



JAARVERSLAG
2019

Eindhoven, mei 2020

SiNTLUCAS
CREATING OPPORTUNITIES

START



VOORWOORD



VOORWOORD COLLEGE VAN BESTUUR

SintLucas portaal naar de creatieve industrie

In 2019 rondde SintLucas een strategische periode af. Een periode waarin we het fundament van de visie SintLucas is het portaal naar de creatieve industrie hebben versterkt. Deze visie vraagt enerzijds om een solide basis. Anderzijds is het van belang om in een tijd waarin de ontwikkelingen snel gaan en soms onvoorspelbaar zijn, onderwijs te bieden dat toekomstbestendig is. In 2019 lag de focus op deze twee uitdagingen.

Beeld

Om een duidelijk beeld van toekomstbestendig onderwijs te ontwikkelen, hebben medewerkers in het project Toekomstbestendig en Wendbaar Curriculum2025 op basis van diverse onderzoeken elf ontwerpcriteria geformuleerd waaraan dit ontwerp moet voldoen. Dit project loopt door in 2020 om op basis van de criteria een ontwerp te maken van het toekomstbestendig onderwijs. Voor het vmbo is het project Sterk Techniekonderwijs gestart dat met behulp van subsidie diverse verbeterlagen op het gebied van technologie binnen het vmbo en in de doorstroom naar het MBO mogelijk maakt. Ook aandacht voor jongeren in kwetsbare posities en Passend onderwijs is vanuit de Kwaliteitsagenda duidelijker op de kaart gezet.

Basis

We hebben in 2019 hard gewerkt aan een solide basis. Kernprocessen en -procedures, zoals toetsing en examinering zijn opnieuw beschreven en in beeld gebracht om zodoende voorspelbaarder te zijn. Daarnaast hebben we data in kaart gebracht en ontsloten in een dashboard dat real-time inzicht geeft in de resultaten en sturingsinformatie biedt om het onderwijs en de bedrijfsvoering te verbeteren.

Buiten

SintLucas staat midden in een snel veranderende samenleving. Om het hoofd te kunnen bieden aan deze veranderingen, wordt een aantal medewerkers opgeleid tot 'trendwatcher'. SintLucasNXT, de private tak van SintLucas, is verder tot wasdom gekomen. Veel studenten hebben vanuit Jobs in uitzendbanen op hun vakgebied gewerkt en zo extra ervaring opgedaan. Daarnaast zijn nieuwe samenwerkingen tot stand gekomen bijvoorbeeld op het gebied van technologie.

Beweging

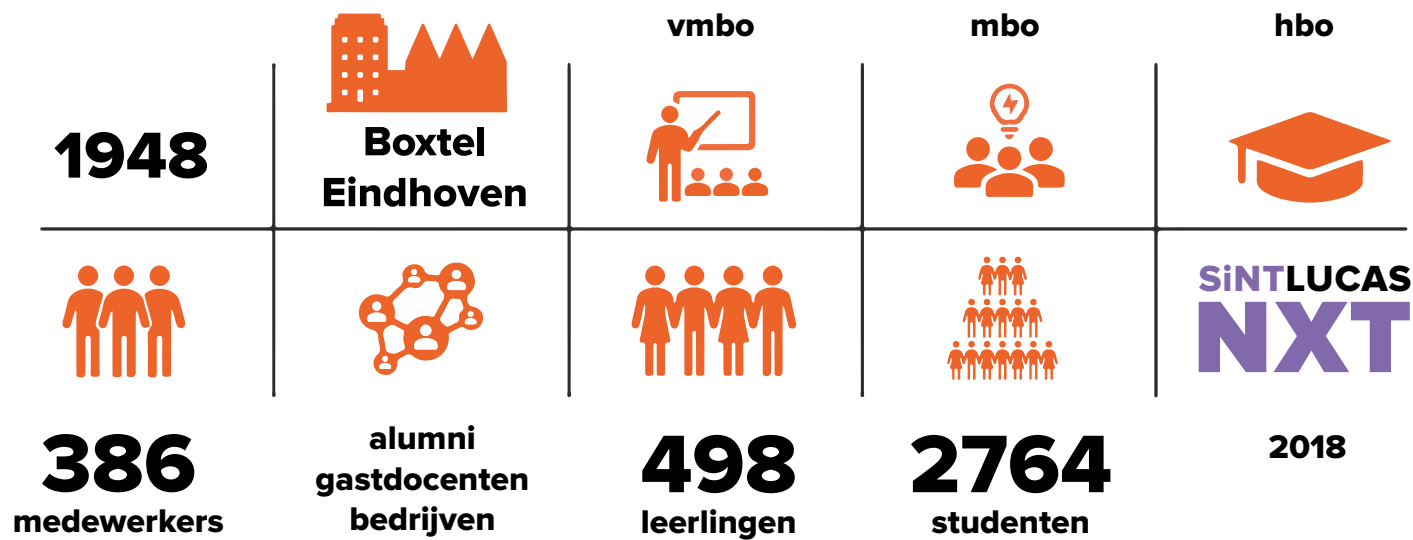
Om onze missie waar te maken is de interactie tussen medewerker en studenten en leerlingen essentieel. Medewerkers moeten de professionele ruimte ervaren om uitdagende en betekenisvolle momenten te creëren. Wat dat betekent voor structuur, leiderschap, cultuur en competenties is een reis die we in 2019 begonnen zijn en geleid heeft tot een nieuwe organisatievisie. Deze visie wordt in 2020 uitgerold. Ook het ontwikkelen van het Strategisch personeelsplan is in 2019 gestart.

In 2019 hebben we de strategische koers naar 2025 ontwikkeld. Hierin hebben we onze 'corebusiness' creativiteit opnieuw gedefinieerd, waarbij onze maatschappelijke betrokkenheid steviger is verankerd.

Naast al deze veranderingen hebben onze medewerkers zich iedere dag weer met hart en ziel ingezet om met onze studenten, leerlingen en partners uitdagend en kwalitatief onderwijs te maken. Creating opportunities! In dit verslag lees je welke kansen we afgelopen jaar weer mogelijk hebben gemaakt.

Veel leesplezier!
Namens SintLucas,
Ruud Rabelink
Voorzitter college van bestuur

IN HET KORT



INHOUD

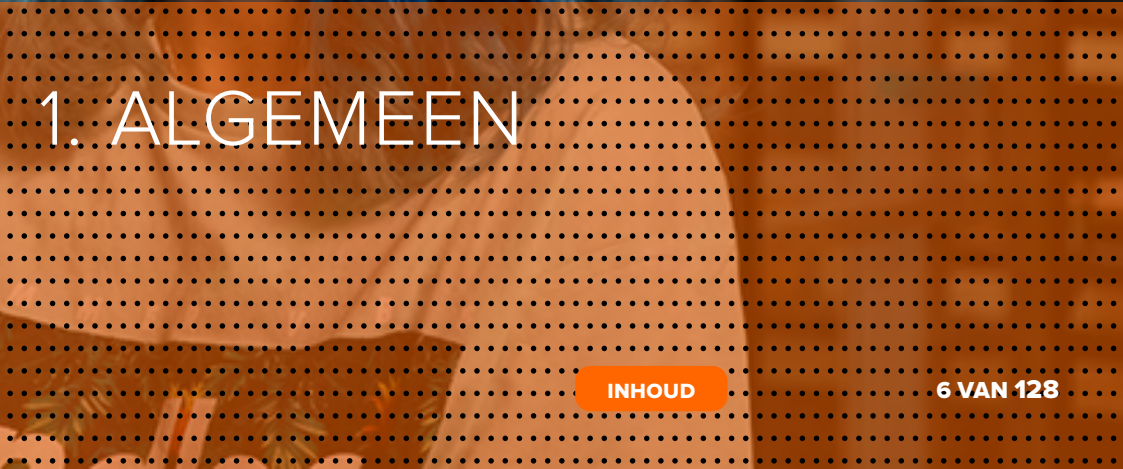
1. ALGEMEEN	6	5. CIJFERS & RESULTATEN	29
1.1. SintLucas	7	5.1. Onderwijs- & examenkwaliteit	30
1.2. Portaal naar de creatieve industrie	8	5.1.1. Studiesucces mbo	30
1.3. Koers 2020	8	5.1.2. Studiesucces vmbo	31
1.4. Organisatiestructuur	9	5.1.3. Voortijdig Schoolverlaten	32
1.4.1. Organogram	9	5.2. Kerncijfers leerlingen en studenten	33
1.5. Juridische structuur	10	5.2.1. Aantallen leerlingen en studenten	33
1.5.1. Gelieerde rechtspersonen	10	5.2.2. Tevredenheid studenten en leerlingen	34
1.6. Governance-code	10	5.3. Kerncijfers medewerkers	36
1.7. Verslag raad van toezicht	11	5.3.1 Aantallen medewerkers	36
1.8. Verslag ondernemingsraad (OR)	13	5.3.2. Ziekteverzuim medewerkers	41
1.9. Verslag Centrale Studentenraad	14	5.3.3. Tevredenheid medewerkers	42
2. STRATEGIE EN BELEID	15	5.4. Oud-studenten	43
2.1. Strategisch beleid SintLucas 2019	16	5.5. Tevredenheid bedrijven	43
2.2. Kwaliteitsagenda 2019-2022	16	5.6. Internationalisering	44
2.3. Samenwerkingsverbanden	17	5.7. Klachten	45
2.4. Kwaliteit medewerkers	18	5.8. Privacy	45
3. VOORTGANG REALISATIE DOELSTELLINGEN STRATEGISCH BELEID	19	6. HUISVESTING	46
3.1. Passend onderwijs	20	6.1. Locaties	47
3.2. Keuzedelen	20	6.2. Meerjarenonderhoud	47
3.3. Examinering	21	7. FINANCIËN	48
3.3.1. Vmbo	21	7.1. Analyse van de verschillen tussen de realisatie en de begroting	49
3.3.2. Mbo	21	7.2. Vooruitblik en begroting 2020	52
3.4. Organisatieontwikkeling	21	7.3. Treasury	55
3.5. Ontwikkeling en professionalisering	22	7.4. Helderheid	56
3.5.1. Resultaatverantwoordelijkheid en gedeeld leiderschap	22	8. CONTINUÏTEITSPARAGRAAF	58
3.5.2. Ontwikkelgesprekken en -scan	22	8.1. Meerjarenprognose	59
3.5.3. Duurzame inzetbaarheid	22	8.1. Financiële meerjarenprognose	61
3.6. Bedrijfsvoering	23	8.3. Risicomanagement	67
3.6.1. Data dashboard	23	8.4. Tot slot en ambitie 2020	70
3.6.2. A3-methode	23	BIJLAGEN	71
3.7. Project Management Office (PMO)	23	Nevenfuncties en bezoldiging college van bestuur	72
3.8. @Work stages & projecten	25	Nevenfuncties en bezoldiging raad van toezicht	72
4. ONDERWIJS & INNOVATIE	26	Beheersing uitkeringen na ontslag	74
4.1. Algemeen	27	Kwaliteitsagenda	
4.2. Laat iedereen excelleren	28	JAARREKENING	82
		OVERIGE GEGEVENS	126

LEESWIJZER

Via dit bestuursverslag informeert SintLucas zowel externe stakeholders (zoals het Ministerie van OC&W, de Inspectie van het Onderwijs, ouders, gemeenten uit de regio, aanleverend en afnemend onderwijs, bedrijven en instellingen) als interne stakeholders (medewerkers, studenten en leerlingen) over de belangrijkste ontwikkelingen van 2019. Het bestuursverslag is onder verantwoordelijkheid van het college van bestuur van SintLucas geschreven en blikt terug op de activiteiten en behaalde resultaten van 2019 in vergelijking met de vooraf gestelde doelen. Deze evaluatie biedt daarmee input en uitgangspunten ten behoeve van de plannen voor de komende periode. Onderstaand overzicht geeft een beeld van de opbouw van het jaarverslag. Daarbij is tevens aangegeven welke onderwerpen voor de diverse stakeholders van belang zijn.

HOOFDSTUK	THEMA'S DIE IN HET HOOFDSTUK AAN BOD KOMEN	VOOR WELKE STAKEHOLDERS
Algemeen	Organisatiestructuur, raad van toezicht, medezeggenschap	Bestuurlijk, toezicht, ouders, leerlingen, studenten, medewerkers
Strategie en beleid	Strategisch beleid SintLucas, stakeholderbetrokkenheid, samenwerkingsverbanden, duurzaamheid	Bestuurlijk, onderwijsveld, beroepenveld, toezicht, ouders, leerlingen, studenten, medewerkers
Voortgang realisatie doelstellingen strategisch beleid	Voortgang strategisch beleid, toelatingsbeleid, keuzedelen, examinering	Bestuurlijk, onderwijsveld, beroepenveld, toezicht, ouders, leerlingen, studenten, medewerkers
Cijfers en resultaten	Resultaten: o.a. VSV, studenttevredenheid, kerncijfers studenten, leerlingen, medewerkers	Bestuurlijk, toezicht, ouders, leerlingen, studenten, medewerkers
Financiën	Financiële cijfers, treasurybeleid	Bestuurlijk, toezicht
Continuïteitsparagraaf	Meerjarenprognose SintLucas, risicomanagement	Bestuurlijk, toezicht
Bijlagen	Nevenfuncties college van bestuur en raad van toezicht, jaarrekening 2019	Bestuurlijk, toezicht

De foto's die gebruikt zijn komen uit stills van de prijs winnende film 'SintLucas Creating Opportunities' en foto's van de making off. Wilt u reageren op het SintLucas bestuursverslag 2019? U vindt onze contactgegevens op de website.



1. ALGEMEEN

1. ALGEMEEN

1.1. SINTLUCAS

Met een breed aanbod creatief-technische opleidingen in Boxtel en Eindhoven is SintLucas al meer dan 70 jaar dé vmbo- en mbo-vakschool voor creatieve beroepen. Kortgezegd leidt SintLucas vormgevers op. Mensen die iets kunnen bedenken, ontwerpen en maken. Mensen die door ideeën vorm te geven en vraagstukken op te lossen van betekenis zijn voor de samenleving.

Zo'n 2800 mbo-studenten en 500 vmbo-leerlingen werken dagelijks binnen én buiten SintLucas aan hun ontwikkeling. Hierin worden ze begeleid door zo'n 380 medewerkers, gastmedewerkers en partners uit de creatieve industrie. Het onderwijs is verbonden aan ontwikkelingen en innovaties in het bedrijfsleven en de maatschappij. Gevestigd in het hart van de technologieregio Brainport en de (hoogwaardige) maakindustrie, in Eindhoven en in Boxtel, levert dit tal van mooie kansen op. Samenwerkingen strekken zich echter verder uit, tot over de landsgrenzen heen.

Opleidingsaanbod locatie Eindhoven

- Allround Mediamaker –
Kwalificatiedossier: Mediamaken;
- Audiovisuele Technologie –
Kwalificatiedossier: AV-productie;
- Audiovisuele Vormgeving en Animatie –
Kwalificatiedossier: Mediavormgeving;
- Creative Technologies –
Kwalificatiedossier: Mediavormgeving;
- Crossmedia Vormgeving –
Kwalificatiedossier: Mediavormgeving;
- Fotografie –
Kwalificatiedossier: AV-productie;
- Game art en Animatie –
Kwalificatiedossier: Mediavormgeving;
- Software Development –
Kwalificatiedossier: Software development;
- Bachelor Visual Communication;
- Podium- en evenemententechniek –
Kwalificatiedossier: Podium en evenemententechniek.

Opleidingsaanbod locatie Boxtel

- Creatief Vakman –
Kwalificatiedossier: Creatief vakmanschap;
- Decoratie- en restauratieschilder –
Kwalificatiedossier: Specialist schilderen;
- Ruimtelijk Vormgeven –
Kwalificatiedossier: Ruimtelijk vormgeving;
- Media- en evenementenmanagement –
Kwalificatiedossier: Mediamanagement.

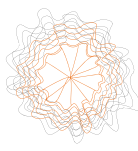
Het vmbo biedt drie leerwegen aan met het profiel Media, Vormgeving & ICT (MVI). De drie leerwegen zijn: kaderberoepsgerichte leerweg, de gemengde leerweg en de gemengd theoretische leerweg.

1.2. PORTAAL NAAR DE CREATIEVE INDUSTRIE

SintLucas wil het portaal zijn naar de creatieve industrie. Creatieve talenten kiezen voor SintLucas, omdat ze begeleid worden naar een mooie toekomst in die sector. Bedrijven kiezen voor SintLucassers omdat zij voorlopen in kennis, vaardigheden en persoonlijke ontwikkeling.

Creating opportunities is de brede vertaling van de missie en visie. De belofte. SintLucas creëert kansen om toekomstdromen waar te maken. Niet alleen voor leerlingen en studenten. Voor professionals, bedrijven en andere partners. En zij doen dat zelf weer voor anderen.

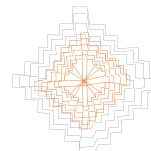
Om dit waar te maken geven 'Sinten' het beste van zichzelf om het beste uit de ander te halen. Er wordt geleerd en gewerkt in een cultuur waarin de kernwaarden groei, eigenheid, trots, zelfvertrouwen en plezier de basis vormen.



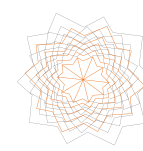
groei



eigenheid



trots



zelfvertrouwen



plezier

1. ALGEMEEN



1.3. KOERS 2020

In juni 2020 moet de visie 'SintLucas is het portaal naar de creatieve industrie' staan. In het strategisch plan *Koers2020* zijn hiervoor vijf ontwikkelijnen en doelen geformuleerd. Projecten en initiatieven zijn benoemd en geprioriteerd om deze doelen te realiseren.

De vijf doelen en ontwikkelijnen zijn:

1. *positionering*: SintLucas heeft een duidelijke positionering en wordt (h) erkend door alle stakeholders;
2. *onderwijsontwikkeling*: SintLucas biedt een onderwijsprogramma dat meebeweegt met de technologische en didactische innovaties en maatschappelijke ontwikkelingen;
3. *organisatieontwikkeling*: SintLucas is een wendbare organisatie;
4. *teamontwikkeling*: SintLucas benut de innovatie- en denkkraft van medewerkers optimaal in resultaatverantwoordelijke teams;
5. *bedrijfsvoering*: SintLucas heeft de kernprocessen op orde en is 'in control'.

Juni 2020 is het eindpunt van *Koers2020*. In 2019 is gestart met het ontwikkelen van de strategische visie voor 2025. Deze wordt in 2020 uitgerold.

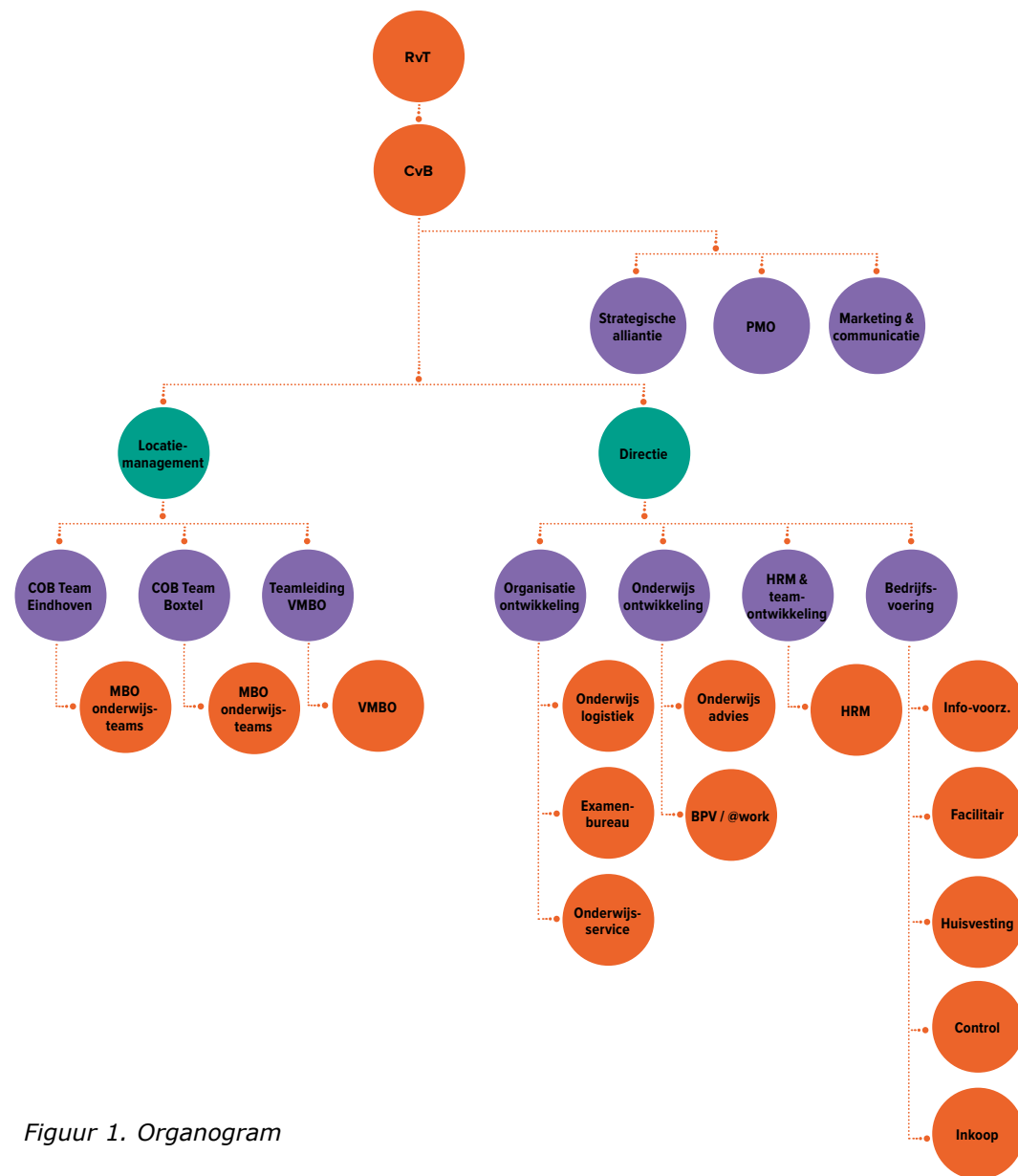
1. ALGEMEEN

1.4. ORGANISATIESTRUCTUUR

1.4.1. ORGANOGRAM

In het organogram (figuur 1.) wordt de organisatiestructuur van SintLucas weergegeven. Het college van bestuur bestuurt de organisatie en legt hierover verantwoording af aan de raad van toezicht. Elke locatie wordt, onder verantwoordelijkheid van het college van bestuur, aangestuurd door het managementteam en bestaat uit meerdere onderwijsteams onder leiding van een opleidingscoördinator en een begeleidingscoördinator bij het mbo en twee teamleiders bij het vmbo. In het hoofdstuk [Cijfers en Resultaten](#) is meer informatie te vinden over onder meer het aantal studenten en medewerkers. De locaties en het college van bestuur worden ondersteund door de diensten onderwijslogistiek, onderwijsontwikkeling, HRM, marketing & communicatie, PMO en bedrijfsvoering. Het college van bestuur wordt daarnaast specifiek ondersteund door een bestuurssecretaris. Verder heeft SintLucas een Ondernemingsraad, een Centrale Studentenraad, Ouderraad en ad-hoc adviesraden (ronde tafels).

Voor de toekomst is het organisatiemodel gebaseerd op een waarde gedreven organisatie met kenmerken van een netwerkorganisatie en met creativiteit als kern. De teams vormen de bouwstenen van de nieuwe organisatie en gedeeld leiderschap moet gaan functioneren als strategieversneller. De vraag die voorligt is 'hoe organiseren we ons zodanig dat we trends en vraag kunnen matchen met aanbod?' Afgelopen jaren is veel geïnvesteerd in innovatie. Belangrijk aandachtspunt is de samenhang en aansluiting van de interne organisatie en dagelijkse praktijk op het onderwijs van morgen. Er moet meer multidisciplinair worden samengewerkt, er worden meer en andere kwaliteiten gevraagd en het werk moet anders worden georganiseerd. Oude structuren, patronen en cultuurelementen knellen met de ambitie 'wendbaar en zichzelf organiserende teams'. Dit knelpunt wordt steeds groter en is niet meer op te lossen met opnieuw 'inrichten' of meer mensen aannemen. Deze laatste trend is nog zichtbaar in de cijfers van 2019 en moet worden doorbroken in 2020.



Figuur 1. Organogram

1. ALGEMEEN

1.5. JURIDISCHE STRUCTUUR

De statutaire naam van SintLucas is “Stichting SintLucas”. Zoals uit de naam blijkt is de rechtsvorm een stichting. SintLucas is de verkorte naam. SintLucas is gevestigd te Eindhoven en wordt bestuurd door een eenhoofdige college van bestuur. Het toezicht wordt uitgeoefend door de raad van toezicht bestaande uit vijf personen.

1.5.1. GELIEERDE RECHTSPERSONEN

No School, SintLucas Pro BV en Stichting SintLucasNXT zijn aan SintLucas gelieerde rechtspersonen. De vestigingsplaats van deze rechtspersonen is Eindhoven.

No School

No School onderzoekt, experimenteert en creëert ruimte voor grensverleggende en innovatieve activiteiten. En draagt zo bij aan een nieuwe kijk op toekomstgericht creatief leren. No School is een initiatief van de creatieve vakscholen Cibap en SintLucas in samenwerking met ArtEZ, opgericht eind november 2016. No School heeft vijf programmalijnen: onderzoek, academische werkplaatsen, experimenteren, nieuwe leerroutes en publiceren.

SintLucasNXT

SintLucasNXT is gericht op het creëren van (extra) werkervaring voor studenten en oud-studenten en met een aanbod van trainingen en bachelortrajecten op een Leven lang ontwikkelen. Daarnaast houdt SintLucasNXT zich bezig met het ontwikkelen van en experimenteren met vernieuwende onderwijsvormen die bijdragen aan de positie van studenten en alumni op de arbeidsmarkt en bij een vervolgopleiding. SintLucasNXT speelt een rol in de samenwerking met bedrijven die belangrijk zijn voor de toekomst van SintLucas en het onderwijs. Bijvoorbeeld de technologiesector in de regio Brainport.

SintLucas PRO

SintLucas PRO is een dochter van de Stichting SintLucas. Zij treedt op als tussenpersoon bij de inhuur van gastmedewerkers bij het voortgezet en middelbaar onderwijs in Boxtel en Eindhoven. Daarnaast kan SintLucas PRO zich richten op het verzorgen van cursussen en workshops binnen het beroepenveld, waarvoor Stichting SintLucas opleidt.

1.6. GOVERNANCE-CODE

In 2014 is de “Branchecode goed bestuur in het mbo” ingegaan. Een code die in 2019 is aangepast. Deze code bevat principes en uitgangspunten, verantwoordelijkheden van colleges van bestuur, aanbevelingen aan raden van toezicht en afspraken over monitoring, evaluatie, handhaving en klachten. SintLucas past deze branchecode toe. Diverse voorbeelden hiervan zijn terug te vinden in dit bestuursverslag, zoals de beoordeling van het functioneren van het college van bestuur (zie volgende paragraaf) en de vermelding van de nevenfuncties en honorering van de leden van het college van bestuur en de raad van toezicht (zie bijlage). Daarnaast zijn op de [website](#) allerlei regelingen en reglementen met betrekking tot Governance te vinden die SintLucas naleeft. Jaarlijks worden de afspraken uit de Branchecode aan de hand van een checklist langsgelopen om te bepalen in hoeverre SintLucas hieraan voldoet.

