Kuipers 

C.B. Quadekker 



Sancta Maria

HAVO • ATHENEUM • GYMNASIUM