1. ALGEMEEN

1.7. VERSLAG RAAD VAN TOEZICHT

In 2019 bestond de raad van toezicht uit de volgende personen:

Naam	Portefeuille	Bedrijf
Gerdy Hartevelde	Governance/Financiën/ Bedrijfsvoering/ Technologie Organisatieontwikkeling	Gerdy Hartevelde Management
Paula Willemse	Onderwijsontwikkeling	IVA
Mathieu Weggeman	Organisatieontwikkeling/ Professionalisering	TU/e
Harry Puts	Organisatieontwikkeling/ Technologie/ Ondernemerschap	Made in May
Edwin Jansen	Financiën/Bedrijfsvoering/ Medezeggenschap	Sint Trudo

De [nevenfuncties en de gegevens over de honorering](#) van de leden van de raad van toezicht zijn opgenomen in de bijlage van dit jaarverslag.

Vergaderingen en bijeenkomsten

De raad van toezicht kent onder andere de volgende overlegmomenten:

- Raad van toezicht-overleg in aanwezigheid van het college van bestuur, 5 keer per jaar;
- Jaarlijks beoordelingsgesprek met het college van bestuur;
- Jaarlijks overleg met de Ondernemingsraad en de Centrale Studentenraad;
- Bijeenkomsten van de onderwijscommissie, de renumeratiecommissie, de commissie organisatieontwikkeling en de auditcommissie die onderwerpen voorbereiden ter bespreking in de voltallige raad van toezicht;
- werkbezoeken aan de locaties;
- bijwonen van diverse activiteiten.

Belangrijkste thema's raad van toezicht

Het afgelopen jaar besteedde de raad van toezicht in het bijzonder aandacht aan:

- de ontwikkelingen die moeten leiden tot toekomst bestendig onderwijs dat enerzijds is afgestemd op het bedrijfsleven en anderzijds inspelt op de individuele behoefte van de leerling en de student;
- de kwaliteit van het onderwijs;
- het strategisch personeelsbeleid en de verdere professionalisering van medewerkers;
- de ontwikkelingen, experimenten en innovaties binnen SintLucasNXT;
- de voortgang van de kwaliteitsagenda;
- de besturing van SintLucas vanuit de behoefte aan een structuur die de leiding van SintLucas in positie brengt om de doorontwikkeling van teams naar resultaatverantwoordelijkheid en zelfsturing te versterken;
- de resultaten van het medewerkerstevredenheidsonderzoek
- de begroting 2019, de voortgang exploitatie 2019, de jaarrekening 2018, het accountantsverslag 2018;
- de benoeming van een nieuwe accountant;
- de financiële positie van SintLucas;
- de ontwikkeling van studentenaantallen;
- de evaluatie van de raad van toezicht.

1. ALGEMEEN

Commissies raad van toezicht

De raad van toezicht kent vier commissies die onderwerpen voorbereiden ter bespreking in de voltallige raad:

1. onderwijscommissie (mevrouw Willemse, de heer Puts). Deze commissie ziet toe op de interne controle van de onderwijs- en examenkwaliteit, evenals de kwaliteitsborging. Dit jaar was er voornamelijk aandacht voor onderwijsontwikkeling richting 2025, de eindrapportage van het kwaliteitsplan inclusief het excellentieplan en het project Sterk Techniekonderwijs vmbo.
2. commissie organisatieontwikkeling (de heer Weggeman, de heer Puts). De onderwijsontwikkeling richting 2025 met de daarbij behorende organisatieontwikkeling in een steeds complexer wordende omgeving, vragen de komende jaren om meer aandacht en structurele verankering. Reden voor de raad van toezicht om extern bureau TwijnstraGudde opdracht te geven tot het uitvoeren van een analyse naar en het uitbrengen van een advies over de organisatievorm en de topstructuur van SintLucas. De uitkomsten van deze analyse zijn begin 2020 aan de raad van toezicht gepresenteerd en hebben onder meer haar doen besluiten het college van bestuur uit te breiden.
3. renumeratiecommissie (mevrouw Hartevelde, de heer Weggeman). Deze commissie voerde het beoordelingsgesprek met het college van bestuur op basis van het toetsingskader voor de beoordeling van het college van bestuur. Daarnaast is de zelfevaluatie van de raad van toezicht voorbereid en uitgevoerd.
4. auditcommissie (mevrouw Hartevelde, de heer Jansen). Deze commissie besprak de jaarrekening, de begroting en de managementletter en voerde de dialoog met de accountant. Daarnaast is gesproken met een onderzoekcommissie van het Ministerie van OC&W over de vermogens- en liquiditeitspositie van SintLucas.

Beoordeling college van bestuur

In 2019 evalueerde de raad van toezicht het functioneren van het college van bestuur op het realiseren van de prestatie-indicatoren en aan de hand van een zelfevaluatie. De resultaten vormden input voor het beoordelingsgesprek met het college van bestuur.

Tot slot en ambitie 2020

In 2019 zijn belangrijke stappen gezet, onder andere op het gebied van het verbeteren van de onderwijs- en examenkwaliteit en de bedrijfsvoering.

In de wereld van vandaag en morgen gaan ontwikkelingen echter snel en is innovatie aan de orde van de dag. Creativiteit wordt daarbij gezien als één van de belangrijkste vaardigheden van de toekomst. SintLucas ziet voor zichzelf en voor medewerkers, studenten en leerlingen een belangrijke rol in deze beweging. Met een expertisecentrum creativiteit wil SintLucas expertise en kennis op het gebied van betekenisvolle creativiteit creëren, benutten en delen. Niet alleen intern, ook binnen de creatieve industrie, andere sectoren en in de maatschappelijke context. Praktisch onderzoek (practoraat) met een directe link naar wetenschappelijk onderzoek (lectoraat), datamanagement, trendwatching en netwerken krijgen binnen dit expertisecentrum een plek. SintLucas wil uitgroeien tot het portaal van betekenisvolle creativiteit om op die manier duurzaam van waarde te blijven.

Deze ambitie vraagt om een organisatie die wendbaar is en ten dienst staat van de dynamiek tussen onderwijs en de buitenwereld.

De doorontwikkeling naar resultaatverantwoordelijkheid en zelfsturing op basis van gedeelde waarden is hierbij leidend.

Ter ondersteuning van het realiseren van deze ambitie zal in 2020 een tweede bestuurder aangesteld worden.

De raad van toezicht spreekt haar waardering uit voor de inzet van het college van bestuur en de medewerkers voor hun inzet in 2019.

Hun inzet en gedrevenheid wordt zeer gewaardeerd en is ook nodig om de sterkte positie van SintLucas in het onderwijs vast te houden en uit te bouwen. Wij vertrouwen erop dat dit ook in 2020 en latere jaren wordt gerealiseerd.

1. ALGEMEEN

1.8. VERSLAG ONDERNEMINGSRAAD (OR)

OR samenstelling

In augustus 2019 heeft de Ondernemingsraad (OR) afscheid genomen van Peter de Brock, David Buzzi, Renée Doesburg en Yvonne Mullink. Clea van der Vorst is na een jaar afwezigheid weer terug in de OR en Huub Maas is aangetreden als nieuw gezicht binnen de OR. Coen van Dijk is voorzitter en Anouk Dolmans secretaris. De OR wil graag een afspiegeling zijn van de medewerkers van SintLucas, echter het is moeizaam gebleken om een volledig representatieve afspiegeling van de achterban te vinden.

OR werkwijze

De OR heeft ervoor gekozen om te werken vanuit een drietal commissies: financiën, personeel en organisatie. De onderwerpen die bij OR onder de aandacht komen, worden belicht vanuit de missie *Gezonde Organisatie*: financieel gezond, gezondheid van medewerkers binnen een gezonde werkomgeving.

Zeven keer per jaar voert de OR overleg met het CvB. Dit ziet de OR nog steeds als een bijzonder goed overlegorgaan: samen komen we verder en samen kijken we naar een toekomstbestendig SintLucas. Daarnaast worden toelichtingen gegeven door de directeuren over specifieke onderwerpen waarover instemming van OR is gewenst. Ook heeft OR jaarlijks contact met raad van toezicht. Hieruit is het voorstel gedaan om de OR te laten opereren als een Strategische AdviesRaad (SAR). De OR is van mening dat een SAR zeker aantrekkelijk is, al wil zij ervoor waken dat de controlerende taak hiermee naar de achtergrond verdwijnt.

Onderwerpen

Naast de gebruikelijke jaarstukken heeft de OR zich mede uitgesproken over een aantal aspecten die behoorlijk invloed hebben gehad op het reilen en zeilen van de organisatie. In het kalenderjaar 2019 is een aanzet gemaakt voor een aantal organisatorische veranderingen, waarbij de OR geïnformeerd werd en waar wenselijk, gevraagd werd om instemming of advies.

Organisatie: HRM

Bij het afsluiten van een nieuwe CAO in 2018 is nadrukkelijk het maken van een werkdrukplan genoemd. De OR heeft hierbij haar mening gedeeld met het college van bestuur, waarbij HRM is meegenomen. De OR zag wel beweging binnen dit kader, maar de effecten ervan zijn nog nauwelijks zichtbaar. De ontwikkelde stukken op HRM-gebied, zoals het Strategisch Personeelsbeleid zijn deels verder ontwikkeld. Met name het fenomeen *Generatiepact* is goed opgepakt en zal in 2020 verdere invulling krijgen.

Verder heeft de OR zich positief uitgesproken over de *Regeling Familierelaties*. Ook heeft de OR instemming verleend aan de *Uitgangspunten werving en selectie*, op het gebied van beleid en procedures, *Wijzigingen in de klachtenregeling*. Daarnaast is de OR akkoord gegaan met de aanpassing van het *Management reglement en bevoegdhedenregeling*. Onderwerpen die een concretere invulling gaan krijgen in 2020 en in 2019 zijn aangeboden, zijn het *gastdocentenbeleid*, de introductie van de nieuwe Arbodienst en de verdere invulling en concretisering van het functiebouwwerk.

Organisatie: uitkomst SintLucas Ontwikkelscan (SLOS)

De terugkerende SLOS leverde in 2019 een tegenvallende uitkomst op, hetgeen voor de OR reden was om dit op de agenda te plaatsen. De structuur bestuur/directie/locatiemanagers en de daaronder volgende structuur teamleiders/opleidings- en begeleidingscoördinatoren (OC en BC) werden wederom kritisch bekeken. De latere keuze voor een andere positionering van de directie is gedeeld en besproken met de OR. Het jaar 2020 brengt nogmaals organisatorische veranderingen met zich mee en de rol van de OR hierbij is essentieel om toekomstbestendig te kunnen acteren.

1. ALGEMEEN

Organisatie: bedrijfsregels

Het voorstel *Bedrijfsregels MBO* voor het studiejaar 2020-2021 leverde weerstand op bij de OR. De presentatie hiervan in december 2019 heeft geen goedkeuring van de OR gekregen, met het verzoek om hieraan een andere invulling te geven. De OR heeft hierbij het initiatief genomen om een enquête uit te zetten onder het personeel. De uitvoering hiervan zal uitgezet worden in het eerste kwartaal van 2020.

De OR is akkoord gegaan met een meerjarige vakantieplanning. De organisatie zal hiervan afwijken met betrekking tot de wettelijk gestelde kaders voor het vmbo.

Organisatie: SintLucasNXT

De OR is meegenomen in de verdere concretisering van SintLucasNXT.

Financiën: strategisch plan

De OR heeft ideeën geopperd om extra gelden in te zetten ten behoeve van het personeel. Dit ten gunste van werkdrukverlichting. Het MT zal hiervoor met een plan komen in 2020.

1.9. VERSLAG CENTRALE STUDENTENRAAD

De Centrale Studentenvraad is het vertegenwoordigende orgaan voor alle studenten van SintLucas. De raad beslist mee en adviseert over allerlei zaken zoals de kwaliteit van het onderwijs en de begeleiding of faciliteiten binnen het onderwijs. De studentenraad SintLucas bestaat uit maximaal 15 studenten van zowel locatie Boxtel als Eindhoven. Dit maakt het makkelijker om zaken te regelen die algemeen zijn, of specifiek voor één van de locaties. De leden van de studentenraad werken samen om de onderwerpen die voor SintLucas gelden, te bespreken.

De centrale studentenraad wordt begeleid door een beleidsadviseur. In 2019 is de raad twaalf keer bijeen geweest waarvan 1 keer in aanwezigheid van het college van bestuur. Daarnaast is 1 keer vergaderd met de raad van toezicht.

In het afgelopen jaar zijn de volgende onderwerpen aan de orde geweest:

- hoofdpijnen van de begroting 2020;
- onderwijsinnovaties;
- studentenwelzijn;
- roostering;
- vakantie-regeling 2019-2020.



2. STRATEGISCH BELEID

2. STRATEGIE EN BELEID

2.1. BELEID SINTLUCAS 2019

In 2019 heeft het managementteam van SintLucas, vooruitlopend op een uitgebreide herziening van het strategisch beleid in 2020, het beleid voor de korte termijn herijkt. Een uitgebreide herziening is noodzakelijk gezien de onderwijs- en organisatieontwikkelingen die nodig zijn om de continuïteit van SintLucas te kunnen blijven waarborgen. Als uitgangspunt bij de herijking dienden de missie, visie en waarden van SintLucas.

Planning 2019-2020

SintLucas blijft het succes van de studenten en leerlingen vooropstellen met als doel dat ze met vertrouwen aan het werk gaan of een vervolgstudie oppakken en als weldenkende en evenwichtige burgers hun rol vervullen in de soms ingewikkelde samenleving. Het strategisch plan beschrijft de ambities die SintLucas nastreeft om deze doelstelling te realiseren:

- studenten en partners ervaren uitdagend onderwijs dat meebeweegt met de technologische en pedagogisch, didactische innovaties en maatschappelijke ontwikkelingen. Dit stelt studenten in staat hun persoonlijk talent te ontwikkelen en zich voor te bereiden op hun beroep, vakmanschap en rol in de samenleving;
- professionele medewerkers begeleiden, met inachtneming van onze kernwaarden (trots, eigenheid, plezier, zelfvertrouwen en groei) onze studenten bij hun ontwikkeling tot professionele beroepsbeoefenaars;
- SintLucas is een wendbare organisatie met voorspelbare en betrouwbare processen;
- medewerkers zijn duurzaam inzetbaar, tonen eigenaarschap en werken samen op basis van gedeeld leiderschap.

Aan elk speerpunt zijn vervolgens activiteiten gekoppeld die op hun beurt zijn vertaald in kpi's. Over de ontwikkeling van deze kpi's wordt in de trimesterrapportage verantwoording afgelegd.

2.2. KWALITEITSAGENDA 2019-2022

In februari 2018 hebben het Ministerie van OC&W en de MBO Raad een akkoord getekend voor de periode 2018-2022 waarin zij de gezamenlijke speerpunten die cruciaal zijn voor de verdere ontwikkeling van het beroepsonderwijs door mbo-scholen, hebben vastgelegd: onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst, Jongeren in een kwetsbare positie en Gelijke kansen in het onderwijs. Vervolgens hebben mbo-scholen een Kwaliteitsagenda opgesteld waarin nog schooleigen speerpunten worden benoemd om de kwaliteit te borgen. Aan deze Kwaliteitsafspraken is een aanvullende bekostiging gekoppeld. Naast de drie landelijke speerpunten heeft SintLucas de volgende speerpunten opgenomen: Excellentie, BPV (stage), Teamontwikkeling, Leven Lang Ontwikkelen en Macrodoelmatigheid. De laatste twee thema's worden binnen het regionaal verband Kennispact MBO Brabant opgepakt. In maart 2019 is de ingediende Kwaliteitsagenda goedgekeurd. SintLucas heeft in 2019 projecten opgezet en activiteiten ontplooit om invulling te geven aan de Kwaliteitsafspraken. Eind 2020 vindt de eerste evaluatie van de Kwaliteitsagenda plaats. Klik [hier](#) voor Kwaliteitsagenda van SintLucas. Hier worden de drie landelijke en drie eigen speerpunten kort toegelicht.

Binnen het speerpunt *Onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt* van de toekomst is het onderzoek naar trends en ontwikkelingen richting 2025 afgerond en dat heeft dertien ontwerpprincipes opgeleverd die richtinggevend zijn voor een toekomstbestendig en wendbaar curriculumontwerp dat door een projectgroep in 2020 wordt uitgewerkt. Dit proces verloopt volgens planning. Verder is er een "trendwatch" ingericht die jaarlijks een trendrapportage gaat publiceren. Eveneens zijn de eerste stappen gezet om binnen alle opleidingen studenten kennis te laten maken met de nieuwste technologische ontwikkelingen.

Het speerpunt *Jongeren in een kwetsbare positie* heeft SintLucas vertaald naar de grote groep studenten die een extra ondersteuningsvraag heeft. In 2019 zijn verschillende maatregelen genomen om de begeleiding van deze studenten te optimaliseren. Het gaat hierbij onder andere om het verbeteren van de intake van studenten met ondersteuningsvraag en het verder professionaliseren van de zorgbegeleiders. Er is veel aandacht geweest voor het optimaliseren van de begeleiding van ongediplomeerde uitvallers naar een andere mbo-school.

2. STRATEGIE EN BELEID

Hiervoor zijn maatwerktrajecten gestart door middel van een switch-klas. Door deze maatregelen is een verlaging van het vsv-cijfer te zien bij niveau 4 in schooljaar 2018/2019 (3,1%) ten opzichte van schooljaar 2017/2018 (4,1%), maar de ambitie van maximaal 2,75% is nog niet gehaald.

Zorgen voor een goede aansluiting op het vervolgonderwijs en voor een goede persoonlijke ontwikkeling zijn de ambities binnen het speerpunt *Gelijke kansen in het onderwijs*. Uit alumnionderzoek blijkt dat bijna 78% van de afgestudeerden de aansluiting tussen hun SintLucas-opleiding en hun huidige vervolgopleiding als "redelijk" of "goed" ervaren. Dit is ruim boven de ambitie die in de kwaliteitsagenda is opgenomen. De alumni geven aan over voldoende 'persoonlijke competenties' te beschikken die nodig zijn om in het vervolgonderwijs of op de arbeidsmarkt succesvol te zijn.

Om vervolg te geven aan het Excellentieplan uit de kwaliteitsafspraken 2015-2018 is Excellentie als speerpunt opgenomen in de Kwaliteitsagenda. De eerste stappen zijn gezet om het excellentieprogramma te borgen binnen het reguliere onderwijsprogramma. Het beschrijven van rollen, taken en verantwoordelijkheden is gereed, evenals de implementatie daarvan. Het zorgen voor noodzakelijke facilitering van het excellentieprogramma loopt volgens planning.

Binnen het speerpunt *BPV* wordt het operationele BPV-verbeterplan uitgevoerd. Dit betekent dat in schooljaar 2020-2021 wordt gestart met een nieuwe stage-inrichting, waardoor de rol van BPV-consulent en die van loopbaanbegeleider beter op elkaar afgestemd gaat worden. Hiermee wordt beoogd dat de tevredenheid van studenten en bedrijven wordt verbeterd en dat dit is terug te zien in de tevredenheidsonderzoeken.

Wil SintLucas zijn ambities waar kunnen maken, dan zal de organisatie wendbaarder moeten worden met krachtige, zichzelf organiserende teams en medewerkers die eigenaarschap tonen. Daarvoor is in 2019 in het kader van het speerpunt *Teamontwikkeling* een start gemaakt om de ontwikkelgesprekken binnen de onderwijsteams te gaan voeren. Ook hebben alle teams een teamplan gemaakt volgens de A3-systematiek en is er begonnen met het monitoren en bespreken van deze teamplannen.

2.3. SAMENWERKINGSVERBANDEN

Het onderhouden van en deelnemen aan een relevant regionaal, nationaal en (steeds meer) internationaal netwerk rondom onderwijs, bedrijfsleven en maatschappelijke instanties is voor SintLucas essentieel. In 2019 zijn nieuwe samenwerkingen tot stand gekomen en bestaande verder uitgebouwd.

Keuzedeel in samenwerking met ASML

Nieuwe samenwerkingen waren er op het gebied van technologie. In samenwerking met chipmachine fabrikant ASML werd bijvoorbeeld een keuzedeel ontwikkeld in het maken van interactieve manuals. ASML gebruikt deze interactieve manuals in hun productie- en onderhoudsprocessen.

Sterk Techniekonderwijs

De regeling Sterk Techniekonderwijs is in het leven geroepen om door regionale samenwerking te komen tot kwalitatief hoogstaand techniekonderwijs in het vmbo. Met als doel dat meer jongeren zullen kiezen voor een loopbaan in de techniek. De subsidie is beschikbaar voor scholen die in een regio samen een visie en activiteitenplan ontwikkelen waarmee ze de komende vier jaar werken aan het versterken van hun techniekonderwijs. Het SintLucas vmbo is met het Stedelijk college en het Vakcollege Eindhoven initiatiefnemer Sterk Techniekonderwijs voor de regio Eindhoven.

SintLucasNXT

SintLucasNXT, de private tak van SintLucas die in 2018 is opgericht, is verder tot wasdom gekomen. Veel studenten hebben vanuit SintLucasNXT Jobs in uitzendbanen op hun vakgebied gewerkt en zo extra ervaring opgedaan. Feedback door de opdrachtgevers op de prestaties en werkhouding van deze studenten werd door SintLucas als input gebruikt om het onderwijs te verbeteren.

No School

Binnen No School, een bestaand initiatief van de creatieve vakscholen Cibap en SintLucas in samenwerking met Hogeschool ArtEZ zijn de programmaliijnen aangescherpt. No School richt zich op: "communitybuilding door samenwerking aan te gaan met de creatieve industrie in binnen en buitenland. Daarnaast experimenteert No School met nieuwe leerroutes".

2. STRATEGIE EN BELEID

Samenwerking Suzhou Art & Design Technology Institute

De samenwerking met het Suzhou Art & Design Technology Institute in China kreeg in 2019 een vervolg. In mei brachten bestuurder Ruud Rabelink, directeur strategische allianties Dorien Verdier en contactpersoon SADTI Dirk Roebroek een bezoek aan China om de samenwerking voor de toekomst te bekrachtigen: docenten en studenten uitwisselingen, gezamenlijke exposities en aan wedstrijden deelnemen en op termijn samen curriculum ontwikkelen. Er werden twee bedrijven bezocht met voor SintLucas interessante stageplaatsen en (commerciële) samenwerkingsmogelijkheden. Zusterschool Cibap en SintLucasNXT zijn betrokken bij deze samenwerking.

Studenten Thijs van Leuken en Mitch Spill, volgden tijdens hun vierdejaar Ruimtelijk vormgeven een drie maanden exchange-ontwerp-project op SADTI. Thijs studeert nu aan SADTI en blijft nog drie jaar. Bibi Jansen, Janne Beelen, Meilin Oomes en Jelke Franken hebben een exchange-lesperiode doorlopen bij de Fashionopleiding. Het contact en het leven op de campus beviel hen goed; de opdrachten waren uitdagend maar sloten niet naar verwachting aan op hun vakgebied Textiel.

Docent Tom Boekema gaf twee weken Industrial design aan 50 studenten en begeleidde hen voor op deelname aan de Red Dot Award wedstrijd.

Tien studenten en acht docenten van SADTI bezochten SintLucas voor het driedaagse programma "More Movement Together" (MoMoTo) tijdens de Dutch Design Week. Naast lezingen en workshops informeerden de docenten van SADTI, Cibap en SintLucas elkaar over hun onderwijs. Studenten Media- en evenementenmanagement organiseerden MoMoTo.

Samenwerkingsverband passend onderwijs

Elke leerling heeft recht op goed onderwijs. Binnen het Regionaal Samenwerkingsverband voor Passend Onderwijs (RSV PVO) hebben de reguliere voortgezet- en speciaal voortgezet onderwijs scholen afspraken gemaakt hoe we passend onderwijs vormgeven. Als een leerling (tijdelijk) meer ondersteuning, extra begeleiding of hulp van een deskundige nodig heeft, kan het samenwerkingsverband door school ingeschakeld worden om samen met ouders, de ondersteuners op school en professionals een zo passend mogelijke thuisnabije plaats in het onderwijs te vinden.

2.4. KWALITEIT MEDEWERKERS

SintLucas investeert in professionalisering, vanuit de gedachte dat uniek-vernieuwend en toonaangevend onderwijs voor een groot deel wordt bepaald door de kwaliteit van de medewerkers. SintLucas verwacht van alle medewerkers een lerende houding, professioneel gedrag, samenwerken, deskundigheid op het eigen vakgebied en eigenaarschap. Medewerkers zijn flexibel inzetbaar en dragen bewust bij aan een mooie toekomst van creatief talent. Van haar docenten verwacht SintLucas dat zij excelleren op pedagogisch didactisch vlak. Dit houdt in dat zij deskundig zijn als vakdocent en zich blijven ontwikkelen volgens het beroepsbeeld MBO, deskundigheid ontwikkelen op minimaal één expertise (T-profiel) en deze kennis kunnen vertalen naar een breder scala aan disciplines. Alle docenten bij SintLucas zijn bevoegd en hebben de PDG afgerond of ronden deze af voor zij een vaste aanstelling krijgen. Landelijk is het verplichte lerarenregister in juni 2018 gestopt. Er wordt een vervolg verwacht op de implementatie van Wet beroep en lerarenregister. De Minister heeft schoolbesturen opgeroepen om de gegevens van leraren (over bevoegdheid) voor 1 januari 2019 aan te leveren bij DUO. SintLucas heeft hieraan voldaan. Voor instructeurs gelden vanaf 1 augustus 2018 wettelijke bekwaamheidseisen. De opleiding daartoe wordt per 2019 aangeboden door de Onderwijsgroep Tilburg en het Koning Willem 1 (in co-creatie). Alle medewerkers die na 1 augustus 2018 zijn aangesteld als instructeur moeten voldoen aan de bekwaamheidseisen en volgen de opleiding. Alle nieuwe instructeurs worden geacht de opleiding te volgen. Voor medewerkers die voor 1 augustus 2018 instructeur waren, geldt een overgangperiode. Zij mogen deelnemen aan de nieuwe opleiding tot instructeur en worden daartoe gestimuleerd vanuit oogpunt van professionalisering.



3. VOORTGANG REALISATIE DOELSTELLINGEN STRATEGISCH BELEID

3. VOORTGANG REALISATIE DOELSTELLINGEN STRATEGISCH BELEID

3.1. PASSEND ONDERWIJS

Het coördineren van de ondersteuning vanuit Passend Onderwijs is belegd bij het zorgadviesteam (ZAT), waar in ieder geval een zorgcoördinator, begeleidingscoördinator, een orthopedagoog, schoolmaatschappelijk werk en leerplicht deel van uitmaken. Het ZAT coördineert de begeleiding binnen de school en adviseert indien nodig richting hulpverlening buiten de school. Tevens raadpleegt het ZAT externe deskundigen (zoals leerplichtambtenaar, schoolmaatschappelijk werk, verslavingszorg, GGD en politie) bij het coördineren van de begeleiding. Binnen de school worden leerlingen/studenten begeleid door mentoren/LOB'ers, onderwijsassistenten en coachen en kennen we daarnaast een interne rebound klas en een huiswerkklas voor het vmbo. Bij SintLucas zijn drie ZAT's aanwezig: één voor locatie Boxtel, één voor het mbo Eindhoven en één voor het vmbo Eindhoven. Elk opleidingsteam heeft een begeleidingscoördinator. De begeleidingscoördinatoren zijn de schakel tussen de zorgcoördinatoren en de teams. Ze houden zich voornamelijk bezig met het adviseren, signaleren en monitoren van de begeleiding waar de teams verantwoordelijk voor zijn en verwijzen leerlingen/studenten door naar het ZAT.

3.2. KEUZEDELEN

SintLucas heeft in het kader van de keuzedelen gekozen voor een arrangement met een uitgestelde keuze. In het studiejaar 2018-2019 en 2019-2020 konden de studenten een keuze maken uit een aanbod van 74 keuzedelen. In studiejaar 2018-2019 werden 43 keuzedelen geëxamineerd. Studenten hebben in de online onderwijscatalogus inzicht in het aanbod. Zij kunnen vooralsnog in het kader van organiseerbaarheid, alleen een keuze maken uit de keuzedelen per locatie. De verwachting is dat in 2020-2021 studenten locatie-overstijgend kunnen kiezen. Binnen de Onderwijscatalogus is een applicatie ingericht waarmee studenten zich kunnen inschrijven voor de keuzedelen. Deze applicatie borgt meteen de communicatie naar het roosterbureau en de examencommissie als er een keuzedeel wordt gekozen dat niet aan het kwalificatiedossier is gekoppeld.

De keuzedelen zijn bij SintLucas in principe gekoppeld aan de opleidingen, maar de studenten hebben ook de mogelijkheid om te kiezen voor andere keuzedelen. In dat laatste geval wordt er een zogenaamde overlap-check gedaan om te controleren of er overlap is. In dat geval is er de verplichting tot het kiezen van een ander keuzedeel.



3. VOORTGANG REALISATIE DOELSTELLINGEN STRATEGISCH BELEID

3.3. EXAMINERING

3.3.1. VMBO

De examinering voor schooljaar 2018-2019 is naar tevredenheid verlopen. Na een personele wijziging in de examencommissie in augustus 2019 is afgesproken om enerzijds een kwalitatieve verbetering te maken met betrekking tot de examinering op het vmbo en anderzijds de examencommissie te professionaliseren. Daartoe heeft Cito een nulmeting afgenomen, die als ruim voldoende werd beoordeeld, en een verbeterplan voorgesteld. De uitvoering van het verbeterplan zal plaatsvinden in 2020.

3.3.2. MBO

In 2019 is veel aandacht geweest voor verbetering van de examinering dat tot een positief resultaat heeft geleid. Dit ondanks het feit dat in verband met personeelwisselingen ten aanzien van de examenverantwoordelijkheid een pas op de plaats is gemaakt. Examenplannen en -planningen worden nu tijdig aangeleverd en zijn afgestemd met alle betrokkenen. De uitleg van examenplannen en de planning van studenten en overige betrokkenen heeft nog verbetering. De examinering in de BPV is voldoende geborgd. Het ontwikkelen of inkopen én vaststellen van uitvoerbare examens en meesterproeven is sterk verbeterd. Dit geldt voornamelijk voor de keuzedelen. Onderwijsadviseurs zijn nu direct betrokken bij de ondersteuning van de ontwikkeling hiervan. Inkoop van examens is minimaal omdat de opleidingen bij SintLucas meestal een relatief kleine omvang hebben en de examinering aan moet sluiten op het type onderwijs. Wel wordt hier steeds beter in samengewerkt met collega-scholen en de branches. Deskundigheidsbevordering van examenfunctionarissen is prioriteit en hiervoor wordt een scholingsplan opgesteld. De basis is op orde en het kritisch blijven kijken naar mogelijke verbeteringen is inmiddels ingebed.

3.4. ORGANISATIEONTWIKKELING

De raad van toezicht en het college van bestuur gaven TwijnstraGudde in 2019 opdracht te onderzoeken welke organisatie past bij de ambities van SintLucas en de ontwikkelingen in het werkveld en de maatschappij. Doel is een visie op de organisatie waarin cultuur, structuur en leiderschap op evenwichtige manier verankerd zijn en recht wordt gedaan aan de ontwikkeling naar resultaatverantwoordelijkheid. Twee groepen van medewerkers, managers en directeuren trokken met TwijnstraGudde op om de visie vorm te geven. Eveneens zijn bedrijven uit het werkveld betrokken. De visie wordt in 2020 als onderdeel van de strategische visie 2025 uitgerold.

3. VOORTGANG REALISATIE DOELSTELLINGEN STRATEGISCH BELEID

3.5. ONTWIKKELING EN PROFESSIONALISERING

3.5.1. RESULTAATVERANTWOORDELIJKHEID EN GEDEELD LEIDERSCHAP

Teams en afdelingen zijn de bouwstenen van SintLucas. Daar worden doelen omgezet in resultaat. Teamontwikkeling gaat uit van de gedachte dat SintLucas een groot multidisciplinair team is, waarbinnen met (wisselende) teams wordt samengewerkt. Op basis van resultaatverantwoordelijkheid, eigenaarschap en ontwikkelgerichtheid.

'Gedeeld' leiderschap is een belangrijke sleutel bij het realiseren daarvan. Een leidinggevende geeft daarbij richting en ruimte en weet anderen te stimuleren om samen aan de slag te gaan, te experimenteren en oplossingen te zoeken. De dialoog is het belangrijkste mechanisme om te sturen. Gedeeld leiderschap speelt een fundamentele rol in teamontwikkeling. 'Leiderschapstaken' worden gedeeld door verschillende leden van een team. Degene die deskundig is, heeft de leiding (over het proces, het project, de vergadering etc.). SintLucas sluit met de term 'gedeeld leiderschap' aan bij het gedachtengoed van De Baak als autoriteit op het gebied van leiderschap. De Baak verzorgde in 2019 de leiderschapstraining aan opleidingscoördinatoren, begeleidingscoördinatoren en managers. In 2020 vindt er een follow-up plaats.

3.5.2. ONTWIKKELGESPREKKEN EN -SCAN

In 2018 heeft SintLucas de jaarlijkse functioneringsgesprekken vervangen door ontwikkelgesprekken waarin de focus ligt op ontwikkeling van de medewerker en het stimuleren van eigenaarschap. In 2019 is hiervoor een ontwikkelscan opgezet waarmee medewerkers zichzelf kunnen scoren op de belangrijkste competenties voor de toekomst. Een pilot hiervoor heeft in 2019 plaatsgevonden binnen enkele onderwijsteams. Basis voor de competenties is het landelijke MBO Beroepsbeeld, gekoppeld aan de vijf fundamentals van het onderwijs van SintLucas: creativity, personality, technology, entrepreneurship en practice.

3.5.3. DUURZAME INZETBAARHEID

Het fit zijn van medewerkers, zowel fysiek als mentaal, is noodzakelijk voor een vitale organisatie. Evenals voldoende mobiliteit en instroom van jongere medewerkers. Vitaliteit is speerpunt bij SintLucas. Het Generatiepact is een van de middelen die hiervoor worden ingezet. Het stelt alle medewerkers die 62 jaar en ouder zijn in staat om met een passende belasting, op een prettige manier te blijven werken en bij te dragen aan de verdere ontwikkeling van SintLucas. De formatieruimte die daarmee vrijkomt, wordt aangewend om jongere medewerkers aan te kunnen nemen of voor interne doorgroei. Dit ondersteunt de visie op duurzame inzetbaarheid en geeft ruimte voor nieuwe energie. In 2019 heeft SintLucas het Generatiepact ontwikkeld en dit wordt per augustus 2020 ingezet voor medewerkers die hiervoor kiezen.

3. VOORTGANG REALISATIE DOELSTELLINGEN STRATEGISCH BELEID

3.6 BEDRIJFSVOERING

3.6.1. DATA DASHBOARD

Kennis over de actuele stand van zaken binnen SintLucas is van belang om snel te kunnen schakelen en bijsturen. In 2019 is daarom binnen SintLucas Microsoft Power BI geïntroduceerd, een tool die data omzet in duidelijke (visuele) rapportages. Power BI verzamelt en combineert relevante data uit verschillende bronnen die binnen SintLucas aanwezig zijn en levert hierdoor nieuwe inzichten op. Power BI leidt tot overzichtelijke managementinformatie om beslissingen te nemen en te sturen en is ook beschikbaar voor onderwijsteams om inzicht te krijgen in hun budgetten en leerling- en studentgegevens.

3.6.2. A3-METHODE

In 2019 heeft SintLucas de A3-methode geïntroduceerd voor het opstellen, realiseren en monitoren van jaarplannen op een A3. De A3-jaarplannen verbinden vanuit de missie, visie en kernwaarden, de succesbepalende factoren aan concrete doelstellingen en acties op management-, afdelings- en teamniveau. Alle betrokkenen die een rol hebben in de realisatie van de doelstellingen en acties, hebben deelgenomen aan A3-sessies waardoor de focus en het commitment SintLucas breed en per team is vergroot. De A3-jaarplannen zullen vanaf 2020 deel gaan uitmaken van de gesprekkencyclus.

3.7. PROJECT MANAGEMENT OFFICE (PMO)

Een PMO is een organisatie-eenheid ter ondersteuning van projecten en programma's, met als doel de beoogde baten van een project of programma te realiseren dan wel de kans daarop te vergroten en om te kunnen beschikken over adequate structuren voor beheersing, verklaring en voorspelling van de voortgang van projecten en programma's. Daarnaast worden in een PMO de managementrapportages en de voorbereiding van besluitvormingsprocessen verzorgd en de toepassing van kwaliteitsstandaarden, risico- en issuebeheersing en onderhoud van de projectcontracten bewaakt.

Het PMO bij SintLucas bestaat uit een front office (projectmanagers intern 0,9 FTE, een vacature 0,6 FTE en zes externe projectmanagers) en een back office (0,8FTE). PMO wordt begeleid door een regisseur veranderorganisatie (0,9FTE).

In 2018 lag de focus voornamelijk op het inrichten van het PMO. 2019 was het jaar van evalueren en bijstellen. In het afgelopen jaar zijn de volgende onderwerpen aan de orde geweest:

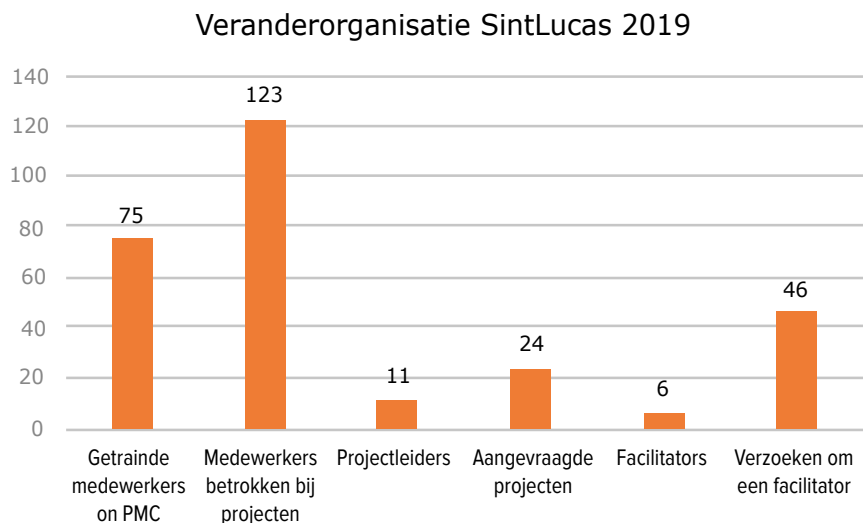
- managementinformatie is actueel en realtime 24/7 beschikbaar;
- oplevering Module projectadministratie in Afas;
- professionaliseren opdrachtgeverschap;
- deskundigheidsbevordering projectbetrokkenen;
- uitbreiding werkzaamheden facilitators, niet alleen projectstartups, maar ook visieontwikkeling, bouwsessies, jaarplannen etc.;
- deelname landelijke kenniskring Project Portfoliomanagement voor mbo/hbo;
- inbedding projectwerkzaamheden in de lestabel;
- ontwikkelen en zelf verzorgen trainingen op het gebied van Projectmatig Creëren;
- tevredenheidsenquête PMO;
- gestart met batenmanagement.



3. VOORTGANG REALISATIE DOELSTELLINGEN STRATEGISCH BELEID

Tevredenheidsenquête PMO

In mei 2019 is er een tevredenheidsenquête gehouden onder de medewerkers die deel hebben genomen of nog deelnemen aan een project of programma (zie grafiek 2). Op een schaal van 1 (zeer ontevreden) tot 4 (zeer tevreden) scoort PMO gemiddeld een 3,5. De verbeterpunten lagen op het vlak van een betere zichtbaarheid voornamelijk in Boxtel en meer bekendheid geven aan PMO. Het eerste punt is geadresseerd aan de juiste interne partij. Er is bewust gekozen om in eerste instantie PMO alleen voor het voetlicht te brengen bij projectbetrokkenen. Inmiddels is de PR uitgebreid naar alle medewerkers; zo is uitvoerig aandacht besteed aan PMO in het SintLucas magazine, is er een actuele PMO site en publiceert PMO regelmatig op het Portaal.



Grafiek 2. Resultaten Veranderorganisatie PMO

Lopende projecten

Per 31 december had PMO negen projecten met een (meerjarig) totaalbudget van € 1.426K onder haar regie. Hieronder treft u een overzicht aan van deze projecten.

Overzicht lopende projecten

Project	GRB	Projectnaam
00001 0	651 81 3	TWC25 Fundamental Technology
00001 2	651 81 6	TWC25 Fundamental Creativity
00001 3	651 809	Programma Informatiebeveiliging en privacy (verplichting)
00001 5	651 81 1	Magister Basis op orde
00001 6	651 81 5	TWC25 Fundamental Personality
00001 7	651 81 7	TWC25 Fundamental Entrepreneurship
00001 8	651 81 8	TWC25 2-talig Software development (game-development)
00001 9	651 81 9	TWC25 Onderwijsontwerp25
000025	651 820	Onderwijslogistiek op orde

Tabel 3. Overzicht lopende projecten 2019

3. VOORTGANG REALISATIE DOELSTELLINGEN STRATEGISCH BELEID



3.8. @WORK STAGES & PROJECTEN

@WORK stages & projecten is binnen SintLucas verantwoordelijk voor de acquisitie van nieuwe stagebedrijven en levenschte projecten voor het onderwijs. Ze onderhoudt intensieve relaties met het beroepenveld en volgt de ontwikkelingen en veranderingen. Informatie over de beroepspraktijk en nieuwe ontwikkelingen worden gedeeld met het onderwijs. Vanuit dit netwerk van bedrijfsrelaties komen in toenemende mate samenwerkingen tot stand. Binnen het speerpunt BPV is gestart met de herinrichting van de stagebegeleiding. Vanaf schooljaar 2020-2021 heeft elke opleiding een compact en duurzaam bezet stageteam. Opleidingen werken hierbij samen met de bedrijfscontactpersonen van @WORK stages & projecten. Inzet is de tevredenheid van studenten en bedrijven verbeteren. Dit moet zichtbaar worden in de tevredenheidsonderzoeken.

Trendwatching is vanaf 2021 een vast onderdeel van de activiteiten van het team. De bedrijfscontactpersonen zijn door trendbureau Rozenbrood in 2019 getraind om vanuit een vaste methodiek relevante trends en marktontwikkelingen in beeld te brengen voor verschillende disciplines in het onderwijs (onderwijsteams, projecten en expertgroepen).

In 2018-2019 voerde SintLucas 239 levenschte projecten uit, variërend van kleine opdrachten zoals het ontwerpen van een eenvoudige huisstijl tot grote projecten met een sociaal maatschappelijke achtergrond.

DeStudio

DeStudio is het stagebedrijf van SintLucas en sinds 2018 gevestigd buiten SintLucas in het Microlab in Eindhoven. Onder begeleiding van drie praktijkbegeleiders werken stagiaires hier (semi-) zelfstandig aan opdrachten van interne en externe opdrachtgevers.



4. ONDERWIJS & INNOVATIE

4. ONDERWIJS & INNOVATIE

4.1. ALGEMEEN

'Verandering is de enige constante' zoals de Griekse filosoof Heraclitus (540-480 v.c) destijds reeds zei. Veranderen is geen doel op zich maar dient te leiden tot resultaten die met een 'verbetering van het bestaande' niet te realiseren zijn.

Alle medewerkers van SintLucas zijn dagelijks gepassioneerd aan de slag om de studenten en leerlingen uitdagend onderwijs te bieden. Hiervoor is hun focus en aandacht voornamelijk gericht op uitvoering van het huidige onderwijs en kwaliteitsverbeteringen voor de middellange termijn. Daarnaast is SintLucas continu bezig met de vraag hoe het onderwijs er over vijf jaar uit moet zien. Verandervraagstukken komen vanuit de overheid zoals herziening van kwalificatiedossiers, vanuit de positionering van SintLucas in de onderwijsmarkt of vanuit ontwikkelingen op het gebied van technologie of de maatschappelijke context. Een groot aantal medewerkers was in 2019 betrokken in projecten en initiatieven om het toekomstbestendig onderwijs te verkennen en vorm te geven.

Ontwerp #Onderwijsontwerp25: onderdeel van het programma Toekomstbestendig en Wendbaar Curriculum 2025 (TWC25). Op basis van onderzoek werden in 2019 dertien ontwerpprincipes gedefinieerd die in november 2020 leiden tot een nieuw onderwijsontwerp voor het onderwijs dat in 2025 moet staan.

Fundamentals: Personality, Creativity: Technology, Entrepreneurship en Practice zijn de vijf pijlers van het onderwijs bij SintLucas. In 2019 is gestart met verdiepend onderzoek naar en implementatie van deze toekomstbestendige fundamentele skills.

Kwalificatiedossiers en opleidingsportfolio: op basis van de ontwikkelingen in het werkveld herzielt de overheid een aantal Kwalificatiedossiers waaronder de dossiers Mediavormgeving en Ruimtelijke vormgeving die SintLucas biedt. Daarnaast leiden macrodoelmatigheidseisen ertoe dat SintLucas het opleidingsportfolio aanpast.

(Tweetalige) opleiding Software Development: vanaf het schooljaar 2020-2021 de opleiding Software development aan in een Nederlandse én tweetalige variant (en vervalt de opleiding Game development). De toegevoegde waarde van een tweetalige opleiding is dat studenten beter worden voorbereid op een hbo-vervolgopleiding. En door de tweetalige opleiding komt de student beter beslagen ten ijs in het werkveld dat steeds internationaler wordt, zeker in de regio Brainport.

Creative Technologies: onderzoek en experiment binnen de bestaande opleiding op de gebieden begeleiden, organiseren en crossboundary samenwerken vanuit een technologische context.

Oriëntatiefase 'Stel je voor': studenten bij SintLucas komen voornamelijk uit het voortgezet onderwijs. De werkwijze en cultuur van dit onderwijs zit in hun DNA. Studeren bij SintLucas vraagt een andere manier van leren en begeleiding. De oriëntatiefase 'Stel je voor' is bedoeld om in de eerste vier weken van de opleiding toe te werken naar een SintLucasmindset. Deze oriëntatiefase start schooljaar 2020-2021.

Expertisecentrum: een op te zetten expertisecentrum moet merkbaar bijdragen aan een toekomstbestendig SintLucas, doordat zowel gewerkt wordt aan zowel de kwaliteit van het onderwijs, als de versterking van de positionering. Onderdeel van het expertisecentrum zijn onder meer een practoraat (thema creativiteitsontwikkeling), een onderzoekswerkplaats, trendwatching en kwaliteitszorg.

Makerspaces: plekken voor maken (werkplaats), leren, onderzoeken (LAB) en delen zijn in ontwikkeling in het kader van de versterking van het techniekonderwijs, de positionering als vakschool en leven lang ontwikkelen.



4.2. LAAT IEDEREEN EXCELLEREN

SintLucas biedt in het excellentieprogramma een breed scala aan mogelijkheden waarbij iedere student de kans krijgt om 'het beste uit zichzelf te halen'. Voor excellentie heeft SintLucas twee vormen: A-levelprogramma's en S+-activiteiten. Een A-levelprogramma is een verdiepend en/of verbreedend onderwijsprogramma dat studenten, na selectie, bovenop en deels in plaats van hun reguliere opleiding volgen. In 2019 waren er 4 A-levelprogramma's in uitvoering en/of in ontwikkeling:

- het programma Bachelor Visual Communication (i.s.m. de University of Northampton) had in 2019 23 afgestudeerde studenten en bood vier uitstroomprofielen: Graphic Design, Illustration, Photography en Moving Image;
- aan de A-level gaming deden in 2019 7 studenten mee (game artists en game developers);
- aan VONK (traject voor verdieping en vrije ruimte) namen 8 studenten deel en er waren tevens 8 alumni van VONK actief betrokken;
- het A-levelprogramma in samenwerking met Fontys ICT & Mediadesign was in 2019 in ontwikkeling en in dat kader zijn 8 pilotactiviteiten uitgevoerd in de vorm van workshops.

S+-activiteiten zijn activiteiten buiten het curriculum, heel divers van omvang, duur, complexiteit en intensiteit, en bedoeld voor zowel studenten als medewerkers. Voorbeelden van activiteiten die in 2019 zijn uitgevoerd zijn zeefdrukken, cursus Japans, Future Cities festival, kleidraaien en cursus reanimeren. In totaal zijn er 18 activiteiten uitgevoerd, waarvan er 1 geheel zelfstandig door een student werd gegeven.

Voor 2020 ligt de focus op doorontwikkeling van de A-programma's en het stimuleren van een actieve rol van studenten in het zelf initiëren van S+-activiteiten.



5. CIJFERS & RESULTATEN

5. CIJFERS & RESULTATEN

5.1. ONDERWIJS- & EXAMENKWALITEIT

5.1.1. STUDIESUCCES MBO

Het Studiesucces geeft een beeld hoe opleidingen (combinaties van beroepsopleidingen en niveau) presteren. Aan de hand van onderstaande twee indicatoren wordt het Studiesucces van SintLucas bepaald.

- *Diplomaresultaat: het aantal gediplomeerde instellingverlaters in een jaar als percentage van alle instellingverlaters in hetzelfde jaar. In welk jaar de gediplomeerde instellingverlater het diploma heeft behaald is niet belangrijk.*
- *Jaarresultaat: het aantal gediplomeerden in een jaar als percentage van het aantal gediplomeerden plus de ongediplomeerde instellingverlaters in hetzelfde jaar. Een gediplomeerde in deze context is een deelnemer/examendeelnemer die in het betreffende jaar zijn diploma heeft behaald. Eerder behaalde diploma's zijn hierbij niet relevant.*

Onderstaand overzicht geeft een beeld van het Studiesucces van SintLucas op basis van de (voorlopige) driejaarsgemiddelden 2016-2019 (dit betreft dus de schooljaren 2016-2017, 2017-2018 en 2018-2019).

	JAARRESULTAAT			DIPLOMARESULTAAT		
	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2016-2017	2017-2018	2018-2019
SintLucas	76,5%	74,0%	75,1%	76,5%	74%	75,2%
Vergelijkingsgroep vakscholen	74,4%	72,5%	70,9%	74,3%	72,9%	71%
Inspectie norm (niveau 4)	67,3%	68%	68%	64,2%	70%	70%

Tabel 4. Jaarresultaat en diplomaresultaat

Het jaar- en diplomaresultaat laten in tegenstelling tot de ontwikkeling bij de referentiegroep vakscholen een stijgende trend zien. Daarmee lijkt de dalende trend, die in voorafgaande jaren zichtbaar was, gekeerd. Bovendien blijkt uit bovenstaande tabel dat SintLucas ruimschoots voldoet aan de norm die door de inspectie als "voldoende" wordt aangemerkt. Wil de inspectie jaar- en diplomaresultaat als "goed" waarderen dan dient het rendement respectievelijk 85% en 89% te bedragen.

5. CIJFERS & RESULTATEN



5.1.2. STUDIESUCCES VMBO

Het studiesucces in het vmbo wordt bepaald op basis van het slagingspercentage. SintLucas hanteert een norm van 95% als doelstelling voor het slagingspercentage. Onderstaand overzicht geeft een beeld van het gemiddelde slagingspercentage 2017-2019.

	2017	2018	2019	LANDELIJK
Slagingspercentage	99%	100%	98%	94%

Tabel 5. Slagingspercentages vmbo

Wanneer het slagingspercentage hoger scoort dan zowel de norm van 95% als het landelijk gemiddelde is het Studiesucces 'Goed'.

Wanneer het slagingspercentage hoger scoort dan de norm van 95% maar onder het landelijk gemiddelde is het Studiesucces 'Voldoende'.

Wanneer het slagingspercentage lager is dan 95% is het Studiesucces 'Onvoldoende'.

SintLucas kent een bijzonder hoog slagingspercentage in het vmbo terwijl ook de examencijfers zowel bij de kaderberoepsgerichte als bij de gemengd theoretische opleiding boven de norm liggen. Bovendien blijken de resultaten van de schoolexamens een goede graadmeter voor de resultaten bij het centraal schriftelijk examen.

5. CIJFERS & RESULTATEN

5.1.3. VOORTIJDIG SCHOOLVERLATEN

Het belang van een startkwalificatie is groot: het biedt jongeren een beter perspectief op de arbeidsmarkt en een solide plek in de samenleving. Volgens de landelijke definitie is er sprake van voortijdig schoolverlaten (VSV) indien iemand onder de 23 jaar geen startkwalificatie heeft behaald en niet ingeschreven staat bij een onderwijsinstelling. Onderstaand overzicht geeft de definitieve cijfers van 2017-2018 en de voorlopige cijfers van 2018-2019 weer.

	AANTAL UITSCHRIJVINGEN 2017-2018	PERCENTAGES 2017-2018	LANDELIJK 2017- 2018	AANTAL UITSCHRIJVINGEN 2018-2019	PERCENTAGE 2018-2019	LANDELIJK 2018-2019	VSV% NORM
Vmbo onderbouw	0	0%	0,52%	0	0%	0,31%	0,1%
Vmbo bovenbouw	3	1,35%	1,23%	1	0,43%	0,8%	1,0%
Niveau 2	6	7,94%	11,30%	8	14,29%	9,32%	8,6%
Niveau 3	4	3,28%	4,41%	5	4,35%	4,10%	3,2%
Niveau 4	104	4,06%	3,81%	77	3,09%	3,45%	2,7%

Tabel 6. VSV-cijfers 2017 - 2019

Het is moeilijk om een duidelijke reden voor voortijdige schooluitval te bepalen, omdat er meestal meerdere oorzaken een rol spelen en de oorzaken nog onvoldoende in beeld zijn. Globaal kan gesteld worden dat in 45% van de gevallen de uitval veroorzaakt wordt door studie- en beroepskeuze gebonden factoren en in 45% van de gevallen door persoonsgebonden factoren. In de overige gevallen een combinatie van factoren. De maatregelen die we in 2018-2019 hebben genomen, hebben er toe geleid dat we bij de niveau 4 studenten een daling hebben gerealiseerd van 4,06% naar 3,09% en daarmee weer beter

presteren dan het landelijk gemiddelde. Daarentegen zien we bij niveau 2 en 3 een toename. Dit negatieve beeld wordt echter in belangrijke mate beïnvloed door het geringe aantal studenten op beide niveau's.

5. CIJFERS & RESULTATEN

5.2. KERNCIJFERS LEERLINGEN EN STUDENTEN

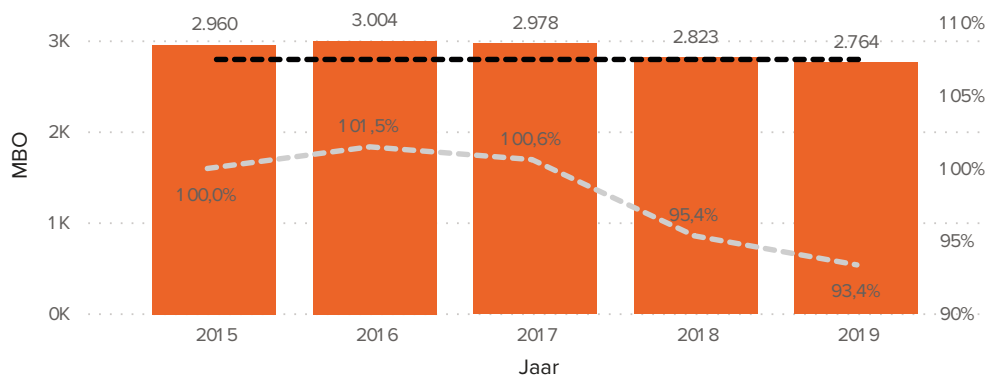
5.2.1. AANTALLEN LEERLINGEN EN STUDENTEN

Onderstaande informatie geeft het aantal leerlingen en studenten per 1 oktober 2019 als volgt.

Aantal mbo-studenten per 1-10-2019

Aantal studenten MBO, % tov 2015, peildatum 1 oktober

● MBO ● Doelstelling MBO



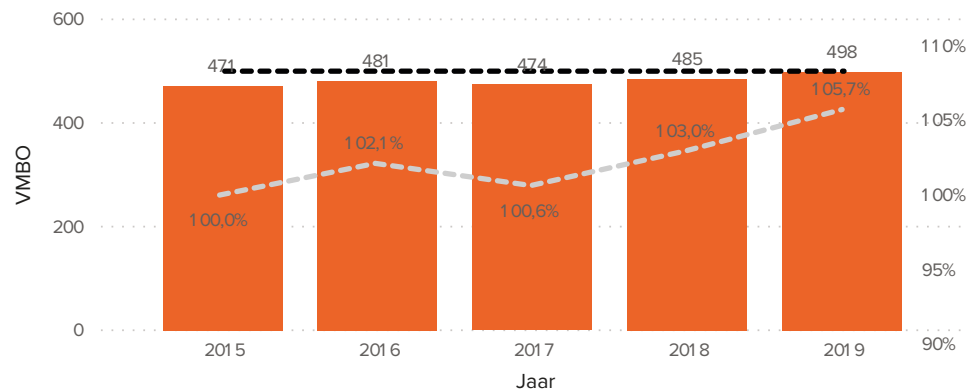
Grafiek 7. Aantal studenten per 1 oktober 2019

Het aantal studenten is ten opzichte van 2018 verder afgenomen. Dit heeft met name te maken met een verminderde instroom van studenten. Het aantal leerlingen in het vmbo steeg licht. SintLucas streeft naar een populatie van 2800 mbo-studenten en 500 leerlingen op het vmbo.

Aantal vmbo-leerlingen per 1-10-2019

Aantal leerlingen VMBO, % tov 2015, peildatum 1 oktober

● VMBO ● Doelstelling VMBO

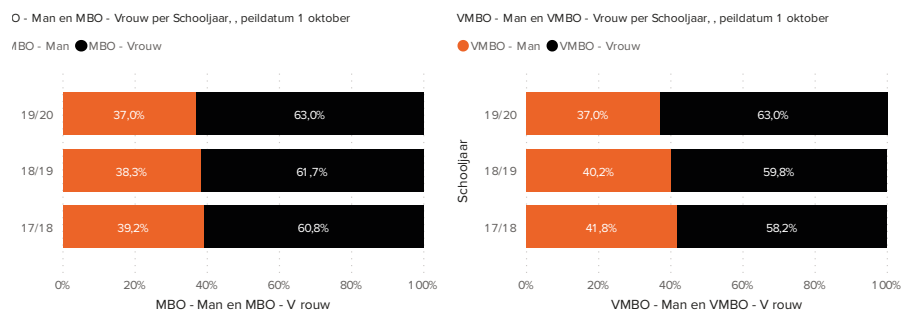


Grafiek 8. Aantal leerlingen per 1 oktober 2019

5. CIJFERS & RESULTATEN

Aantal studenten en leerlingen naar geslacht

De studentenpopulatie voor wat betreft geslacht is verschillend tussen de locaties Boxtel en Eindhoven. Bij alle opleidingen op locatie Boxtel is de vrouwelijke student ruim in de meerderheid. Op locatie Eindhoven heeft vrijwel iedere studierichting meer mannelijke studenten. Het verschil in geslacht is grotendeels toe te schrijven aan de aard van de opleidingen en vakgebieden.



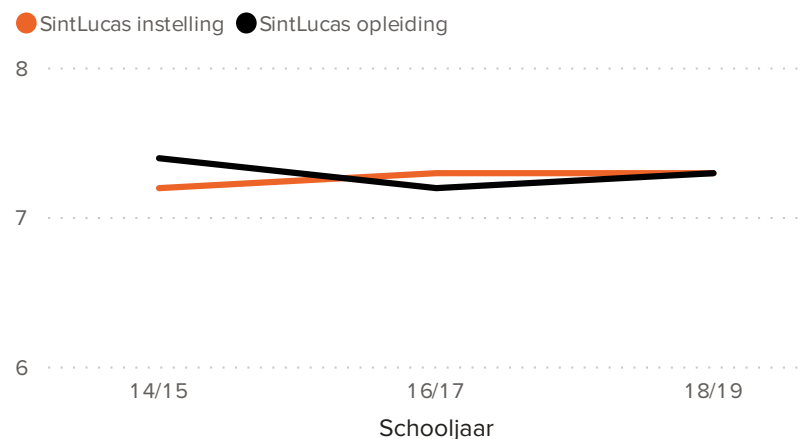
Grafiek 9. Aantallen leerlingen en studenten naar geslacht

5.2.2. TEVREDENHEID STUDENTEN EN LEERLINGEN

Tevredenheid studenten mbo

De tevredenheid van studenten bij SintLucas wordt jaarlijks onderzocht. Het ene jaar wordt deelgenomen aan de landelijke JOB-monitor. Het andere jaar voert SintLucas zelf een tevredenheidsonderzoek (studentenraadpleging) uit onder alle studenten. In 2019 hebben de studenten de studentenraadpleging ingevuld.

MBO - Cijfers over SintLucas Algemeen



Grafiek 10. Rapportcijfer studentenraadpleging 2014 - 2019

Studenten waarderen zowel de opleiding als de instelling met een 7,3. Aandacht vragen zij in het onderzoek voor de stagebegeleiding en de organisatie. Daarnaast verzoeken zij om meer uitdaging in de opleiding.

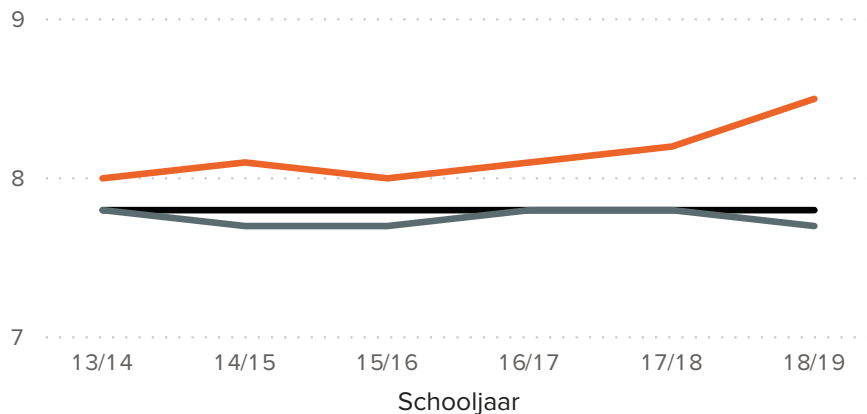
5. CIJFERS & RESULTATEN

Tevredenheid brugklassers vmbo

Het vmbo van SintLucas onderzoekt de tevredenheid van de leerlingen door middel van de landelijke LAKS-monitor. Dit onderzoek vindt weer in 2020 plaats. Ook bevaart SintLucas de brugklassers van het vmbo over de overstap naar de middelbare school en de eerste ervaringen met SintLucas.

VMBO - Brugklassersonderzoek

● SintLucas ● Landelijk totaal ● Landelijk VMBO



Grafiek 11. Resultaten brugklassersonderzoek 2013 - 2019

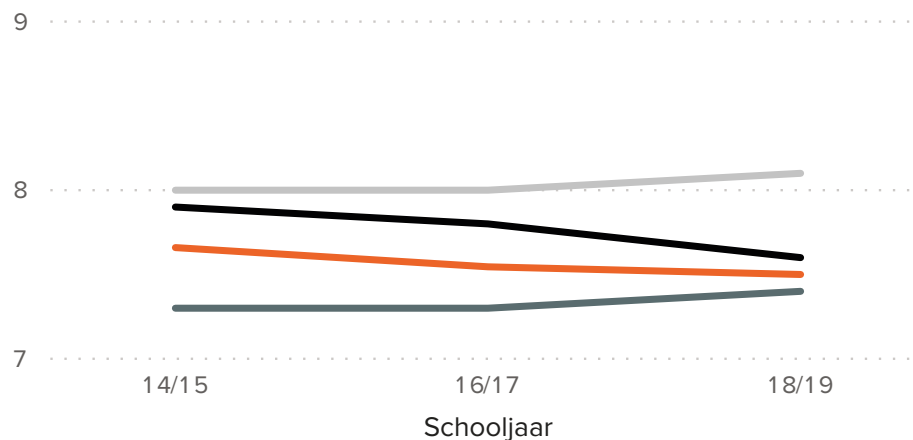
SintLucas streeft naar een tevredenheid van minimaal een 7,5.

Tevredenheid ouders

Voor het meten van de tevredenheid van ouders wordt een cyclus van twee jaar aangehouden. Dit onderzoek is in het voorjaar van 2019 uitgezet.

Ouderonderzoek MBO en VMBO

● MBO ● MBO B ● MBO E ● VMBO



Grafiek 12. Resultaten ouderonderzoek 2014 - 2019

5. CIJFERS & RESULTATEN

5.3. KERNCIJFERS MEDEWERKERS

5.3.1 AANTALLEN MEDEWERKERS

Aantal medewerkers in FTE en headcount



Actueel overzicht totaal

311,0

FTE

382

MW



Actueel overzicht totaal

314,4

FTE

386

MW

Tabel 13.a en 13.b Aantallen medewerkers per 31 december 2018
en per 31 december 2019

Toelichting

Professionalisering en innovatie leidt in eerste instantie altijd tot een toename van het aantal FTE. In het onderwijs is bovendien sprake van vergrijzing als ook een gebrek aan mobiliteit en het verandervermogen dat nodig is om te anticiperen op de snelheid van verandering. Afgeleiden daarvan zijn: toename van werkdruk en ziekteverzuim, afname van perspectief/aantrekkelijkheid van het vak, afname jonge instroom en vooral behoud daarvan (30% startende leraren in het mbo gaat binnen 3 jaar het vak uit). De schaarste neemt dus eerder toe dan af.

De beweging die noodzakelijk is leidt ook tot meer behoefte aan kwalitatieve ondersteuning. Toename van OBP ten opzichte van OP is een landelijke trend in het mbo. Het percentage medewerkers dat is gekoppeld aan het onderwijs* ligt bij SintLucas hoger dan bij andere vakscholen.

**onderwijsgeevenden met OBP taken zijn bij SintLucas geregistreerd bij onderwijs.*

5. CIJFERS & RESULTATEN

Aandeel medewerkers in FTE naar geslacht, gemiddelde leeftijd en gemiddeld aantal dienstjaren

Per 31-12-2018

FTE geslacht



Gem. leeftijd Gem. dienstjaren

47,3 14,0

Per 31-12-2019

FTE geslacht



Gem. leeftijd Gem. dienstjaren

46,9 13,3

Tabel 14.a en 14.b aantallen FTE naar geslacht, gemiddelde leeftijd en aantal dienstjaren

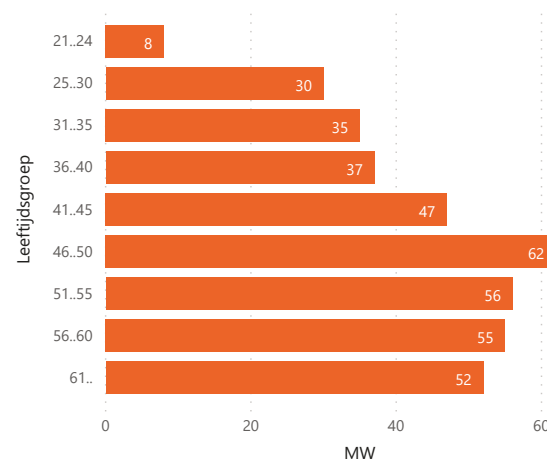
Toelichting

De mobiliteit is enigszins verbeterd en de gemiddelde leeftijd is gedaald. Dit is een positieve ontwikkeling. Medewerkers worden gestimuleerd om zelf de regie te nemen bij de eigen ontwikkeling. De jaarlijkse ontwikkelgesprekken zijn gericht op ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid. Medewerkers en teams worden ondersteund met scholing en coaching. In het onderwijs is geïnvesteerd in de ontwikkeling van leiderschap en resultaatverantwoordelijkheid. SintLucas biedt in 2020 eenmalig een Generatiepact aan. Dit draagt bij aan het vergroten van mobiliteit.

Aantal medewerkers per leeftijdsgroep

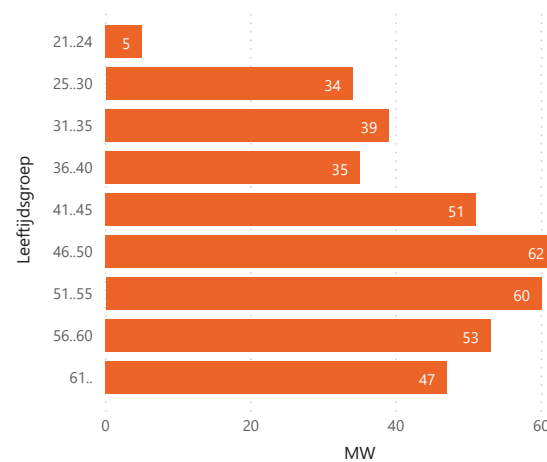
Per 31-12-2018

MW per leeftijdsgroep



Per 31-12-2019

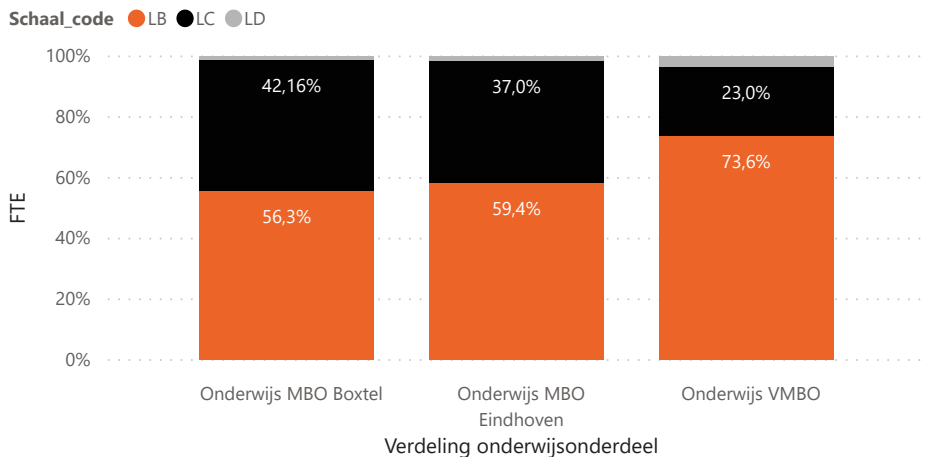
MW per leeftijdsgroep



Grafiek 15.a en 15.b Aantal medewerkers per leeftijdsgroep

5. CIJFERS & RESULTATEN

Functiemix per onderwijsdeel

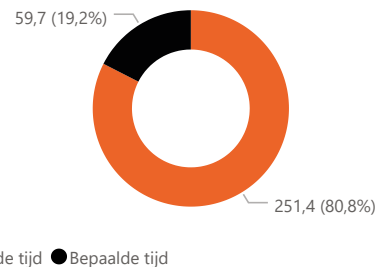


Grafiek 16. Functiemix per onderwijsdeel

FTE per type contract

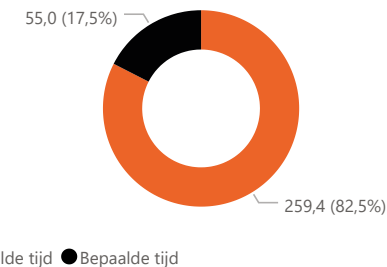
Per 31-12-2018

FTE per type contract



Per 31-12-2019

FTE per type contract



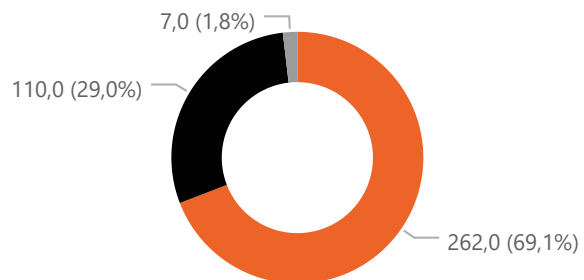
Grafiek 17.a en 17.b FTE per type contract

In tijden van grote verandering zoeken mensen naar stabiliteit. Het aantrekken van jong gekwalificeerd talent wordt bovendien moeilijker. Bovenop de lerarenschaarste verlaat 30% van de jongere docenten in het mbo binnen 3 jaar het onderwijs. Continuïteit, behoud van kwaliteit en ervaring en ontwikkelen van de eigen medewerkers is belangrijk voor de realisatie van de ambitie. Wendbaarheid is een mindset. Een kwalitatief goede vaste kern draagt bij aan de wendbaarheid van de organisatie.

5. CIJFERS & RESULTATEN

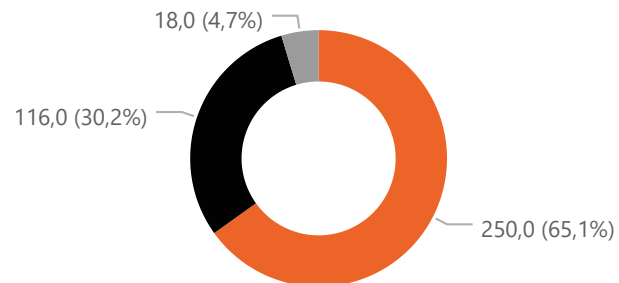
Aard dienstverband

Per 31-12-2018



● Parttimer ● Fulltimer ● Leraar in opleiding

Per 31-12-2019



● Parttimer ● Fulltimer ● Leraar in opleiding

Grafiek 18.a en 18.b FTE naar aard dienstverband

De ratio fulltime/parttime is verbeterd ten opzichte van 2018 . Meer continuïteit in het werk verhoogt de effectiviteit en kwaliteit. Dit draagt bij aan het verlagen van werkdruk.

5. CIJFERS & RESULTATEN

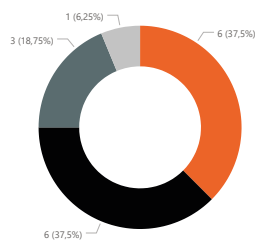
Uitstroom



Analyse uitstroom

16
Uitstroom YTD

Reden uitstroom



Grafiek 19.a Uitstroom over 2018

Toelichting

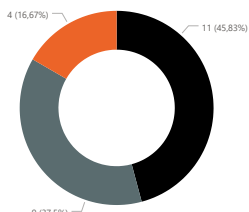
Loopbaanontwikkeling en uitstroom wordt meer dan voorheen geregisseerd. Door het voeren van ontwikkelgesprekken, tijdig identificeren en bespreken van niet goed functioneren en opstarten van verbetertrajecten. Bij niet verbeteren of onvoldoende potentieel wordt afscheid genomen van mensen of worden tijdelijke contracten niet verlengd. HRM voert uitdienstgesprekken met medewerkers die op eigen initiatief SintLucas verlaten. De leerpunten worden teruggekoppeld aan het team en management.



Analyse uitstroom

24
Uitstroom YTD

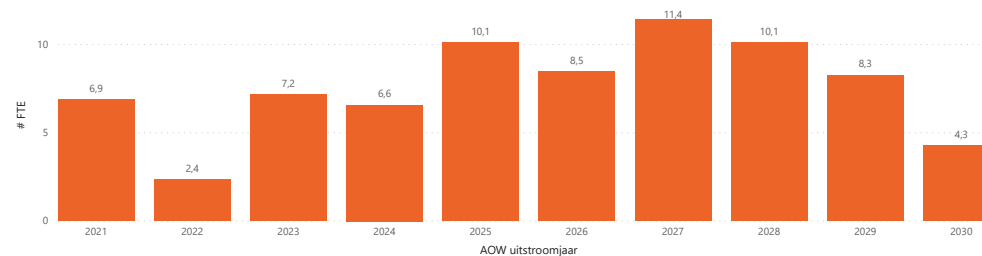
Reden uitstroom



Grafiek 19.b Uitstroom over 2019

AOW-uitstroom

FTE AOW op uitstroomjaar



Grafiek 20. AOW-uitstroom 2020-2030

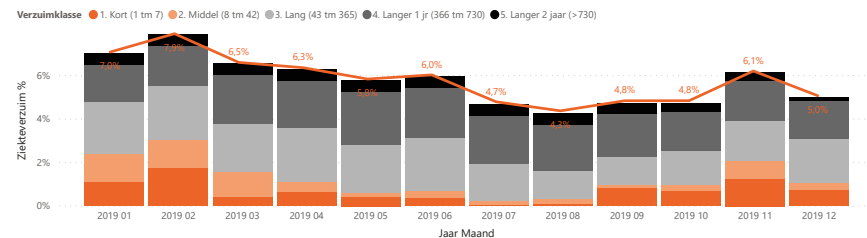
Toelichting

Door vergrijzing en gebrek aan mobiliteit heeft het mbo landelijk te maken met een hoge AOW uitstroom. Bij SintLucas loopt deze parallel met onderwijsvernieuwing en de aanpassing van de organisatie daarop. AOW uitstroom zorgt voor ruimte om te verjongen en te vitaliseren. Het werven van nieuwe medewerkers met de juiste kwaliteiten is een belangrijke uitdaging. In de toekomst biedt fluïde onderwijs ruimte om capaciteit anders in te vullen.

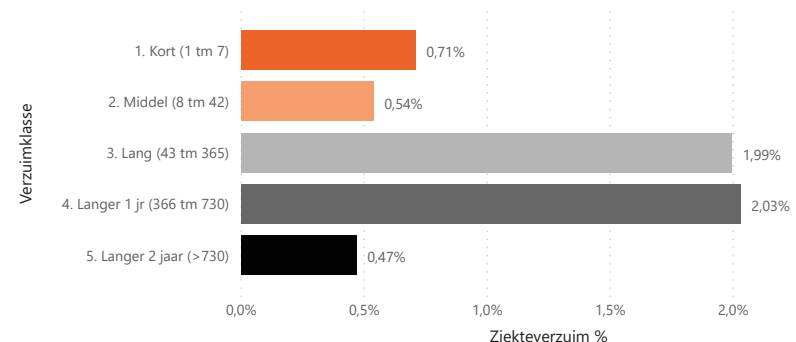
5. CIJFERS & RESULTATEN

5.3.2. ZIEKTEVERZUIM MEDEWERKERS

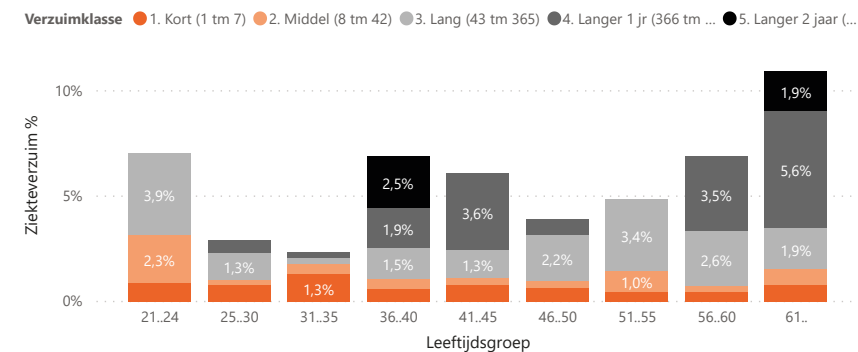
Ziekteverzuim 2019



Grafiek 20. Ziekteverzuim per maand 2019



Grafiek 21. Ziekteverzuim verzuimklasse(dagen)



Grafiek 22. Ziekteverzuim op leeftijdsgroep

Toelichting

In het onderwijs wordt meer dan gemiddeld werkdruk ervaren. Dit is een landelijke trend gekoppeld aan vergrijzing en de vele veranderingen en toename van dynamiek in het werkveld en de organisatie. SintLucas focust op het voorkomen van verzuim en op vitaliseren, zodanig dat het percentage kort en middellang verzuim daalt (en lang verzuim zeer beperkt blijft).

In 2019 is dit ondersteund met een werkdrukplan, wettelijke- en maatwerk interventies vanuit HRM in co-creatie met leidinggevendenden en medewerkers en coaching of opleiding/professionalisering.

SintLucas is in 2019 gestart met een programma voor startende docenten. In die categorie was sprake van toename van kort verzuim en voortijdige uitstroom uit het vak (landelijk). Dit programma heeft geleid tot een afname van verzuim in die categorie. Of het leidt tot meer behoud van jonge docenten in het vak is nog niet meetbaar.

In de categorie 61+ is al geruime tijd sprake van hoog verzuim. Vanuit die medewerkers kwamen steeds meer vragen om minder en/of anders te kunnen gaan werken, zodanig dat dit minder belastend was voor die medewerker. Met diverse medewerkers zijn maatwerkafspraken gemaakt. De categorie 61+ heeft in 2020 en 2021 de mogelijkheid tot deelname aan een Generatiepact.

Het percentage lang verzuim is 'oud verzuim' dat vooral voorkomt tussen de 36-45 jaar en 56- 61+, en voornamelijk op basis van mentale klachten. Veelal betreft dit medewerkers die niet meer terugkeren of niet in de rol waarvoor ze zijn aangesteld.

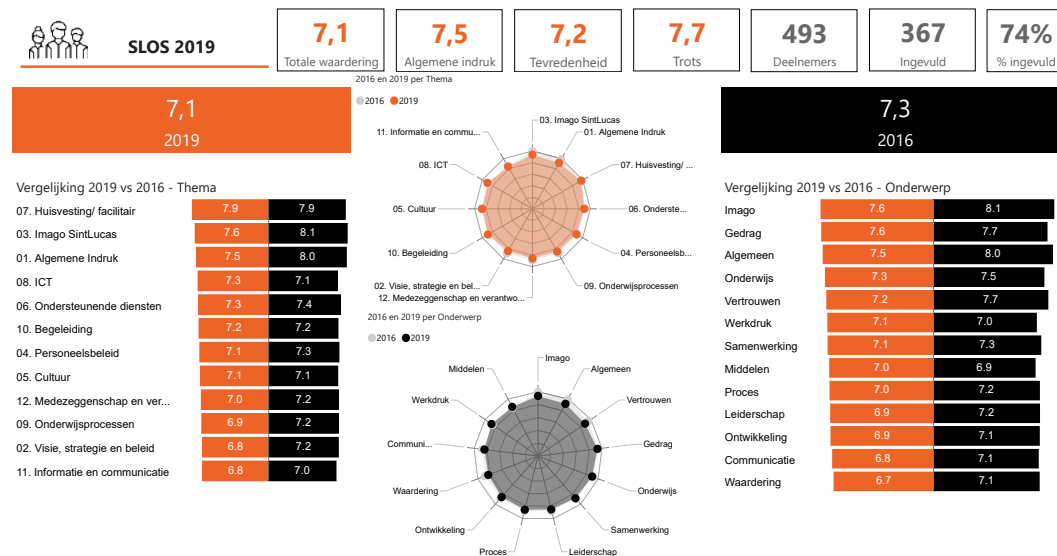
SintLucas stimuleert en faciliteert duurzame inzetbaarheid van medewerkers. In 2020 wisselt SintLucas van arbodienstverlener en stelt samen met deze arbodienst een vitaliteitsbeleid op ter vervanging van het huidige verzuimbeleid. SintLucas wil zich meer richten op vitaliseren in plaats van het voorkomen van uitval en terugdringen van verzuim.

5. CIJFERS & RESULTATEN

5.3.3. TEVREDENHEID MEDEWERKERS

Op verzoek van het Ministerie van OC&W heeft de MBO Raad een MTO (medewerkers-tevredenheidsonderzoek) samengesteld die tweejaarlijks wordt uitgezet. Behalve dat de resultaten gebruikt worden om te zien wat goed gaat en beter kan worden de uitkomsten van dit onderzoek gebruikt om een landelijke benchmark samen te stellen van de mbo-instellingen. Dit onderzoek wordt weer in het voorjaar van 2020 uitgezet. Om het jaar wordt binnen SintLucas de SintLucas Organisatie OntwikkelingsScan (SLOS) uitgezet onder medewerkers. De SLOS is in het voorjaar van 2019 door medewerkers ingevuld. In deze ontwikkelingsscan kunnen medewerkers hun mening geven over bijvoorbeeld de visie van de school, het personeelsbeleid, cultuur, onderwijsprocessen, begeleiding van studenten, communicatie en verantwoording. In totaal heeft 75% medewerkers deelgenomen aan het onderzoek.

Communicatie over het onderzoek werd georganiseerd vanuit het college van bestuur. Medewerkers namen deel aan 'Bouwsessies' waarin ze aan de voorzitter vragen konden stellen en verbeterpunten aanreiken. Dit heeft gediend als input voor de verdere organisatie-ontwikkeling.



Grafiek 23. Resultaten SintLucas OrganisatieontwikkelingsScan

SintLucas heeft een goede score heeft ten opzichte van het landelijk gemiddelde. Desalniettemin ligt haar ambitie hoger. De aandachtspunten die uit het onderzoek naar voren kwamen, zijn:

- de vertaling van de strategie van SintLucas naar de praktijk;
- vertrouwen in management;
- onduidelijkheid ten aanzien van processen.

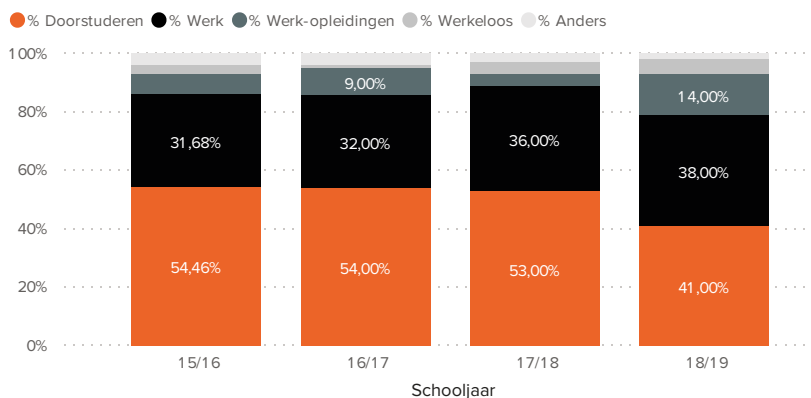
Deze zijn uitgewerkt in het jaarplan van het managementteam 2020.

5. CIJFERS & RESULTATEN

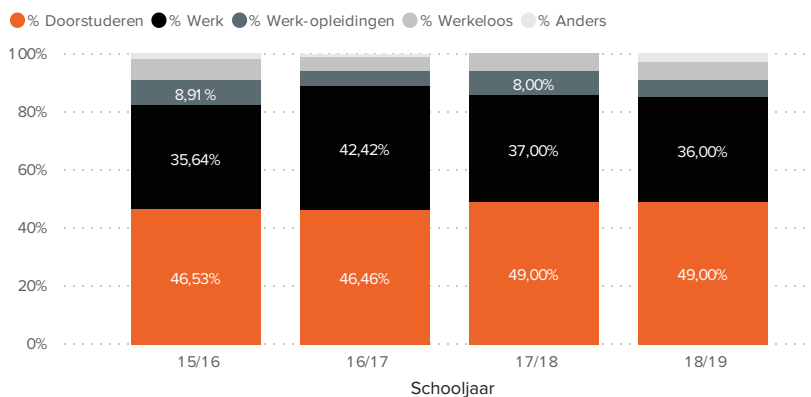
5.4. OUD-STUDENTEN

Hoe oud-studenten terugkijken op hun opleiding en wat hun ervaringen in het bedrijfsleven of op een vervolgopleiding zijn, geeft SintLucas belangrijke input voor de onderwijsontwikkeling. Jaarlijks zet DUO Onderwijsonderzoek het onderzoek 'MBO kaart' uit onder de afgestudeerden van het afgelopen jaar. De onderzoeken worden door ongeveer de helft van de oud-studenten die worden aangeschreven ingevuld. In 2019 werden de afgestudeerden van 2018 bevestigd.

Schoolverlaters Boxtel



Schoolverlaters Eindhoven

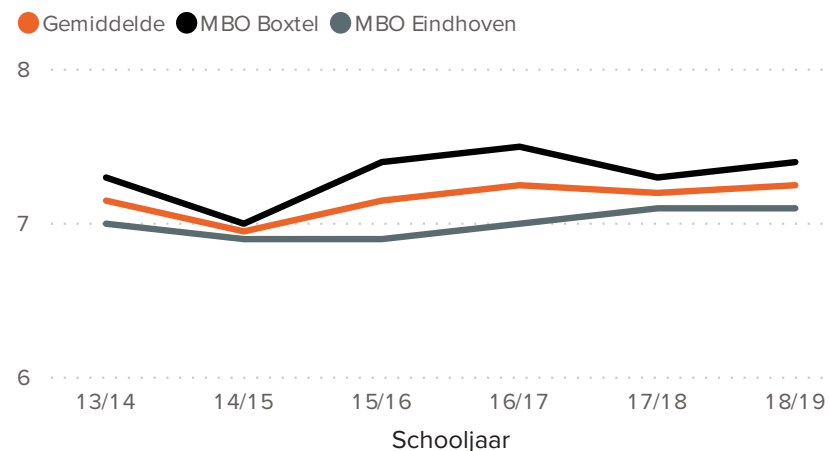


Grafiek 24.a en 24.b Afgestudeerden 2018 en 2019

5.5. TEVREDENHEID BEDRIJVEN

Jaarlijks wordt met het bedrijfstevredenheidsonderzoek gemeten wat de stage-bedrijven vinden van SintLucas. Dit onderzoek geeft inzicht in de ervaringen van bedrijven met de invulling en het verloop van de stage alsmede de ondersteuning en begeleiding vanuit SintLucas.

Bedrijven



Grafiek 25. Resultaten onderzoek bedrijven 2013 -2019

Er wordt gestreefd naar een bedrijfstevredenheid van minimaal 7,0. Bedrijven waarderen SintLucas gemiddeld met een 7,2 (streefcijfer 7,0). Als aandachtspunten noemen zij de informatievoorziening over onderwijsontwikkelingen en de begeleiding van de studenten tijdens de stages.

5. CIJFERS & RESULTATEN

5.6. INTERNATIONALISERING

Met internationalisering beoogt SintLucas het versterken van internationale leerinhouden, internationale mobiliteit, omgaan met diversiteit en kennis van andere talen, landen en culturen. De doelstellingen en de belangrijkste actiepunten wat betreft internationalisering zijn geformuleerd in het beleidsplan Internationalisering dat in 2018 is gerealiseerd.

Internationaal heeft SintLucas een samenwerking met de University of Northampton voor het Bachelortraject Visual communication en met het Suzhou Art-Design-Technology instituut, Changzhou NCA in China voor de uitwisseling van docenten en studenten. Ieder jaar lopen mbo-studenten stage in het buitenland en hebben leerlingen, studenten en docenten uitwisselingen met buitenlandse scholen. In organisatorische zin heeft internationalisering een meer prominente plaats gekregen doordat in 2019 in het vmbo en mbo voor de beide locaties verantwoordelijken zijn aangesteld en bovendien binnen elk team een ambassadeur is benoemd voor internationalisering.

Aantallen internationale activiteiten

Vmbo

- Uitwisselingen vmbo naar Italië en Spanje: 32 leerlingen en 6 docenten;
- Bezoekende scholen vanuit Tjechië, Portugal, Finland, Ierland en Italië: 38 leerlingen en 15 docenten.

Mbo

Uitwisseling met Suzhou Arts and Design Technology Institute China (SADTI)

- 2 studenten Ruimtelijk vormgeven drie maanden en 4 studenten Creatief vakman textiel een maand in China;
- achttien studenten en medewerkers van SADTI tijdens de Dutch Design week in Eindhoven.

Creative Jam

- een groep studenten uit Zweden en een groep uit Oostenrijk (1 dag).

Internationale stages

Studenten lopen stage over de hele wereld. In 2019 werkten ze onder meer in Thailand, Afrika, Duitsland en Amerika.

- februari 2019-juni 2019: 19 studenten;
- september 2019-januari 2020: 53 studenten.

Internationale activiteiten voor medewerkers

- 5 medewerkers jobshadowing in India, Zweden en Duitsland;
- 2 medewerkers Maker Faire beurs België;
- 9 medewerkers creaconference in Italië;
- 3 medewerkers SADTI China.

5. CIJFERS & RESULTATEN



5.7. KLACHTEN

SintLucas streeft er naar problemen zo dicht mogelijk bij de oorzaak bespreekbaar te maken en op te lossen. Hierdoor groeien weinig klachten uit tot formele klachten. Door het management zijn in 2019, 23 klachten behandeld. Deze klachten hebben betrekking op begeleiding, stage, intake, onderwijsinhoud, inkoop, negatief advies toelating, personeel, samenwerking en uitschrijven.

Zowel de algemene klachtencommissie als de klachtencommissie bezwaar en beroep examens heeft één klacht behandeld. De commissie ongewenst gedrag heeft in 2019 geen klachten behandeld.

5.8. PRIVACY

Sinds 25 mei 2018 is de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) van kracht. Naar aanleiding van deze wet is een Functionaris voor Gegevensbescherming (FG) aangesteld. Deze functionaris houdt binnen de organisatie toezicht op de toepassing en naleving van de AVG.

In 2019 zijn 24 beveiligingsincidenten gemeld. De meldingen zijn onderzocht en afgehandeld. Tevens zijn intern 8 mogelijke datalekken gemeld. De meldingen hadden betrekking op e-mails die naar een verkeerde ontvanger waren verstuurd, onbekendheid met autorisaties waardoor documenten door te veel collega's konden worden ingezien, foutief verstuurd e-mails en onbeheerde documenten. Indien nodig zijn betrokkenen ingelicht en zijn verbeteracties uitgezet.

Risico's die gesignaleerd worden naar aanleiding van de meldingen betreffen vooral bekendheid van de wet bij medewerkers (awareness) en de toegangsrechten tot systemen van SintLucas. Hier wordt in 2020 in geïnvesteerd.



6. HUISVESTING

6. HUISVESTING

6.1. LOCATIES

SintLucas is gevestigd in de gemeente Eindhoven en de gemeente Boxtel. In 2019 is de feitelijke situatie van de onderwijslocaties:

Overzicht Gemeente Eindhoven:

LOCATIE	OPLEIDING	EIGENDOM
Torenallee 75	mbo vmbo	Eigendom
Microlab Eindhoven	Bachelor Visual Communication Studio (intern stagebedrijf)	Huur
Plan B	VONK	Huur
Enversed Veemgebouw	mbo gaming	Huur

Overzicht Gemeente Boxtel:

LOCATIE	OPLEIDING	EIGENDOM
Burgakker 17 (hoofdgebouw)	mbo	Eigendom
Burgakker 17a (nevengebouw)	MBO, V&A Glas	Eigendom
Burgakker 88 (nevengebouw)	MBO, V&A SDR	Eigendom
Burgakker 90 (nevengebouw)	MBO, V&A keramiek, leer en textiel	Eigendom

6.2. MEERJARENONDERHOUD

In het meerjarenonderhoudsplan staat beschreven wat SintLucas van plan is met (het onderhoud van) haar gebouwen. Vanuit dit plan vonden in 2019 de volgende activiteiten plaats:

- in het eerste kwartaal is in gebouw De Witte Paters in Boxtel een ruimte gecreëerd voor de begeleiding van vroegtijdig schoolverlaters;
- om te laten zien wat voor school SintLucas is, is in het tweede kwartaal door Studio Giftig op het hoofdgebouw in Boxtel een schildering aangebracht die de essentie van onze opleidingen verbeeldt: creativiteit, technologie en ambacht;
- in Boxtel kreeg de aula een make-over. Frisse kleuren en een combinatie van nieuw meubilair met bestaande elementen geven de ruimte een nieuw gezicht. De inrichting werd aangepast. De aula is niet alleen meer in gebruik om te pauzeren, studenten gaven aan dat ze graag werkplekken wilden om alleen of in groepen te kunnen werken. Het bedrijf Eromes Marko is verantwoordelijk voor het ontwerp en de make-over. Maarten Ponjée, docent bij SintLucas en eigenaar van een behangontwerp-studio ontwierp met oud-student Caroline van Pelt het behang;
- in Eindhoven zijn maatregelen getroffen om het leef- en werkklimaat van medewerkers, studenten en leerlingen verder te verbeteren door het optimaliseren van de luchtbehandeling, het treffen van akoestische maatregelen en het creëren van stilleruimtes voor studenten.
- per 1 december 2019 is besloten voor een periode van twee jaar de locatie Plan-B in Eindhoven te huren ten behoeve van het traject VONK;
- voorbereidingen zijn getroffen met het oog op het maatregelbesluit om in 2020 te komen tot een substantiële CO2-reductie op de locaties. Waar mogelijk zijn in dit verband al een aantal werkzaamheden gestart zoals het (extra isoleren) van daken in Boxtel. In het verlengde van dit laatste zijn valbeveiligingsmaatregelen aangebracht.

Voor 2020 staat de ontwikkeling van een Strategisch Huisvestingsplan gepland waarin staat beschreven wat SintLucas beoogt met haar gebouwen. Een en ander rekening houdend met de ontwikkeling van de studentenaantallen, de doelmatigheid van opleidingen, duurzaamheidseisen en de potentiële verkoop-opbrengst van de huidige panden. Daarnaast behoeft het in 2017 opgestelde meerjarenonderhoudsplan (MJOP) actualisering.



7. FINANCIËN

7. FINANCIËN

7.1. ANALYSE VAN DE VERSCHILLEN TUSSEN DE REALISATIE EN DE BEGROTING

De jaarrekening van SintLucas maakt als verantwoordingsdocument onderdeel uit van de beleidscyclus. De beleidscyclus begint met het bepalen, voorafgaand aan het boekjaar, van de financiële kaders. Deze kaders zijn in de begroting door vertaald naar de organisatieonderdelen met als doel sturing van de organisatie.

Als onderdeel van dit bestuursverslag is de jaarrekening inclusief de staat van baten en lasten 2019 opgenomen. Voor 2019 was een resultaat begroot van ruim € 110K negatief. Het uiteindelijke resultaat over 2019 is € 1 mln. negatief. Dit lagere resultaat ad € 990K wordt door diverse financiële significante mee- en tegenvallers ten opzichte van de begroting veroorzaakt.

Hieronder wordt bij de specificatie per onderwerp een verklaring gegeven van de relevante verschillen tussen de begroting 2019 en de realisatie 2019. Voor een diepere analyse wordt verwezen naar de jaarrekening in dit document.

Geconsolideerde staat van baten en lasten

GECONSOLIDEERDE STAAT VAN BATEN EN LASTEN	REALISATIE 2018	BEGROTING 2019	REALISATIE 2019
BATEN			
Rijksbijdragen OCW	35.046.348	35.349.000	36.991.052
Baten werk i.o.v. derden	12.668	18.000	12.129
Overige baten	695.258	703.000	537.273
Totaal baten	35.754.274	36.070.000	37.540.454
LASTEN			
Personele lasten	23.736.017	24.954.300	26.123.550
Afschrijvingen	2.714.035	2.875.000	2.797.217
Huisvestingslasten	2.563.163	2.735.500	3.296.060
Overige lasten	5.685.503	5.634.200	6.378.924
Totaal lasten	34.698.718	36.199.000	38.595.751
Saldo baten en lasten	1.055.556	-129.000	-1.055.297
FINANCIËLE BATEN EN LASTEN			
Financiële baten	8.383	23.400	33.585
Financiële lasten	11.879	8.300	8.286
Saldo financiële baten en lasten	-3.496	15.100	25.299
EXPLOITATIESALDO	1.052.060	-113.900	-1.029.998
Rendement (expl saldo/tot.baten)	2.94%	-0.32%	-2.74%

Tabel 25. Geconsolideerde staat van baten en lasten

7. FINANCIËN

Rijksbijdrage

De rijksbijdrage is ten opzichte van de begroting € 1,6 mln. hoger uitgevallen. Deze hogere rijksbijdrage wordt grotendeels veroorzaakt door een toename van de lumpsum ten gevolge van de compensatie van de toegenomen (werkgevers)lasten. Ook is er in 2019 een aanzienlijke extra, onverwachte en incidentele Rijksbijdrage ontvangen vanuit het resultaatafhankelijke budget voor VSV als vergoedingen in het kader van de lerarenbeurs en zij-instroom. Tot slot zijn de middelen uit hoofde van Passend Onderwijs, die overigens tot op heden onder de overige baten werden verantwoord, hoger dan verwacht.

Overige baten

De overige baten laten een afwijking zien van € 170K Dit is vrijwel volledig toe te schrijven aan de opbrengsten uit kopieën die € 136K lager zijn dan begroot.

Personeelslasten

De totale personeelslasten nemen ten opzichte van de begroting toe met een bedrag van € 1,2 mln. Deze mutatie wordt veroorzaakt door hogere pensioenlasten (€ 200K), eenmalige uitkeringen (€ 170K) en hogere kosten voor inhuur van medewerkers (€ 200K). Daarnaast is sprake van aanzienlijke dotaties aan de personele voorzieningen (€ 800K). Tegenover deze kosten staan zowel lagere kosten voor o.a. professionalisering als niet voorziene ontvangsten van het UWV.

Afschrijvingskosten

De afschrijvingskosten zijn licht lager dan begroot doordat geplande investeringen niet hebben plaatsgevonden.

Huisvestingslasten

De huisvestingslasten zijn ten opzichte van de begroting met ruim € 500K. toegenomen. Deze toename wordt vrijwel volledig veroorzaakt door een extra dotatie aan de voorziening onderhoud (€ 680K), die deels wordt gecompenseerd door lagere energielasten (€ 90K).

Overige lasten

De overige lasten zijn € 750K hoger dan begroot. Dit wordt voor het grootste gedeelte veroorzaakt doordat vooruitlopend op een mogelijke herstructurering van SintLucasNXT de vordering op deze stichting is voorzien. Deze voorziening is getroffen met het oogmerk om de opgebouwde revenuen van SintLucasNXT en de daarmee samenhangende activiteiten te behouden. Naast bovenstaande betreffen de belangrijkste verschillen de aanschaf- en licenties van zowel bedrijfsmatige als educatieve software (-/-€ 120K), kosten voor licenties (-/-€ 120K), kosten voor externe begeleiding (-/-€ 140K), projectkosten (-/-€ 75K) en kosten voor innovatie (-/-€ 95K). Tot slot zijn de marketingkosten € 50K hoger dan begroot.

7. FINANCIËN

Balans ultimo 2019

In de balans 2019 is zichtbaar dat het balanstotaal is gedaald van € 56,8 mln. naar ruim € 53,5 mln. Dit betreft voornamelijk de daling van de liquide middelen van € 14,5 mln. naar € 12,5 mln. als gevolg van het aflossen van de langlopende schulden. Daarnaast zijn de vaste activa met € 1,4 mln. afgenomen en de kortlopende vorderingen met € 0,7 mln. toegenomen.

Verder neemt door het negatieve resultaat het eigen vermogen met € 1 mln. af. De personeelsvoorzieningen zijn fors toegenomen met € 8K door dotaties aan de wachtgeldvoorziening, de voorziening langdurig zieken en de voorziening Generatiepact. Daarnaast zijn ook de overige voorzieningen toegenomen door de extra dotatie aan de eerder genoemde onderhoudsvoorziening. De aflossing van de lening bij het Ministerie van Financiën maakt dat SintLucas op dit moment niet met vreemd vermogen is gefinancierd.

GECONSOLIDEERDE BALANS PER 31 DECEMBER	REALISATIE 2017	REALISATIE 2018	REALISATIE 2019
ACTIVA			
Vaste activa			
Immateriële vaste activa	-	-	-
Materiële vaste activa	42.041.526	40.557.416	39.666.439
Financiële vaste activa	409.500	867.071	313.071
Totaal		42.451.026	41.424.487
Vlottende activa			
Voorraden	38.895	34.589	36.441
Debiteuren	61.154	104.177	43.584
Overige vorderingen/ overlopende activa	648.177	691.509	612.453
Effecten	-	-	-
Totaal		748.226	830.275
Liquide middelen		12.439.112	14.569.978
TOTAAL		55.638.364	56.824.740
PASSIVA			
Eigen vermogen		43.782.445	44.834.505
Voorzieningen		2.230.255	2.607.566
Langlopende schulden		4.403.849	4.167.833
Kortlopende schulden		5.221.815	5.214.836
TOTAAL		55.638.364	56.824.740

Tabel 26. Balans 2019

7. FINANCIËN

Financiële indicatoren

Binnen de BVE-sector is een set van financiële indicatoren opgesteld voor de financiële prestaties van de instellingen, en daarmee fungeert deze als een 'Early warning systeem'. Voor SintLucas ziet deze er over 2019 als volgt uit:

EARLY WARNING SYSTEEM	SINTLUCAS 2019	MBO-NORM
Exploitatiesaldo	-/-1.029	>0
Personele lasten	69,6%	<72% van de baten
Weerstandsvormogen	117%	>30% van de baten
Operationele kasstroom	4.937.322	>0
Liquiditeit	2,42	>1
Solvabiliteit	0,82	>0,3
Rentabiliteit	-/-2,74%	>0
Huisvestingsratio	12%	<15% van de lasten

Het percentage personele lasten ten opzichte van de totale baten is 69,6%. Dit betekent een lichte stijging ten opzichte van vorig jaar (66,3%).

Het weerstandsvormogen is met 117% ruim hoger dan de BVE-norm. Door de stijging van totale baten in 2019 in combinatie met de afname van het eigen vormogen, is het weerstandsvormogen in vergelijking met 2018 gedaald.

In vergelijking met 2018 is de liquiditeit gedaald. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door de aflossing van de lening bij de Nederlandse staat.

Wat betreft de solvabiliteit voldoet SintLucas in 2019 ruim aan de norm (van >0,3). De solvabiliteit is in vergelijking met 2018 iets gestegen door de eerder genoemde aflossing van de lening.

De conclusie is, op basis van bovenstaande constatering, dat SintLucas ruimschoots voldoet aan de BVE-norm en de financiële uitgangspunten van

goed strategisch beleid. Er kan worden gezegd dat SintLucas financieel economisch gezond is. Dit wordt in de meerjarenprognose bevestigd, zie hiervoor de [continuïteitsparagraaf](#). Niettemin is en blijft de vermogenspositie een punt van aandacht, mede in het licht van onzekerheden als gevolg van Rijksbeleid.

7.2. VOORUITBLIK EN BEGROTING 2020

Het begrote exploitatieresultaat voor 2020 is -/- € 1,5 mln. In de meerjarenraming die was opgenomen in de continuïteitsparagraaf van ons geïntegreerd jaardocument 2018, was voor 2020 een negatief resultaat beoogd van € 1 mln. Dit verschil wordt voor een belangrijk deel veroorzaakt doordat bij het maken van die raming beperkt rekening is gehouden met een indexatie van de rijksbedragen. Daarnaast wordt in 2020 een aanzienlijk bedrag ontvangen in het kader van Sterk Techniekonderwijs (STO) voor het vmbo. Dat maakt dat de totale baten ten opzichte van de raming ruim € 9K hoger zijn. Hiertegenover staat dat SintLucas ten behoeve van werkdrukverlichting en de realisatie van geplande projecten een substantiële stijging van de personeelskosten voorziet. Tot slot is de verwachting dat de huisvestingskosten de komende jaren structureel hoger zijn. Totaal betekent dit een stijging van de kosten met € 1,5 mln. Overigens is inmiddels in het beleid van SintLucas verankerd dat zij zich de mogelijkheid voorbehoud om in enig jaar te kiezen voor een negatief exploitatieresultaat mits dit negatieve exploitatieresultaat wordt veroorzaakt door incidentele lasten zoals bijv. onderwijsinnovaties, huisvesting, professionalisering en werkdrukverlichting. Structurele kosten dienen te worden gedekt uit de beschikbare middelen van de overheid. Een en ander maakt dat een dergelijke verlieslatende situatie wordt geïdentificeerd als "strategisch resultaat".

7. FINANCIËN

Geconsolideerde staat van baten en lasten

GECONSOLIDEERDE STAAT VAN BATEN EN LASTEN	REALISATIE 2019	PROGNOSE 2020	VERSCHIL
BATEN			
Rijksbijdragen OCW	36.991.052	35.531.195	-1.459.857
Baten werk i.o.v. derden	12.129	7.000	-5.129
Overige baten	537.273	165.000	-372.273
Totaal baten	37.540.454	35.703.195	-1.837.259
LASTEN			
Personele lasten	26.123.550	26.191.500	67.959
Afschrijvingen	2.797.217	2.865.000	67.783
Huisvestingslasten	3.296.060	2.733.400	-562.660
Overige lasten	6.378.924	5.490.319	-888.605
Totaal lasten	38.595.751	37.280.219	-1.315.532
Saldo baten en lasten	-1.055.297	-1.577.024	-521.727
FINANCIËLE BATEN EN LASTEN			
Financiële baten	33.585	-	-33.585
Financiële lasten	8.286	-	8.286
Saldo financiële baten en lasten	25.299	-	-41.871
Exploitatiesaldo	-1.029.998	-1.577.024	-563.598
Rendement (expl. saldo/tot.baten)	-2,74%	-4,42%	

Tabel 27. Geconsolideerde staat van baten en lasten

Onderstaand wordt een nadere toelichting gegeven op de significante verschillen in de baten en lasten tussen realisatie 2019 en begroting 2020.

Rijksbijdragen OCW (-/- € 1.460K)

De rijksbijdragen OC&W nemen ten opzichte van 2019 af met ruim € 1.4 mln. Naast een daling van de opbrengsten van € 1,5 mln. door een afname van het aantal studenten per 1 oktober 2018, is dit het gevolg van eenmalige extra ontvangsten in 2019 vanuit het resultaatafhankelijk budget voor VSV die in 2020 niet worden verwacht. Bovendien is in de begroting 2020, vanwege het onvoorspelbare karakter van deze opbrengsten, geen rekening gehouden met mogelijke subsidies voor zij-instromers en de lerarenbeurs. In 2019 bedroegen deze subsidies € 280K. Overigens staat tegenover de genoemde afname van de baten een geoormerkte subsidie van € 500K in het kader van Sterk Techniek-onderwijs (STO).

Overige baten (-/- € 370K)

De overige baten worden lager ingeschat doordat in 2020 geen ouderbijdrage (-/- € 250K) wordt gevraagd. Daarnaast is geen rekening gehouden met mogelijke inkomsten vanuit Erasmussubsidies (-/- € 120K).

Huisvestingslasten (-/- € 560K)

Verwacht wordt dat de huisvestingslasten € 560K lager uit zullen vallen. Dit is nagenoeg geheel toe te schrijven aan het feit dat in 2019 een extra dotatie is gedaan aan de onderhoudsvoorziening.

Overige lasten (+/+ € 420K)

De hogere lasten zullen naar verwachting hoger uitvallen door extra uitgaven uit hoofde van projecten en innovatie.

7. FINANCIËN

Ratio's SintLucas 2015-2019

SintLucas meet zijn financiële performance af aan onderstaande indicatoren. De financiële indicatoren zijn de graadmeter voor de financiële positie. Op alle indicatoren scoort SintLucas beter dan de BVE-norm.

	2016	2017	2018	2019
Liquiditeit	2,28	2,53	2,96	2,42
Solvabiliteit	0,72	0,79	0,79	0,82
Rentabiliteit	4,10	2,77	2,94	-/-2,74
Huisvestingsratio	0,10	0,11	0,12	0,12
Weerstandsvermogen	1,30	1,26	1,25	1,17

Tabel 28. Ratio's SintLucas 2016 - 2019

Het resultaat 2019 van SintLucas bedraagt ruim € 1 mln. negatief. Dit resultaat is grotendeels ten laste gebracht van de bestemmingsreserve.

Voorstel resultaatbestemming

RESERVES	BEDRAGEN
Algemene reserve publiek	234.813
Bestemmingsreserve (privaat)	-/- 1.339.699
Bestemmingsreserve personele fricties	0
Bestemmingsreserve Convenant 2019 VO	75.156
Bestemmingsreserve SintLucas PRO	-268
EXPLOITATIERESULTAAT TOTAAL	-/-1.029.998

Tabel 29. Voorstel resultaatbestemming

7. FINANCIËN

7.3. TREASURY

Het in 2016 vastgestelde treasurystatuut is in overeenstemming gebracht met de Regeling beleggen, lenen en derivaten OC&W 2016 (gewijzigd d.d. 14 december 2018).

Uitgangspunt van het treasurybeleid is het waarborgen van de continuïteit van de kerntaak van SintLucas door het beschermen van vermogens- en renteresultaten tegen ongewenste financiële risico's en het optimaliseren van de renteresultaten binnen de limieten en richtlijnen van het treasurystatuut. SintLucas voert een dusdanig financieel beleid en beheer dat zijn voortbestaan in financieel opzicht is gewaarborgd. De balansstructuur (solvabiliteit) vormt hiervoor o.a. een belangrijke ijkwaarde.

SintLucas heeft de middelen staan op spaarrekeningen bij de Rabobank en lopende rekeningen bij de Nederlandse staat (schatkistbankieren). In lijn met de eisen die gesteld worden als gevolg van de deelname aan schatkistbankieren belegt en beleent SintLucas geen overtollige publieke middelen. In de jaarrekening is in de toelichting op langlopende schulden een overzicht opgenomen van het verloop van de lopende financieringen.

	RENTEVOET	STAND PER 01/1/2019	AFLOSSING	STAND PER 31/12/2019	LOOPTIJD >1 JAAR
Schatkistbankieren 2535	0,87%	4.797.500	4.797.500	0	0

Tabel 30. Schatkistbankieren

In de jaarrekening is in de toelichting op de langlopende schulden een overzicht opgenomen van het verloop van de lopende financieringen. In oktober 2019 is de lening die was ondergebracht bij schatkistbankieren van het Ministerie van Financiën afgelost.

In het kasstroomoverzicht is af te lezen dat het saldo van de liquide middelen met € 1.890.751 is afgenomen. Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode.

GECONSOLIDEERD KASSTROOMOVERZICHT	2016	2017	2018	2019
Saldo baten en lasten	1.208.063	1.007.479	1.055.556	-1.055.297
Aanpassingen voor:				
Afschrijvingen	2.499.254	2.679.724	2.714.035	2.797.217
Mutaties voorzieningen	-18.315	869.091	377.311	1.415.804
Totaal	3.689.002	4.556.294	4.146.902	3.157.724
Veranderingen in vlottende middelen				
Voorraden	5.235	-6.099	4.306	-1.852
Vorderingen	-2.291.102	2.208.821	-86.355	139.649
Schulden	-1.068.904	-7.166	-6.979	308.502
Totaal	-3.354.771	2.195.556	-89.028	446.299
Kasstroom uit bedrijfsoperaties				
Saldo ontvangen/betaalde interest	142.430	-43.944	-3.496	25.299
Kasstroom uit operationele activiteiten	476.661	6.707.906	4.054.378	3.629.322
Investeringsactiviteiten				
Investeringen in (im) materiële vaste activa	-6.313.992	-782.857	-1.229.925	-1.906.240
(Des)investeringen in financiële vaste activa	789.276	2.289.282	-457.571	554.000
Kasstroom uit investeringsactiviteiten	-5.524.716	1.506.425	-1.687.496	-1.352.240
Financieringsactiviteiten				
Kasstroom uit financieringsactiviteiten	2.480.083	-5.069.367	-236.016	-4.167.833
Mutatie liquide middelen	-2.567.972	3.144.964	2.130.866	-1.890.751
Beginstand liquide middelen	11.862.120	9.294.148	12.439.112	14.569.978
Eindstand liquide middelen	9.294.148	12.439.112	14.569.978	12.679.227

Tabel 31. Geconsolideerd kasstroomoverzicht

7. FINANCIËN

7.4. HELDERHEID

Thema 1: Uitbesteding

Bij SintLucas heeft in het jaar 2019 geen uitbesteding van onderwijs plaatsgevonden.

Thema 2: Investeren van publieke middelen in private activiteiten

Er zijn in 2019 geen publieke middelen ingezet ten behoeve van private activiteiten.

Thema 3: Verlenen van vrijstellingen

Bij SintLucas worden vrijstellingen zodanig toegepast dat voldaan blijft worden aan de gestelde normen inzake te realiseren onderwijstijd. De beslissingen hierover worden genomen door de schoolleiding.

Thema 4: Les- en cursusgeld

SintLucas beschikt niet over een fonds waaruit in specifieke gevallen lesgeld of cursusgeld betaald kan worden. Wel kunnen studenten die financieel niet in staat zijn hun opleiding af te maken geholpen worden via de Stichting Leergeld. Dit is een onafhankelijke stichting met een eigen bestuur.

Thema 5: In- en uitschrijvingen

Voor in- en outputbekostiging wordt de deelnemer voor één opleiding aangemerkt. Er zijn geen deelnemers die meer dan één opleiding tegelijk volgen. Er wordt flexibel in- en uitgestroomd, het hele jaar door. Ook wordt er op toegezien, dat het aantal jaren opleiding dat aan de eisen van omvang en instellingstijd voldoet, overeenkomt met het aantal inschrijvings- c.q. bekostigingsjaren. Gedurende het schooljaar komt uitstroom en doorstroom voor. Het is geen beleid om direct na 1 oktober bij SintLucas deelnemers uit te schrijven. In de periode van 1 oktober 2019 tot en met 31 december 2019 zijn 21 deelnemers uitgeschreven, waarvan 2 met een diploma en 19 zonder diploma. Welke van deze deelnemers hun studie bij een andere instelling vervolgen, is niet bekend. Deze informatie is wel bij DUO beschikbaar, maar wordt niet gedeeld in verband met privacy.

Thema 6: Student volgt andere opleiding dan waarvoor hij is ingeschreven

OPLEIDING	INTROOM VAN EXTERN	DOORSTROOM NAAR ANDRE INTERNE OPL.	GEDIPLOMEERDE UITSTROOM	ONGEDIPLOMEERDE UITSTROOM
MBO Eindhoven	2	17	2	9
Mediavormgever	1	1	0	5
AV-specialist	0	0	0	1
Fotograaf	0	0	2	0
Gamedeveloper	1	15	0	0
Medewerker Sign	0	0	0	1
Podium- en evenementen-techniek	0	1	0	2
MBO Boxtel	2	6	0	10
Ruimtelijk vormgever	2	2	1	7
Mediamanager	0	3	0	2
Creatief Vakman	0	1	1	1
VMBO	0	0	0	0
Totaal Stichting	4	23	2	19

Tabel 32. Opleiding van inschrijving

Bij SintLucas zijn geen deelnemers die een andere opleiding volgen dan waarvoor ze zijn ingeschreven. Bij wijziging van crebo-code binnen de voltijdstudie wordt de onderwijsovereenkomst aangepast. Zoals uit bovenstaand overzicht blijkt, betreft het voor de instelling 23 zogenaamde "omzwaaiers". Er heeft gedurende het jaar geen wijziging plaatsgevonden van deeltijd- naar voltijdstudie of vice versa.



Thema 7: Bekostiging van maatwerktrajecten ten behoeve van bedrijven

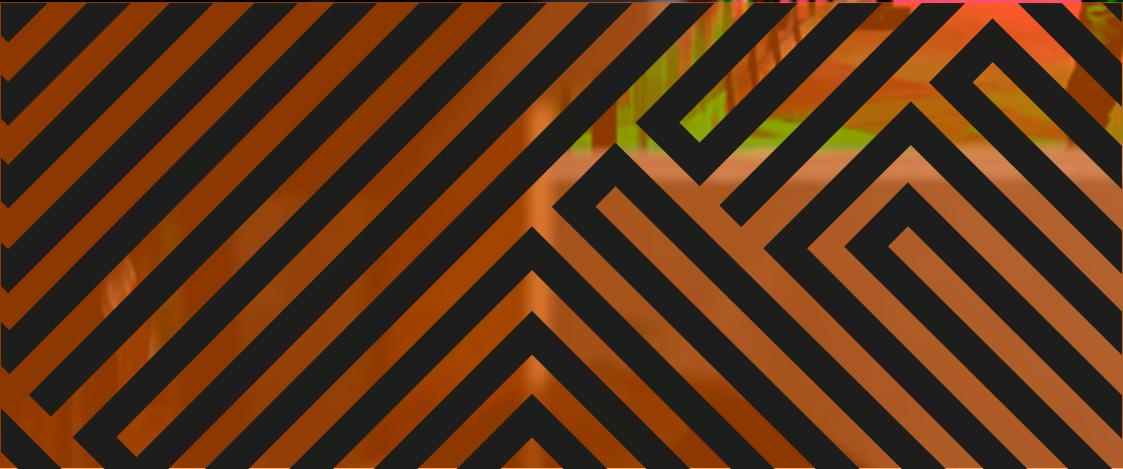
Bij SintLucas vinden geen maatwerktrajecten plaats.

Thema 8: Buitenlandse studenten en onderwijs in het buitenland

In de tabel hieronder staat het aantal buitenlandse studenten dat op 01-10-2019 binnen SintLucas een opleiding volgde. Het gaat om studenten die met een adres in het aangegeven land geregistreerd staan.

OPLEIDING	LAND	AANTAL STUDENTEN
Gamedeveloper	Duitsland	1
Mediavormgever	België	3
Mediavormgever	Duitsland	1
Podium- & evenemententechnicus	België	2
Ruimtelijk vormgever	België	1

Tabel 33. Buitenlandse studenten en onderwijs in het buitenland



8. CONTINUÏTEITS- PARAGRAAF

8. CONTINUÏTEITSPARAGRAAF

8.1. MEERJARENPROGNOSE

Ontwikkeling deelnemersaantallen

In onderstaande tabel is de verwachte ontwikkeling van het aantal deelnemers in het mbo en vmbo in de periode 2019 tot en met 2022 weergegeven.

	2019	2020	2021	2022
Kengetal	Verslagjaar	Jaar t+1	Jaar t+2	Jaar t+3
Aantallen studenten mbo	2.764	2.719	2.731	2.732
Aantallen leerlingen vmbo	498	497	499	500
Totaal	3.262	3.216	3.230	3.232

Tabel 34. Ontwikkeling deelnemersaantallen 2019 -2022

SintLucas richt zich naast het verzorgen van de reguliere opleidingen in toenemende mate op het aanbieden van onderwijs in het kader van Leven Lang Ontwikkelen. Het gaat daarbij om bij- en omscholing voor oud-studenten en/of medewerkers van bedrijven/instellingen uit de regio. Door voortdurende veranderingen op de arbeidsmarkt hebben werkgevers behoefte aan medewerkers die qua opleiding, ervaring en competenties blijven aansluiten bij de behoefte.

De prognose van het aantal deelnemers voor de komende jaren vormt voor een belangrijk deel de basis voor de berekening van de bekostiging in de meerjarenbegroting. Deze ramingen zijn vastgesteld en aangeleverd door het bureau onderwijservice. SintLucas heeft in haar strategisch plan weliswaar geen specifieke groeidoelstelling opgenomen, maar streeft naar een minimum aantal van 2800 mbo-studenten en 500 vmbo-leerlingen.

Ontwikkeling personele bezetting

In onderstaande tabel is weergegeven hoe de inzet per personeelscategorie zich in 2019 tot en met 2022 ontwikkelt.

PROFESIONELE BEZETTING (FTE)	REALISATIE 31-12-2018	REALISATIE 31-12-2019	REALISATIE 31-12-2020	REALISATIE 31-12-2021	REALISATIE 31-12-2022
Bestuur / management	13,0	13,0	13,0	13,0	13,0
Personeel primair proces/docerend personeel	222,8	224,2	220,0	220,0	220,0
Ondersteunend personeel/overige medewerkers	74,8	77,6	75,0	75,0	75,0
Totaal	310,6	314,8	308,0	308,0	308,0

Tabel 35. Ontwikkeling personele bezetting 2019 - 2022

De formatieomvang is in 2019 gestegen van 311 naar 315 FTE. Dat is 17 FTE meer dan begroot. In het besef dat SintLucas naar verwachting de komende 1,5 jaar een organisatie in transitie is, houdt SintLucas voor 2020 rekening met een lichte daling van het aantal medewerkers, gevolgd door een stabilisatie. Deze daling van de werkgelegenheid is op te vangen door natuurlijk verloop en de flexibele schil. Deze kan hier en daar mogelijk wel leiden tot kwalitatieve en/of kwantitatieve frictie. Hierop is geanticipeerd door in de begroting een zogenaamd "strategisch budget" op te nemen. Daarnaast bestaat de mogelijkheid om in voorkomende gevallen aanspraak te doen op de bestemmingsreserve "personele fricties".

8. CONTINUÏTEITSPARAGRAAF



Huisvesting

Om een goed beeld te krijgen van de huidige huisvestingspositie en de wensen/ontwikkelingen met betrekking tot de huisvesting voor de periode 2021-2030 is het noodzakelijk dat een strategisch huisvestingsplan wordt opgesteld rekening houdend met de financiële mogelijkheden, de mogelijke terugloop van deelnemersaantallen maar eveneens de onzekerheid over hoe zaken zich ontwikkelen in de toekomst. Het plan zal antwoord moeten geven op vragen als:

- verbetering van de kwaliteit van de huisvesting;
- terugdringen van de huisvestingskosten;
- creëren van flexibiliteit;
- herkenbare leeromgevingen die aansluiten bij het onderwijs van de toekomst;
- versterken samenwerking met het bedrijfsleven;
- veel mogelijkheden voor tijd- en plaats onafhankelijk werken voor medewerkers;
- versterken van duurzaamheid.

Overigens heeft SintLucas, zoals reeds eerder in dit bestuursverslag aangegeven, twee hoofdlocaties en drie nevenlocaties in volle eigendom. Daarnaast wordt er een aantal panden gehuurd. Dit is een bewuste keuze op basis van ontwikkelingen en innovaties in het onderwijs als de mogelijke krimp van het aantal studenten voor de komende jaren. De contracten zijn dan zo veel mogelijk voor een korte periode afgesloten. Hierdoor heeft SintLucas een voldoende flexibele huisvestingsschil om een mogelijke daling van de huidige deelnemersaantallen op te vangen.

8. CONTINUÏTEITSPARAGRAAF

8.2. FINANCIËLE MEERJAREN-PROGNOSE

Staat van Baten en Lasten

Jaarlijks stelt SintLucas een meerjarenprognose op waarin de financiële effecten van in- en externe ontwikkelingen en het voorgenomen beleid voor een aantal jaren berekend worden. Hierdoor ontstaat een beeld van de financiële continuïteit. Mede op basis van deze prognose kan besluitvorming plaatsvinden. De prognose toont voor de komende jaren de verwachte exploitatierekening, de balans en de kasstroom. Daarnaast worden de kengetallen solvabiliteit, rentabiliteit, liquiditeit als ook de huisvestingsratio berekend. De overzichten sluiten qua vorm en inhoud aan bij de jaarrekening.

GECONSOLIDEERDE STAAT VAN BATEN EN LASTEN	BEGROTING 2019	REALISATIE 2019	PROGNOSE 2020	PROGNOSE 2021	PROGNOSE 2022
BATEN					
Rijksbijdragen OCW	35.349.000	36.991.052	35.531.195	34,947,000	35.436.000
Baten werk i.o.v. derden	18.000	12.129	7.000	7,000	7.000
Overige baten	703.000	537.273	165.000	263,000	263.000
Totaal baten	36.070.000	37.540.454	35.703.195	35,217,000	35.706.000
LASTEN					
Personele lasten	24.954.300	26.123.550	26.191.500	25,686,000	25.695.000
Afschrijvingen	2.875.000	2.797.217	2.865.000	2,861,000	2.922.000
Huisvestingslasten	2.735.500	3.296.060	2.733.400	2,490,000	2.387.000
Overige lasten	5.634.200	6.378.924	5.490.319	5,502,000	5.575.000
Totaal lasten	36.199.000	38.595.751	37,280,219	36,539,000	36.579.000
Saldo baten en lasten	-129.000	-1.055.297	-1.577.024	-1,322,000	-873.000
FINANCIËLE BATEN EN LASTEN					
Financiële baten	23.400	33.585	-	-	-
Financiële lasten	8.300	8.286	-	-	-
Saldo financiële baten en lasten	15.100	25.299	-	-	-
Exploitatiesaldo	-113.900	-1.029.998	1.577.024	-1,322,000	-873.000
Rendement (expl.saldo/tot.baten)	-0,32%	-2,74%	-4,42%	-3,75%	-2,44%

Tabel 36. Geconsolideerde balans van baten en lasten

8. CONTINUÏTEITSPARAGRAAF



Toelichting op de geprognosticeerde staat van baten en lasten:

- *rijksbijdragen*: vanaf 2020 verwacht SintLucas als gevolg van een dalend aantal deelnemers een lagere rijksbijdrage;
- *overige baten*: de overige baten dalen vanaf 2020 als gevolg van het feit dat SintLucas vanaf het schooljaar 2020-2021 niet langer een ouderbijdrage in rekening brengt;
- *personele lasten*: door een hogere inzet van FTE zowel als gevolg van de transitie die SintLucas doormaakt als in verband met projecten uit hoofde van onderwijsinnovatie, zullen met name de loonkosten vooralsnog stijgen. Dit in tegenstelling tot de overige personele lasten waar een daling wordt verwacht;
- *afschrijvingen*: de afschrijvingslasten zullen licht toenemen als gevolg van geplande investeringen;
- *huisvestingslasten*: in 2019 is eenmalig extra gedoteerd aan de voorziening groot onderhoud. In de prognose is geen rekening gehouden met een dergelijke extra dotatie. Daar tegenover staan extra kosten in verband met de vereiste verduurzaming van de gebouwen. Het strategisch huisvestingsplan zal inzicht moeten geven in de ontwikkeling van de huisvestingslasten;
- *overige lasten*: de overige lasten zullen ten opzichte van 2019 de komende jaren fors lager liggen ondanks het feit dat geplande projecten hogere kosten met zich mee zullen brengen. Het verschil wordt verklaard door de incidentele voorziening die in 2019 is getroffen met betrekking tot SintLucasNXT (zie hoofdstuk 7, toelichting bij overige lasten).

In de begrote omzet voor 2020 is niet opgenomen een mogelijke loon- en prijscompensatie. De laatste jaren is deze steeds, na bekendmaking van de Voorjaarsnota, ontvangen. Mocht dat in 2020 zo zijn, dan kan de omzet in 2020 nog toenemen.

8. CONTINUÏTEITSPARAGRAAF

Balans

De balans ontwikkelt zich de komende jaren naar verwachting als volgt:

GECONSOLIDEERDE BALANS PER 31 DECEMBER	2019	2020	2021	2022
ACTIVA				
VASTE ACTIVA				
Immateriële vaste activa	-	-	-	-
Materiële vaste activa	39.666.439	38.371.439	36.895.439	35.403.439
Financiële vaste activa	313.071	1.191.500	1.137.500	1.083.500
TOTAAL VASTE ACTIVA	39.979.510	39.562.939	38.032.939	36.486.939
VLOTTENDE ACTIVA	13.371.705	8.915.146	9.235.889	9.908.889
TOTAAL ACTIVA	53.351.215	48.478.085	47.268.828	46.395.828
PASSIVA				
EIGEN VERMOGEN				
Algemene reserve	40.306.382	38.729.358	37.407.358	36.534.358
Bestemmingsreserve publiek	1.825.156	1.825.156	1.825.156	1.825.156
Bestemmingsreserve privaat	1.672.969	1.672.969	1.672.969	1.672.969
Bestemmingsfonds publiek	-	-	-	-
Bestemmingsfonds privaat	-	-	-	-
VOORZIENINGEN	4.023.370	2.731.023	2.843.766	2.843.766
LANGLOPENDE SCHULDEN	-	-	-	-
KORTLOPENDE SCHULDEN	5.523.338	.519.579	3.519.579	3.519.579
TOTAAL PASSIVA	53.351.215	48.478.085	47.268.828	46.395.828

De gebouwen en terreinen staan tegen boekwaarde op de balans, waarbij rekening wordt gehouden met de jaarlijkse vaste afschrijvingspercentages. De verwachting is dat er in de komende jaren geen sprake zal zijn van dusdanige investeringen, dat deze de afschrijvingen zullen overtreffen. De kortlopende schulden zullen fors dalen door het opheffen van een beslaglegging die nog verband houdt met de bouw van het pand aan de Torenallee.

Tabel 37. Geconsolideerde balans 2019 - 2022

8. CONTINUÏTEITSPARAGRAAF

Ontwikkeling financiële kengetallen

SintLucas hanteert voor de kengetallen de door de onderwijsinspectie gehanteerde signaleringswaarden. De ontwikkeling van de relevante financiële kengetallen voor de jaren 2020 - 2022, inclusief de normen en signaleringswaarden OC&W, is als volgt:

KENGETALLEN	2019	2020	2021	2022	NORM OCW
Liquiditeitsratio ((liquide middelen + vlottende activa)/kortlopende schulden)	2,42	2,53	3	3	>0,5
Werkkapitaal (vlottende activa + liq. Middelen - kortl. Schulden)	7.848.367	5.395.567	5.716.310	6.389.310	geen
Solvabiliteitsratio 1 (eigen vermogen/totaal vermogen)	0,82	0,87	0,87	0,86	>0,3
Solvabiliteitsratio 2 (eigen vermogen + voorzieningen/totaal vermogen)	0,90	0,93	0,93	0,92	>0,3
Weerstandvermogen (eigen vermogen/totale baten)	1,17	1,18	1,16	1,12	>0,05
Rentabiliteit	-2,74%	-4,42%	-3,75%	-2,44%	>0
Huisvestingsratio ((huisvestingslasten + afschrijvingen gebouwen en terreinen)/totale lasten)	0,12	0,11	0,11	0,11	< 0,15

Tabel 38. Ontwikkeling kengetallen 2019 - 2022

De solvabiliteit loopt de komende jaren op tot respectievelijk 87% (solvabiliteits-ratio 1) en 93% (solvabiliteitsratio 2). Dit heeft voornamelijk te maken met een balansverkorting als gevolg van de afname van de kortlopende schulden.

De rentabiliteit blijft de komende jaren naar verwachting negatief als gevolg van zowel extra kosten uit hoofde van de transitie die SintLucas doormaakt als uit hoofde van onderwijsontwikkeling en innovatie.

De liquiditeit zal de komende jaren toenemen tot 3. Dit wordt veroorzaakt door de afname van de kortlopende schulden.

Met de huisvestingsratio wordt aangegeven welk deel van de totale lasten betrekking heeft op huisvesting. De huisvestingsratio laat een stabiele ontwikkeling zien. Overigens streeft SintLucas naar een huisvestingsratio die de grens van 12% niet overschrijdt.

8. CONTINUÏTEITSPARAGRAAF

Financieringsstructuur

Zoals reeds eerder aangekondigd is de financieringsstructuur in 2019 gewijzigd. Gezien de zeer ruime liquiditeitspositie is besloten de resterende lening aan het einde van de rentevastperiode vervroegd af te lossen.

GECONSOLIDEERD KASSTROOMOVERZICHT	2018	2019	2020	2021	2022
Saldo baten en lasten	1.055.556	-1.055.297	1.577.024	-1.322.000	-873.000
Aanpassingen voor:					
Afschrijvingen	2.714.035	2.797.217	2.865.000	2.861.000	2.922.000
Mutaties voorzieningen	377.311	1.415.804	-1.292.347	112.743	-
Totaal	4.146.902	3.157.724	-4.371	1.651.743	2.049.000
Veranderingen in vlottende middelen					
Vorraden	4.306	-1.852	-	-	-
Vorderingen	-86.355	139.649	-	-	-
Schulden	-6.979	308.502	-2.003.759	-	-
Totaal	-89.028	446.299	-2.003.759	-	-
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	4.057.874	3.604.023	-2.008.130	1.651.743	2.049.000
Saldo ontvangen/betaalde interest	-3.496	25.299	-	-	-
Kasstroom uit operationele activiteiten	4.054.378	3.629.322	-2.008.130	1.651.743	2.049.000
Investeringsactiviteiten					
Investeringen in (im)materiële vaste activa	-1.229.925	-1.906.240	-1.570.000	-1.385.000	-1.430.000
(Des)investeringen in financiële vaste activa	-457.571	554.000	-878.429	54.000	54.000
Kasstroom uit investeringsactiviteiten	-1.687.496	-1.352.240	-2.448.429	-1.331.000	-1.376.000
Kasstroom uit financieringsactiviteiten					
Kasstroom uit financieringsactiviteiten	-236.016	4.167.833	-	-	-
Mutatie liquide middelen	2.130.866	-1.890.751	-4.456.559	320.743	673.000
Beginstand liquide middelen	12.439.112	14.569.978	12.679.227	8.222.668	8.543.411
Eindstand liquide middelen	14.569.978	12.679.227	8.222.668	8.543.411	9.216.411

Tabel 39. Geconsolideerd kasstroomoverzicht

8. CONTINUÏTEITSPARAGRAAF

Investeringsen

Om goed en uitdagend onderwijs te kunnen blijven bieden, zijn jaarlijks vervangings- en uitbreidingsinvesteringen nodig in onder meer gebouwen, meubilair, AV-middelen, machines en apparatuur. In de begroting 2020 en meerjarenraming is daarvoor de volgende investeringsruimte gecreëerd. Voor de overige investeringen wordt gestreefd naar ongeveer gelijkblijvende afschrijvingskosten voor de komende jaren.

MEERJAREN INVESTERINGSBEGROTING	2018	2019	2020	2021	2022
GEBOUWEN EN TERREINEN					
Investeringsen gebouwen	133.100	449.114	350.000	150.000	150.000
Investeringsen terreinen	0	0	0	0	0
Totaal	133.100	449.114	350.000	150.000	150.000
MEUBILAIR, APPARATUUR E.D.					
Investeringsen meubilair	146.263	421.122	380.000	385.000	390.000
Hardware/Infrastructuur	359.861	455.481	300.000	305.000	310.000
Audiovisueel	343.351	382.940	330.000	335.000	360.000
Overige investeringen	184.347	205.372	210.000	210.000	220.000
Totaal	1.033.822	1.464.915	1.220.000	1.235.000	1.280.000
TOTAAL	1.166.922	1.914.029	1.570.000	1.385.000	1.430.000

Tabel 40. Meerjareninvesteringsbegroting

8. CONTINUÏTEITSPARAGRAAF

8.3. RISICOMANAGEMENT

Risico's zijn verbonden met het nastreven van doelen. Risico's horen bij het leven en hoeven niet altijd koste wat kost vermeden te worden. Risicobewustzijn helpt bij het bepalen van een strategie die helpt bij het omgaan met onzekerheden en tussentijdse ontwikkelingen. Risicomanagement gaat daarom verder dan het in kaart brengen van risico's. Om verantwoorde beslissingen te kunnen nemen, worden risico's geanalyseerd en gewogen. Het is een proces dat regelmatig opnieuw in werking gesteld dient te worden. Het interne beheersing- en controlesysteem heeft betrekking op de bedrijfsvoering maar uiteraard ook op het onderwijs in de organisatie. Hieronder wordt aangegeven hoe het interne beheersings- en controlesysteem functioneert. Daarbij is het uitgangspunt dat de risicobereidheid van SintLucas laag is.

- **Onderwijs en examinering**

De kwaliteit van onderwijs en examinering wordt gevolgd door de onderwijsteams te monitoren op relevante indicatoren (o.a. studiesucces en VSV). Teams die niet voldoen aan de minimale eisen van de inspectie voor het onderwijs, worden aangemerkt als risico-opleiding en met die teams worden afspraken gemaakt hoe te komen tot verbetering. Ook worden teams meerdere malen per jaar door het management bezocht.

- **Financieel**

Uiteraard is er de gebruikelijke cyclus van begroting en jaarrekening. Om een betere sturing te faciliteren kent SintLucas naast de begroting per boekjaar, een begroting per schooljaar. Maandelijks wordt aan het Managementteam gerapporteerd hoe de uitputting van de begroting zich ontwikkelt. Deze maandrapportage wordt gedeeld met de auditcommissie. De meest recente maandrapportage die verschijnt voor een vergadering van de auditcommissie, wordt door het college van bestuur met deze commissie besproken. Daarnaast wordt de meerjarenprognose in toenemende mate een belangrijk sturingsinstrument waarmee de (financiële) effecten van het strategisch meerjarenbeleid en de verwachte interne en externe ontwikkelingen inzichtelijk worden gemaakt. Met behulp van dit sturingsinstrument kan onder meer het effect van beleidskeuzen, risico's en ontwikkelingen op het (toekomstige) resultaat, het vermogen, de balansposities en de financieringsstructuur inzichtelijk worden gemaakt. Jaarlijks wordt de meerjarenbegroting ter

goedkeuring voorgelegd aan de raad van toezicht. Tot slot kunnen de budgetverantwoordelijken binnen de teams maandelijks beschikken over rapportages waarin inzicht wordt gegeven in de uitnutting van de aan hen ter beschikking gestelde middelen.

- **Trimesterrapportage**

Per trimester wordt een integrale verantwoording opgesteld. Na vaststelling door het managementteam wordt deze rapportage besproken met de raad van toezicht. In de tussentijdse integrale rapportage wordt een eindejaarprognose opgenomen, zodat indien nodig tussentijds bijgestuurd kan worden. Daarnaast wordt verslag gedaan van de ontwikkeling van de indicatoren die relevant zijn voor de strategische personeelsplanning, de naleving van de AVG, de realisatie van het strategisch beleid en wordt er een herbeoordeling gedaan van de risico-analyse.

- **Interimcontrole**

In de rapportage van zijn jaarlijkse interimcontrole geeft de accountant zijn bevindingen weer naar aanleiding van zijn onderzoek naar de bedrijfsvoering en de processen.

- **Soft controls**

Binnen SintLucas wordt veel aandacht gegeven aan de werking van "soft controls". Dit zijn sturings- en beheersingsmaatregelen die erop gericht zijn om gewenst, integer gedrag bij medewerkers en management te bevorderen. Met andere woorden, het gaat om de sociale aspecten die ten grondslag liggen aan het integer handelen van werknemers, zoals cultuur, naleving kernwaarden, vertrouwen, betrokkenheid en loyaliteit.

Belangrijkste risico's en onzekerheden

In september is naar aanleiding van de politiek rondom de vermogenspositie van schoolbesturen een analyse gemaakt van de risico's waarmee SintLucas naar haar mening geconfronteerd wordt.

Als resultaat hiervan zijn de volgende risico's bepaald.¹

¹ Overigens bestaat het voornemen om in 2020 met ondersteuning door Astrium accountants een sessie te houden waarin een strategische risicoanalyse wordt uitgevoerd.

8. CONTINUÏTEITSPARAGRAAF

NR.	RISICO	KORTE OMSCHRIJVING
1.	Fluctuaties in deelnemersaantallen	Het risico dat demografische ontwikkelingen gevolgen hebben voor de instroom van deelnemers en daarmee voor de bekostiging van de stichting.
2.	Personeelsformatie	Het risico dat SintLucas niet kan beschikken over de juiste medewerkers om de continuïteit van haar onderwijs te waarborgen.
3.	Informatiebeveiliging	Het risico dat informatiebeveiliging onvoldoende aandacht krijgt waardoor de continuïteit van SintLucas in het gedrang komt.
4.	Informatievoorziening en -technologie	Het risico dat niet te allen tijde erop kan worden vertrouwd dat de vraag vanuit het onderwijs op het vlak van informatievoorziening en -technologie aansluit bij datgene wat de afdeling Informatievoorziening kan bieden, inclusief de daarbij behorende infrastructuur.
5.	Onderwijsinnovatie	Het risico dat ondoeltreffende onderwijsinnovatie de bekwaamheid van SintLucas in gevaar brengt om aan de behoeften en verwachtingen van haar stakeholders, inclusief haar studenten, op de langere termijn te voldoen.
6.	Huisvesting	Het risico dat SintLucas geconfronteerd wordt met aanzienlijke uitgaven teneinde te kunnen voldoen aan de duurzaamheidseisen.

Tabel 41. Risicoinventarisatie

Na het bepalen van deze risico's is in beeld gebracht welke beheersingsmaatregelen er reeds zijn om de genoemde risico's te beperken en wat er nog meer zou moeten/kunnen gebeuren ten behoeve daarvan. De stand van zaken met betrekking tot de beheersing van de zes risico's ultimo 2019 is als volgt:

- Risico 1: Fluctuatie in deelnemersaantallen**
 Veel energie wordt gestoken in de positionering van SintLucas als kwaliteitsschool voor de creatieve industrie, een school waar "onderscheidend, toonaangevend en uniek" onderwijs wordt aangeboden. Deze positionering wordt herkend en erkend door alle stakeholders waarmee SintLucas "het portaal van de creatieve industrie" wordt en als afgeleide daarvan het meest aantrekkelijke alternatief voor potentiële deelnemers.
- Risico 2: Personeelsformatie**
 De beheersing van dit risico wordt in gezamenlijkheid opgepakt onder verantwoordelijkheid van het managementteam. Voor de verschillende teams worden personeelsplannen opgesteld. Deze plannen moeten een overzicht geven van het zittende personeel (kwalitatief en kwantitatief), een overzicht van de te verwachten uitstroom van medewerkers voor de komende jaren en een overzicht van de te verwachten personeelsbehoefte voor de komende jaren. Mede door het opstellen van de plannen en met gebruikmaking van de personele data in Power BI krijgt HRM dan steeds meer de rol van een sparringpartner voor de verschillende teams waardoor we komen tot een beleid dat aansluit bij de behoefte van de organisatie, voor nu en in de toekomst. De personele ontwikkeling is onderdeel van de regulier P&C-cyclus in de organisatie.
- Risico 3: Informatiebeveiliging**
 De afgelopen jaren heeft de invoering van de AVG nadrukkelijk in de belangstelling gestaan. Niettemin zal geïnvesteerd blijven worden in de bewustwording bij medewerkers om deze regelgeving strikt na te leven. Daarnaast zal geïnvesteerd worden in een project om de logische toegangsbeveiliging te verbeteren.

8. CONTINUÏTEITSPARAGRAAF

- **Risico 4: Informatievoorziening en -technologie**

In 2020 zal door de afdeling Informatievoorziening het informatiebeleid worden herijkt. In het bijzonder staat in dit beleid centraal de koppeling tussen onderwijs en ICT en de continuïteit van de informatievoorziening. Als afgeleide doelstelling hiervan dient het beleid inzicht te geven in de benodigde vernieuwingen binnen het ICT-landschap.

- **Risico 5: Onderwijsinnovatie**

Onderwijsinnovatie is een belangrijk speerpunt in de strategie van SintLucas. Alhoewel dit aanzienlijke (financiële) risico's met zich mee kan brengen wordt dit niet separaat gemonitord in het kader van risicomanagement, maar wordt dit gezien als onderdeel van de reguliere P&C-cyclus.

- **Risico 6: Huisvesting**

SintLucas staat voor een grote opgave waar het de verduurzaming van haar huisvesting betreft. In combinatie met externe ontwikkelingen als (mogelijke) krimp van het aantal deelnemers en de onderhoudsagenda onderstreept dit de noodzaak om te komen tot een strategische visie op huisvesting. Met het opstellen van dit plan zal in 2020 een aanvang worden gemaakt.

Gevolgen van het COVID-19 virus voor SintLucas

De gehanteerde grondslagen voor waardering en resultaatbepaling van de jaarrekening 2019 zijn gebaseerd op de continuïteitsveronderstelling van SintLucas. Echter in de regio Wuhan in China startte in december 2019 een uitbraak van het COVID-19 virus. Medio februari 2020 is dit virus in heel Europa (waaronder ook Nederland) doorgedrongen. Om het virus zo goed mogelijk te bestrijden heeft het Kabinet maatregelen getroffen, waaronder het verbieden van bijeenkomsten van (grote) groepen mensen, diverse reisverboden en de sluiting van eet- en drinkgelegenheden en sport- en fitnessclubs, scholen en kinderdagverblijven tot in ieder geval 11 mei 2020. Vergaande maatregelen zijn op dit moment niet uitgesloten. Dit heeft een aanzienlijke impact op de economie en werkgelegenheid in zowel binnenland als buitenland. De uiteindelijke gevolgen hiervan zijn op dit moment nog niet te overzien.

Ook voor SintLucas heeft de uitbraak van het COVID-19 virus, op het moment van het opmaken van de jaarrekening, directe organisatorische gevolgen c.q. onzekerheden. Deze organisatorische gevolgen c.q. onzekerheden bestaan uit:

- a. de aanwas van nieuwe studenten en leerlingen
- b. de uitputting van exploitatiebudgetten
- c. de herstructurering van SintLucas NXT
- d. aantal stageplaatsen voor bepaalde sectoren en evenementenbranche

Naast de bovenstaande organisatorische gevolgen heeft dit direct dan wel indirect ook financiële gevolgen c.q. onzekerheden voor SintLucas. Voor het boekjaar 2019 zijn er geen directe gevolgen van toepassing. Echter vanaf het boekjaar 2020 kunnen de volgende financiële gevolgen van toepassing zijn voor SintLucas, voor zover te overzien is op het moment van het opmaken van de jaarrekening:

- a. lagere bekostiging door (versnelde) krimp in aantal studenten
- b. uitputting van exploitatiebudgetten blijft achter bij de (meerjaren) begroting
- c. extra investeringen in reparatielessen of andere activiteiten om de kwaliteit van het onderwijs te kunnen borgen
- d. ten aanzien van de liquiditeit voorzien wij vooralsnog geen risico's

De uitbraak van het COVID-19 virus heeft geen (significante) invloed op de cijfers over het boekjaar 2019. Het college van bestuur heeft passende maatregelen genomen c.q. zorgt ervoor dat passende maatregelen worden genomen om de continuïteit van de bedrijfsactiviteiten te waarborgen. Het college van bestuur acht een duurzame voortzetting van de bedrijfsactiviteiten derhalve niet onmogelijk. De jaarrekening is dan ook opgemaakt uitgaande van de veronderstelling van continuïteit van SintLucas.

8. CONTINUÏTEITSPARAGRAAF



8.4 TOT SLOT EN AMBITIE 2020

In 2019 zijn belangrijke stappen gezet, onder andere op het gebied van het verbeteren van de onderwijs- en examenkwaliteit en de bedrijfsvoering.

In de wereld van vandaag en morgen gaan ontwikkelingen echter snel en is innovatie aan de orde van de dag. Creativiteit wordt daarbij gezien als één van de belangrijkste vaardigheden van de toekomst. SintLucas ziet voor zichzelf en voor medewerkers, studenten en leerlingen een belangrijke rol in deze beweging. Met een expertisecentrum creativiteit wil SintLucas expertise en kennis op het gebied van betekenisvolle creativiteit creëren, benutten en delen. Niet alleen intern, ook binnen de creatieve industrie, andere sectoren en in de maatschappelijke context. Praktisch onderzoek (practoraat) met een directe link naar wetenschappelijk onderzoek (lectoraat), datamanagement, trendwatching en netwerken krijgen binnen dit expertisecentrum een plek. SintLucas wil uitgroeien tot het portaal van betekenisvolle creativiteit om op die manier duurzaam van waarde te blijven.

Deze ambitie vraagt om een organisatie die wendbaar is en ten dienst staat van de dynamiek tussen onderwijs en de buitenwereld. De doorontwikkeling naar resultaatverantwoordelijkheid en zelfsturing op basis van gedeelde waarden is hierbij leidend. Ter ondersteuning van het realiseren van deze ambitie zal in 2020 een tweede bestuurder aangesteld worden.

De raad van toezicht spreekt haar waardering uit voor de inzet van het college van bestuur en de medewerkers voor hun inzet in 2019. Hun inzet en gedrevenheid wordt zeer gewaardeerd en is ook nodig om de sterke positie van SintLucas in het onderwijs vast te houden en uit te bouwen. Wij vertrouwen erop dat dit ook in 2020 en latere jaren wordt gerealiseerd.



BIJLAGEN

NEVENFUNCTIES EN BEZOLDIGING COLLEGE VAN BESTUUR

Criteria nevenfuncties voor het college van bestuur

Voor het college van bestuur geldt als uitgangspunt dat nevenwerkzaamheden zijn toegestaan, tenzij:

- de nevenwerkzaamheden het vervullen van de functie bij SintLucas belemmeren;
- de nevenwerkzaamheden de belangen van SintLucas schaden.
- het college van bestuur kan een nevenfunctie aanvaarden als:
 - de nevenfunctie niet ten koste gaat van de tijd die betrokkene beschikbaar heeft voor zijn functie in het college van bestuur;
 - de werkzaamheden in de nevenfunctie niet concurrerend zijn met de belangen van SintLucas;
 - de werkzaamheden in de nevenfunctie geen schade toebrengen aan het aanzien van de functie in het college van bestuur of aan het aanzien van SintLucas;
 - de nevenfunctie niet leidt tot een ongewenste schijn van belangenverstrengeling;
 - een lid van het college van bestuur maakt allereerst zijn eigen afweging of hij een betaalde of onbetaalde nevenfunctie kan aanvaarden. Mocht hij van oordeel zijn dat hij dit kan, dan vraagt hij voorafgaand aan het aanvaarden, in lijn met hetgeen hierover bepaald is in het bestuursreglement van Stichting Noorderpoort, goedkeuring aan de raad van toezicht.

Nevenfuncties college van bestuur in 2019

De heer R. Rabelink

- Geen nevenfuncties

Bezoldiging college van bestuur SintLucas

NAAM	TOTALE BEZOLDIGING*
De heer. R. Rabelink	€ 155.743

* Berekend via de WNT-methode (Wet Normering Bezoldiging Topfunctionarissen publieke en semipublieke sector) zoals geldig in 2019.

NEVENFUNCTIES EN BEZOLDIGING RAAD VAN TOEZICHT

Criteria (neven-)functies voor leden raad van toezicht

Voor leden van de raad van toezicht is het lidmaatschap van deze raad veelal een nevenactiviteit. Voorafgaand aan het benoemen van een mogelijk lid van de raad van toezicht wordt verkend of zijn (neven-)functie(s) mogelijk strijdig is/ zijn met de belangen van SintLucas. Is dat niet het geval en wordt besloten tot benoeming tot lid van de raad van toezicht, dan:

- dienen leden van de raad van toezicht te voorkomen dat ze een (neven-)functie aanvaarden die leidt tot een ongewenste belangenverstrengeling tussen het lidmaatschap van de raad van toezicht en een andere te aanvaarden (neven-)functie.
- maken de leden van de raad van toezicht bij het mogelijk aanvaarden van een nieuwe (neven-)functie de afweging of zij voldoende tijd kunnen blijven besteden aan hun werkzaamheden als lid van de raad van toezicht.

Een lid van de raad van toezicht kan een (neven-)functie aanvaarden als:

- de werkzaamheden in de (neven-)functie niet concurrerend zijn met de belangen van SintLucas;
- de werkzaamheden in de (neven-)functie geen schade toebrengen aan het aanzien van de functie in de raad van toezicht of aan het aanzien van SintLucas;
- de (neven-)functie niet leidt tot een ongewenste schijn van belangenverstrengeling;
- hij voldoende tijd overhoudt om zijn werkzaamheden als lid van raad van toezicht op adequate wijze te vervullen.

Om de schijn van belangenverstrengeling te voorkomen aanvaardt een lid van de raad van toezicht geen (neven-)functie bij een andere onderwijsinstelling die zich richt op dezelfde doelgroepen als SintLucas.

Een lid van de raad van toezicht maakt zijn eigen afweging of hij een (neven-)functie aanvaardt. Mocht hij van oordeel zijn dat hij de functie kan aanvaarden en dat hij deze wil combineren met zijn lidmaatschap van de raad van toezicht van SintLucas, dan meldt hij de nieuwe (neven-)functie aan de voorzitter van de raad van toezicht. Als de voorzitter van de raad van toezicht van oordeel is dat

er mogelijk toch sprake kan zijn van belangenverstremgeling dan zal hij het desbetreffende lid vragen het potentieel tegenstrijdige belang (voorzien van alle informatie) te melden in de vergadering van de raad van toezicht. De raad van toezicht besluit of er sprake is van een tegenstrijdig belang en hoe hiermee wordt omgegaan.

(NEVEN-)FUNCTIES RAAD VAN TOEZICHTLEDEN IN 2019

Mevrouw G. Hartevelde

Hoofdfunctie

- Directeur Gerdy Hartevelde Management B.V., interim-management (alleen toezichthoudende functies)

Nevenfuncties

- Voorzitter raad van toezicht Stichting Anton Constandse;
- Voorzitter algemeen bestuur Stichting NVA/Balans (voorzitterschap Balans is beëindigd en NVA wordt beëindigd per 01-07-2020);
- Commissaris Goudappel Coffeng;
- Commissaris Tie Kinetix;
- Bestuurslid Geonovum;
- Voorzitter raad van toezicht Stichting SintLucas;
- Commissaris ADSE ((per juli 2019);
- Voorzitter raad van toezicht NBD Biblion (per september 2019).

De heer H. Puts

Hoofdfunctie

- Creative director Made in May, Amsterdam

Nevenfunctie

- Lid raad van toezicht Stichting SintLucas

De heer E. Jansen

Hoofdfunctie

- Financieel directeur-bestuurder Stichting Sint Trudo, Eindhoven

Nevenfuncties

- Lid raad van toezicht Stichting SintLucas
- Bestuurslid FCE Talent Support, Eindhoven

Mevrouw P. Willemse

Hoofdfunctie

- Mede-eigenaar van IVA Onderwijs

Nevenfuncties

- Lid raad van toezicht Stichting SintLucas
- Lid examencommissie MLO Avans Plus
- Participatie instellingsexamencommissies (IEC) vmbo en mbo Helicon Opleidingen

De heer M. Weggeman

Hoofdfunctie

- Hoogleraar organisatiekunde aan de TU/e
- Zelfstandig bestuursadviseur (DGA) B.V. Weggeman Hup Vooruit

Nevenfuncties

- Lid Scientific Board BrainCompass, Rotterdam
- Lid raad van toezicht Gouverneur Kremers Centrum van het MUMC in Maastricht
- Lid van de adviesraad van GuruScan, Eindhoven/Amsterdam
- Lid RvT (vicevoorzitter) HKU, (Hogeschool voor de Kunsten Utrecht)
- Lid van het bestuur van Studium Chorale, Maastricht
- Lid raad van toezicht Stichting SintLucas
- Lid raad van toezicht van Stichting Restauratie Atelier Limburg (SRAL)
- Lid raad van toezicht ZuidZorg

De voorzitter van de raad van toezicht heeft in 2019 een bedrag van € 14.175 ontvangen. De leden van de raad van toezicht ontvingen een bedrag van € 9.450 per persoon.

De bedragen vallen binnen de norm van het individueel WNT-maximum (Wet Normering bezoldiging Topfunctionarissen publieke en semipublieke sector).



Rooster van aftreden leden raad van toezicht

NAAM	JAAR VAN AFTREDEN	TERMIJN
Gerdy Harteveld	2023	3 ^e termijn
Paula Willemse	2022	1 ^e termijn
Harry Puts	2023	3 ^e termijn
Edwin Jansen	2020	1 ^e termijn
Mathieu Weggeman	2022	1 ^e termijn

Beheersing uitkeringen na ontslag

Evenals in 2018 is in 2019 expliciet aandacht besteed aan de uitkeringslasten van SintLucas. Medewerkers van SintLucas die na afloop van hun dienstverband onvrijwillig werkloos worden, hebben onder voorwaarden recht op een uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW) en de Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling (BW). Tevens is in de CAO MBO het recht op verlengde WW opgenomen in aansluiting op de wettelijk vastgelegde WW. De BW-regeling is aanvullend en aansluitend op de wettelijke regeling en vastgelegd in de CAO-MBO. SintLucas is eigen risicodragers voor deze regelingen, hetgeen inhoudt dat de volledige uitkeringslast voor rekening van SintLucas komt. SintLucas heeft in een 2-tal dossiers ingezet op re-integratie naar werk door inschakeling van een extern re-integratiebureau. Dit bureau stimuleert medewerkers bij het vinden van een nieuwe baan en stelt haar netwerk ter beschikking. Bovendien adviseert zij over opties en zorgt zij dat de verplichte stappen gevolgd worden. Als dit niet gebeurt leveren zij het dossier aan het UWV aan en verzoeken om opschorting of stopzetten van de uitkering.

Speerpunt: Onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst

AMBITIES	UITGANGSPOSITIE	EFFECT 2020	EFFECT 2022	HUIDIGE STAND VAN ZAKEN/ VERKLARING AFWIJINGEN
Trends, markt en onderwijsontwikkelingen worden gesignaleerd en vertaald naar praktische toepassingen in het onderwijs waardoor de student "up-to-date" wordt opgeleid.	Onderzoeksgroep TWC25, met als opdracht het ontwerp op te leveren van het toekomstbestendige en wendbare curriculum, is gestart.	Het ontwerp van het toekomstbestendige en wendbare curriculum is opgeleverd.	De trendwatch is ingericht en vormt onderdeel van de jaarlijkse onderwijs-, ontwikkelings- en innovatiecyclus.	<ul style="list-style-type: none"> de onderzoeksgroep TWC25 heeft het onderzoek naar trends en ontwikkelingen richting 2025 afgerond het ontwerpen van een toekomstbestendig en wendbaar curriculum (TWC25) loopt volgens planning het inrichten van een "trendwatch" met jaarlijkse publicatie van een trendrapportage is afgerond; dit evalueren en eventueel verbeteren
Meer kennis en gebruik van hedendaagse technologie in het onderwijs en het ontwikkelen van een technologische 'mindset' bij zowel studenten als medewerkers waardoor de student "up-to-date" wordt opgeleid.	10% van de studenten populatie maakt kennis met één of meer nieuwe technologieën zoals Augmented Reality, Virtual Reality, Mixed Reality, 3D-printing en coding.	25% van de studenten populatie heeft kennisgemaakt met één of meer nieuwe technologieën zoals Augmentes Reality, Virtual Reality, Mixed Reality, 3D-printing en coding.	75% van de studenten populatie heeft kennisgemaakt met één of meer nieuwe technologieën zoals Augmentes Reality, Virtual Reality, Mixed Reality, 3D-printing en coding.	Op dit moment heeft 15% van de studenten populatie kennis gemaakt met één of meer nieuwe technologieën; dit aandeel zal komend schooljaar 2020/2021 gaan toenemen omdat dan de implementatie van de leerlijn en curriculum technology plaats gaat vinden binnen alle opleidingen.
Naast een goede vak- of beroepsgerichte opleiding binnen het curriculum/ onderwijs veel aandacht geven aan creativiteitsontwikkeling, toekomstgerichte vaardigheden en ondernemendheid (waardoor de student op langere termijn succesvol blijft).	De score op persoonlijke ontwikkeling uit het onderzoek "Het echte studiesucces" 2018 is 2,5 en de score op sociale en creatieve competenties 2,6.	De score op persoonlijke ontwikkeling uit het onderzoek "Het echte studiesucces" is minimaal 2,45 en de score op sociale en creatieve competenties minimaal 2,6.	De score op persoonlijke ontwikkeling uit het onderzoek "Het echte studiesucces" is minimaal 2,45 en de score op sociale en creatieve competenties minimaal 2,6.	De score op persoonlijke ontwikkeling uit het onderzoek "Het echte studiesucces" 2019 is 2,6 en is op sociaal en creatieve competenties 2,6.

KWALITEITSAGENDA

A. Voortgang op ambities

Per speerpunt uit de Kwaliteitsagenda is een tabel opgenomen met daarin per ambitie de uitgangspositie, effect 2020 en effect 2022 (conform de Kwaliteitsagenda) en de huidige stand van zaken met daarbij eventueel een verklaring van de afwijkingen.

BIJLAGEN

Speerpunt: Jongeren in een kwetsbare positie

AMBITIES	UITGANGSPOSITIE	EFFECT 2020	EFFECT 2022	HUIDIGE STAND VAN ZAKEN/ VERKLARING AFWIJKINGEN
Het aantal vsv'ers verminderen door het optimaliseren van de begeleiding van studenten met ondersteuningsvraag.	vsv-cijfer niveau 4 schooljaar 2016 -2017 = 2,77%	vsv-cijfer niveau 4 schooljaar 2018 -2019 < 2,75%	vsv-cijfer niveau 4 schooljaar 2020 -2021 < 2,75%	Het ziet er naar uit dat het vsv-cijfer niveau 4 schooljaar 2018 -2019 hoger zal liggen dan wat onze ambitie is, namelijk 3,1% (dit is nog wel een voorlopig cijfer). Dit is wel een forse verbetering t.o.v. het vsv-cijfer niveau 4 in 2017/2018. Dat was 4,1%. Hiermee lijken de ingezette verbetermaatregelen wel te werken en de verwachting is dat het vsv-cijfer verder zal dalen.
Het aantal vsv'ers verminderen door het optimaliseren van de begeleiding van ongediplomeerde uitvallers naar andere mbo-scholen.	vsv-cijfer niveau 4 schooljaar 2016 -2017 = 2,77%	- vsv-cijfer niveau 4 schooljaar 2018 - 2019 < 2,75% - er worden maatwerk-trajecten aangeboden d.m.v. de switchklas	vsv-cijfer niveau 4 schooljaar 2020 - 2021 < 2,75%	

Speerpunt: Gelijke kansen in het onderwijs

AMBITIES	UITGANGSPOSITIE	EFFECT 2020	EFFECT 2022	HUIDIGE STAND VAN ZAKEN/ VERKLARING AFWIJKINGEN
Zorgen voor een goede aansluiting op het hbo.	Aandeel van de hbo-studenten dat, in het onderzoek "Het echte studiesucces" 2018, op de vraag hoe zij de aansluiting tussen hun SintLucas-opleiding en hun huidige opleiding hebben ervaren, met "redelijk" of "goed" beantwoorden is 57%.	Aandeel van de hbo-studenten dat, in het onderzoek "Het echte studiesucces", op de vraag hoe zij de aansluiting tussen hun SintLucas-opleiding en hun huidige opleiding hebben ervaren, met "redelijk" of "goed" beantwoorden is > 60%.	Aandeel van de hbo-studenten dat, in het onderzoek "Het echte studiesucces", op de vraag hoe zij de aansluiting tussen hun SintLucas-opleiding en hun huidige opleiding hebben ervaren, met "redelijk" of "goed" beantwoorden is > 60%.	Aandeel van de hbo-studenten dat, in het onderzoek "Het echte studiesucces" 2019, op de vraag hoe zij de aansluiting tussen hun SintLucas-opleiding en hun huidige opleiding hebben ervaren, met "redelijk" of "goed" beantwoorden is 77,8%
Naast een goede vak- of beroepsgerichte opleiding binnen het curriculum/ onderwijs veel aandacht geven aan persoonlijke ontwikkeling en begeleiding (personality) waardoor de student op langere termijn succesvoller is op de arbeidsmarkt of in het hbo.	De score op persoonlijke ontwikkeling uit het onderzoek "Het echte studiesucces" 2018 is minimaal 2,5.	De score op persoonlijke ontwikkeling uit het onderzoek "Het echte studiesucces" is minimaal 2,45.	De score op persoonlijke ontwikkeling uit het onderzoek "Het echte studiesucces" is minimaal 2,45.	De score op persoonlijke ontwikkeling uit het onderzoek "Het echte studiesucces" 2019 is 2,6.

Speerpunt: Excellentie

AMBITIES	UITGANGSPOSITIE	EFFECT 2020	EFFECT 2022	HUIDIGE STAND VAN ZAKEN/ VERKLARING AFWIJKINGEN
Binnen het excellentieprogramma streven we er naar dat alle studenten hun ambities kunnen waarmaken.	10% van de S+activiteiten is door of samen met studenten geïnitieerd.	Minimaal 30% van de S+activiteiten is door of samen met studenten geïnitieerd.	Minimaal 50% van de S+activiteiten is door of samen met studenten geïnitieerd.	In 2019 zijn in totaal 18 S+activiteiten uitgevoerd. Eén daarvan werd zelfstandig door de student uitgevoerd in de vorm van een lessenreeks. De verwachting is dat we dat in 2020 meer gaan zien omdat het S+ loket studenten gaat stimuleren zelf actief S+ activiteiten te initiëren.
	Hebben we nu geen beeld van. Gaan we in een volgende tevredenheidsonderzoek bij studenten bevragen.	De meerderheid van de deelnemende studenten ervaart binnen het A-level-programma ruimte voor zijn/haar persoonlijke ambities.	De meerderheid van de deelnemende studenten ervaart binnen het A-level-programma ruimte voor zijn/haar persoonlijke ambities.	Onderzoek naar de ervaringen van de studenten gaat in 2020 plaats vinden.
Het excellentieprogramma is geborgd binnen het reguliere onderwijsprogramma.	Is nu nog een mengvorm van regulier onderwijs en een project.	De organisatie, coördinatie, (door) ontwikkeling en uitvoering van de activiteiten binnen het excellentieprogramma zijn structureel belegd en gefaciliteerd (rooster, formatie en huisvesting).	Het onderwijs in het excellentieprogramma wordt structureel gemonitord en de uitkomsten benut t.b.v. doorontwikkeling van het excellentieprogramma én het reguliere onderwijs (onderdeel regulier kwaliteits-cyclus).	<ul style="list-style-type: none"> • beschrijven van rollen, taken en verantwoordelijkheden is gereed evenals het implementeren van deze rollen • zorgen voor noodzakelijke facilitering van het excellentieprogramma loopt volgens planning • benutten van het Excellentieprogramma als proeftuin voor innovatie loopt volgens planning

BIJLAGEN

Speerpunt: BPV

AMBITIES	UITGANGSPOSITIE	EFFECT 2020	EFFECT 2022	HUIDIGE STAND VAN ZAKEN/ VERKLARING AFWIJKINGEN
Het optimaliseren van het BPV-proces zodat de studenten meer tevreden zijn over de BPV.	Job-score 2018 cluster "BPV" is 54% (54% is tevreden over de stage bij SintLucas).	JOB-monitor 2020: score cluster "BPV" minimaal 58% (dit was het landelijke gemiddelde op het cluster "BPV" in de JOB-monitor 2018).	JOB-monitor 2022: score cluster "BPV" minimaal 60%.	<ul style="list-style-type: none"> de resultaten van de JOB monitor 2020 zijn nog niet bekend het operationele BPV verbeterplan is in uitvoering; in schooljaar 2020-2021 start met een nieuwe stage inrichting.
Het optimaliseren van het relatiebeheer met de BPV-bedrijven zodat de matching tussen student en bedrijf verbetert.				

Speerpunt: Teamontwikkeling

AMBITIES	UITGANGSPOSITIE	EFFECT 2020	EFFECT 2022	HUIDIGE STAND VAN ZAKEN/ VERKLARING AFWIJKINGEN
Bij SintLucas werken zichzelf organiserende teams die zich eigenaar voelen van de kwaliteit van het onderwijs dat zij geven en waarbij medewerkers ingezet worden op persoonlijke kracht en kwaliteiten.	<ul style="list-style-type: none"> ongeveer 1/3 van alle medewerkers hebben de afgelopen vier jaar minimaal één gesprek gevoerd in het kader van hun eigen ontwikkeling er zijn geen teamplannen. 	<ul style="list-style-type: none"> alle medewerkers hebben minimaal één ontwikkelgesprek gevoerd binnen het team (in een periode van 2 jaar) alle teams hebben een concreet teamplan incl. scholing opgesteld dat is afgeleid van het strategisch kader teamplannen dienen als input voor de begroting managementinformatie en de voortgang van de teamplannen worden per trimester besproken met de teamleiding en op basis daarvan bijgesteld. 	<ul style="list-style-type: none"> teams werken als zelforganiserende teams en signaleren zelf een behoefte aan ondersteuning door directie of ander gremia het voorbereiden en opstellen van een teamplan, het voeren van ontwikkel-gesprekken, het vervolg daarop en het opstellen van de inzetplanning maken onderdeel uit van de jaarcyclus. Deze wordt door het team zelf beheerd en tijdig uitgevoerd. 	<ul style="list-style-type: none"> binnen de onderwijsteams zijn met alle medewerkers ontwikkelgesprekken gevoerd binnen de ondersteunende teams loopt dit nog alle teams hebben een teamplan gemaakt volgens de A3-systematiek er is een start gemaakt met het monitoren en bespreken van de teamplannen.

Speerpunt: Macrodoelmatigheid (gezamenlijke verantwoording vanuit Kennispact Brabant)

AMBITIES	UITGANGSPOSITIE	EFFECT 2020	EFFECT 2022	HUIDIGE STAND VAN ZAKEN/ VERKLARING AFWIJKINGEN
Zorgen voor optimale doelmatigheid, arbeidsmarktrelevantie, en toegankelijkheid van het onderwijsaanbod voor jongeren binnen Brabant.	Het opleidingsaanbod is voor een aantal opleidingen Brabant-breed gezien versnipperd en onvoldoende afgestemd op de vraag in de verschillende arbeidsmarktregio's, zowel kwantitatief als kwalitatief. Verder blijkt uit de analyses dat niet alle opleidingen die in Brabant worden aangeboden vallen binnen de gehanteerde grens- en streefwaarden. Daarnaast is, gezien de te verwachte daling van het aantal initiële studenten, het niet doelmatig om opleidingen op diverse plekken in Brabant aan te bieden.	<ul style="list-style-type: none"> • de handelings-cyclus is geëvalueerd en bijgesteld • er is een definitieve handelingscyclus en procesbeschrijving beschikbaar • de commissie heeft op verzoek één of meerdere individuele scholen en in opdracht van de Brabantse besturen één onderzoek en bijbehorend advies uitgewerkt • het Brabantse besturenoverleg heeft de twee uitgebrachte adviezen besproken en de overgenomen adviezen uitgevoerd. 	<ul style="list-style-type: none"> • kennis delen met de diverse onderwijs-teams over het verbeteren van de aansluiting met het werkveld. Dit bij minimaal vijf opleidingen waarbij de aansluiting matig is. • commissie structureel ingebed in het Brabantse mbo. • proces en handelingscyclus zijn vastgesteld voor drie jaren en worden geëvalueerd na drie jaar. • onderhoud en beheer van Bram is belegd en geborgd binnen het Brabantse mbo. 	<ul style="list-style-type: none"> • ter voorbereiding op het bestuurlijk overleg zijn alle "voornemens aan te vragen en te stoppen opleidingen" en "aan te vragen cross overs" in beeld gebracht en afgezet tegen het bestaande aanbod. Per school zijn de mogelijke bespreekpunten en aandachtspunten aangegeven en ook, als voorbereiding van het overleg, naar de bestuurders gestuurd. • Kennispact 3.0 heeft samen met de Universiteit van Tilburg en ROA een handelingscyclus ontwikkeld. Deze is getest met de bestuurders op de universiteit van Tilburg. Later is deze gecombineerd met het handelingsmodel van SBB en toegepast tijdens het Brabants Bestuurders Overleg (BBO) waar de aanvragen voor de opleidingen concreet besproken zijn. Op basis van de ervaringen is de handelingscyclus bijgesteld en ontwikkelen we ook een leidraad (draaiboek) voor het bestuurdersoverleg. • in goed onderling overleg hebben de bestuurders afgesproken af te zien van een commissie. Op basis van de notulen van het BBO was er sprake van goed collegiaal overleg en vanwege de importantie is afgesproken dat de bestuurders zelf de gesprekken over te starten en te stoppen opleidingen en crossovers voeren. De werkgroep macrodoelmatigheid bereidt, samen met het regieteam van Kennispact MBO Brabant de vergadering voor. Tijdens het BBO zijn voornamelijk de opleidingen te starten/stoppen besproken waarbij gekeken is of daar geen overlap zit met opleidingen met een zorg over aansluiting op de arbeidsmarkt. • tijdens de BBO worden de bespreekpunten/onderlinge knelpunten gesignaleerd en worden er afspraken gemaakt om deze knelpunten op bestuurdersniveau te bespreken en op te lossen. Daarna komt er een terugkoppeling naar het voltallige bestuurdersoverleg. De vergaderingen zijn gepland in januari en maart. In januari worden de knelpunten gedetecteerd, in maart de terugkoppeling van het bilaterale overleg.

Speerpunt: Leven Lang Ontwikkelen (LLO), gezamenlijke verantwoordelijkheid vanuit Kennispact Brabant

AMBITIES	UITGANGSPOSITIE	EFFECT 2020	EFFECT 2022	HUIDIGE STAND VAN ZAKEN/ VERKLARING AFWIJKINGEN
<p>Komen tot de uitwerking van een opleidingsinfrastructuur waar mbo-instellingen in het kader van duurzame inzetbaarheid bij en met bedrijven en instellingen een dekkend en gebalanceerd aanbod van op-, bij- en omscholingstrajecten aanbieden.</p>	<p>Door als instellingen in Brabant weinig synergie te hebben op het aanbod LLO ontstaat versnippering van het aanbod en onduidelijkheid voor onze stakeholders. Daarnaast is ons aanbod verschillend van kwaliteit en leren we niet van elkaar. Dit is weinig effectief en efficiënt en maakt dat bij onze stakeholders verwarring ontstaat over kennis en expertise per instelling.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • er is een regievoerder voor de implementatie van het scenario aangesteld • er ligt een meerjaren implementatieplan • er wordt een 1e pilot met het nieuwe acquisitiemodel uitgevoerd onder regievoering van de Regievoerder LLO • er heeft een evaluatie plaatsgevonden van een 1e pilot acquisitiemodel • de adviesgroep LLO heeft op eigen initiatief één voorstel voor nieuw aanbod gedaan • de adviesgroep LLO heeft in opdracht van de Brabantse besturen geadviseerd over een aanbod de komende twee jaren • het Brabants Bestuurlijk Overleg heeft de twee uitgebrachte adviezen besproken en de overgenomen adviezen uitgevoerd. 	<ul style="list-style-type: none"> • duurzame samenwerkingsvorm LLO is ingevoerd • er is vormgegeven aan de 'White Label' constructie • eerste aanzet visie ontwikkeling LLO Brabantse mbo-instellingen, in samenwerking met het bedrijfsleven • de adviesgroep LLO heeft op eigen initiatief één voorstel voor nieuw aanbod gedaan • de adviesgroep LLO heeft in opdracht van de Brabantse besturen geadviseerd over een aanbod voor de komende twee jaren • de adviesgroep LLO heeft in opdracht van de Brabantse besturen geadviseerd over een aanbod de komende twee jaren • het Brabants Bestuurlijk Overleg heeft de twee uitgebrachte adviezen besproken en de overgenomen adviezen uitgevoerd. 	<ul style="list-style-type: none"> • in het voorjaar 2019 is er een nieuwe projectleider aangetrokken en de werkgroep LLO is in 2019 drie keer bij elkaar geweest. Tijdens één van de sessies is er een uitgebreide presentatie geweest over het White-label. De inrichting van het systeem in A New Spring (digitale leeromgeving) en het service model is uitgebreid besproken. Afsgesproken is te starten met de pilot ZZet (een zij-instroom traject Verzorgde IG, welke gaat starten op 30 maart 2020). Dit is een gezamenlijk traject met ROC Tilburg, Curio en Koning Willem 1 College. De hele opstartfase wordt gevolgd en van het hele proces wordt een evaluatie/ draaiboek/procesbeschrijving geschreven door de projectleider. Zodat we na deze start in 2020 andere producten/opleidingen vorm kunnen geven • er ligt op dit moment nog geen uitgewerkt en geconcretiseerd acquisitiemodel. Wel zijn er met de werkgroep afspraken over het gezamenlijk oppakken van opleidingsvragen (situationeel op de vraag die zich voordoet). Als voorbeeld de aanvraag van Transvorm voor een zij-instroom traject. Dit traject is opgepakt door ROC Tilburg, Curio en Koning Willem 1 College. Daarnaast wordt onderzocht of vanuit de werkgroep de acquisitie naar Defensie gezamenlijk opgepakt kan worden. ROC de Leijgraaf komt met een eerste opzet en eerste gezamenlijk afspraak is geweest • in de eerste helft van 2020 wordt vanuit de projectgroep LLO een nieuw voorstel gedaan voor product-markt combinaties.



B. Betrokkenheid studenten, docenten en bedrijfsleven

Het college van bestuur en de overige MT-leden voeren jaarlijks gesprekken met de raden van advies/adviesplatforms (vertegenwoordigers bedrijfsleven), met de ondernemingsraad, de studentenraad en de ouderraad. Ook zijn er regelmatig rond-de-tafel gesprekken met medewerkers en studenten. Omdat de Kwaliteitsagenda een onderdeel is van het totale (strategisch) beleid, gaan deze gesprekken niet specifiek over de Kwaliteitsagenda maar over het totale beleid, over de kwaliteit van het onderwijs en de plannen die SintLucas heeft. En verder wordt de tevredenheid van de stakeholders over de kwaliteit van het onderwijs en de uitvoering van het beleid jaarlijks gemeten in diverse tevredenheidsonderzoeken.

Daarnaast vinden veel activiteiten uit deze Kwaliteitsagenda plaats door middel van onderwijsprojecten. En binnen deze projecten participeren altijd docenten. En er zijn vernieuwingsprojecten opgestart waarin zowel studenten als bedrijfsleven participeren.

C. Verantwoording op hoofdlijnen inzet van middelen

SintLucas gebruikt de Kwaliteitsagenda als uitvoeringsagenda van de strategische koers. Hierdoor is het niet altijd duidelijk welke activiteiten uit de extra middelen van het investeringsbudget voor de kwaliteitsafspraken gefinancierd dienen te worden en welke uit de reguliere bekostiging. Er is in de begroting geen koppeling gemaakt tussen de kwaliteitsgelden en specifieke activiteiten uit de Kwaliteitsagenda. Wel kan SintLucas uitgavenposten achteraf toewijzen aan de Kwaliteitsagenda en deze koppelen aan de begroting zoals deze is opgenomen in het Kwaliteitsagenda. Op dit moment zijn er geen grote verschuivingen in de oorspronkelijke toedeling en afwijkingen in uitputting die relevant kunnen zijn voor doelbereiking.



JAARREKENING

INHOUD



Inhoudsopgave:

pagina:

Jaarrekening

Geconsolideerde balans per 31 december 2019	2
Geconsolideerde staat van baten en lasten over 2019	3
Geconsolideerde staat van baten en lasten over 2019 - gesegmenteerd	
Geconsolideerd kasstroomoverzicht over 2019	5

Toelichting

Kerncijfers	6
Grondslagen voor de financiële verslaggeving	7
Toelichting op de geconsolideerde balans per 31 december 2019	10
Model G Overzicht subsidies O.C. en W.	14
Toelichting op de onderscheiden posten van de staat van baten en lasten	15
WNT verantwoording 2019	17
Niet uit de balans blijvende verplichtingen/rechten	22
Gebeurtenissen na balansdatum	22
Enkelvoudige balans per 31 december 2019	23
Enkelvoudige staat van baten en lasten over 2019	24
Overzicht verbonden partijen	25

Overige gegevens

Statutaire winstregeling	26
--------------------------	----

Bijlagen

Instellingsgegevens	27
Controleverklaring van de onafhankelijke accountant	28

Geconsolideerde balans per 31 december 2019 in €

(na verwerking voorstel resultaatbestemming)

Activa	2019	2018
Vaste activa		
1.2 Materiële vaste activa		
Gebouwen en terreinen	35.418.807	36.679.226
Inventaris en apparatuur	3.928.369	3.809.675
Andere vaste bedrijfsmiddelen	52.824	68.515
In uitvoering en vooruitbetaling	266.439	0
1.3 Financiële vaste activa	<u>313.071</u>	<u>867.071</u>
Totaal vaste activa	39.979.510	41.424.487
Vlottende activa		
1.4 Voorraden	36.441	34.589
1.5 Vorderingen:		
Debiteuren	43.584	104.177
Overige vorderingen/overlopende activa	612.453	691.509
1.7 Liquide middelen	<u>12.679.227</u>	<u>14.569.978</u>
Totaal vlottende activa	13.371.705	15.400.253
Totaal activa	53.351.215	56.824.740
Passiva		
Eigen vermogen		
2.1 Algemene reserve	40.306.382	40.071.569
Bestemmingsreserve (publiek)	1.825.156	1.750.000
Bestemmingsreserve (privaat)	<u>1.672.969</u>	<u>3.012.936</u>
	43.804.507	44.834.505
2.2 Voorzieningen		
Onderhoudsvoorziening	1.736.147	1.134.875
Overige voorzieningen	<u>2.287.223</u>	<u>1.472.691</u>
	4.023.370	2.607.566
2.3 Langlopende schulden	0	4.167.833
2.4 Kortlopende schulden		
Kredietinstellingen	0	159.917
Belastingen en premies sociale verzekeringen	1.123.945	1.020.520
Overige kortlopende schulden/overlopende passiva	<u>4.399.393</u>	<u>4.034.399</u>
	5.523.338	5.214.836
Totaal passiva	53.351.215	56.824.740

Geconsolideerde staat van baten en lasten over 2019 in €

	2019	Begroting 2019	2018
3 Baten			
3.1 Rijksbijdragen	36.991.052	35.349.000	35.046.348
3.4 Baten werk in opdracht van derden	12.129	18.000	12.668
3.5 Overige baten	<u>537.273</u>	<u>703.000</u>	<u>695.258</u>
Totaal baten	37.540.454	36.070.000	35.754.274
4 Lasten			
4.1 Personeelslasten	26.123.550	24.954.300	23.736.017
4.2 Afschrijvingen	2.797.217	2.875.000	2.714.035
4.3 Huisvestingslasten	3.296.060	2.735.500	2.563.163
4.4 Overige lasten	<u>6.378.924</u>	<u>5.634.200</u>	<u>5.685.503</u>
Totaal lasten	-38.595.751	-36.199.000	-34.698.718
Saldo baten en lasten	-1.055.297	-129.000	1.055.556
5 Financiële baten en lasten			
5.1 Financiële baten	33.585	23.400	8.383
5.2 Financiële lasten	<u>-8.286</u>	<u>-8.300</u>	<u>-11.879</u>
Saldo financiële baten en lasten	25.299	15.100	-3.496
Resultaat gewone bedrijfsvoering	-1.029.998	-113.900	1.052.060
Saldo exploitatie	-1.029.998	-113.900	1.052.060

Stichting **SintLucas**

Staat van baten en lasten over 2019

Gesegmenteerd MBO/VMBO

	MBO 2019	VMBO 2019	Totaal 2019	Begroot 2019
3 Baten				
3.1 Rijksbijdragen	31.767.587	5.223.465	36.991.052	35.349.000
3.4 Baten werk in opdracht van derden	12.129	0	12.129	18.000
3.5 Overige baten	461.412	75.861	537.273	703.000
Totaal baten	32.241.128	5.299.326	37.540.454	36.070.000
4 Lasten				
4.1 Personeelslasten	21.948.286	4.175.264	26.123.550	24.954.300
4.2 Afschrijvingen	2.402.260	394.957	2.797.217	2.875.000
4.3 Huisvestingslasten	2.830.668	465.392	3.296.060	2.735.500
4.4. Overige lasten	5.662.927	715.997	6.378.924	5.634.200
Totaal lasten	32.844.141	5.751.610	38.595.751	36.199.000
Saldo baten en lasten	-603.013	-452.284	-1.055.297	-129.000
5 Financiële baten en lasten				
5.1 Financiële baten	28.843	4.742	33.585	23.400
5.2 Financiële lasten	-7.116	-1.170	-8.286	-8.300
Saldo financiële baten en lasten	21.727	3.572	25.299	15.100
Resultaat gewone bedrijfsvoering	-581.286	-448.712	-1.029.998	-113.900
Saldo exploitatie	-581.286	-448.712	-1.029.998	-113.900



Geconsolideerd kasstroomoverzicht over 2019 in €

	2019	2018
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Resultaat	-1.055.297	1.055.556
Aanpassingen voor:		
- afschrijvingen	2.797.217	2.714.035
- mutaties voorzieningen	<u>1.415.804</u>	<u>377.311</u>
	3.157.724	4.146.902
Veranderingen in vlottende middelen:		
- voorraden	-1.852	4.306
- vorderingen	139.649	-97.926
- schulden	<u>308.502</u>	<u>-6.979</u>
	<u>446.299</u>	<u>-100.599</u>
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	3.604.023	4.046.303
Ontvangen interest	33.585	8.383
Betaalde interest	<u>-8.286</u>	<u>-11.879</u>
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	3.629.322	4.042.807
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investerings in materiële vaste activa	-1.914.029	-1.254.563
Desinvesteringen in materiële vaste activa	7.789	24.638
Investerings in financiële vaste activa	500.000	-500.000
Desinvesteringen in fin.vaste activa	<u>54.000</u>	<u>54.000</u>
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	<u>-1.352.240</u>	<u>-1.675.925</u>
Totaal kasstroom uit operationele en investeringsactiviteiten	2.277.082	2.366.882
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
Aflossing langlopende schulden	<u>-4.167.833</u>	<u>-236.016</u>
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten	<u>-4.167.833</u>	<u>-236.016</u>
	-1.890.751	2.130.866
Eindstand liquide middelen	12.679.227	14.569.978
Beginstand liquide middelen	14.569.978	12.439.112
Mutatie liquide middelen	-1.890.751	2.130.866

Kerncijfers

Financieel (in €) gecons. balans/staat van b&l	2019	2018	2017	2016
Totale baten (inclusief financiële baten)	37.574.039	35.762.657	34.806.657	32.948.073
Totale lasten (inclusief financiële lasten)	38.604.037	34.710.597	33.843.122	31.597.580
Exploitatieresultaat	-1.029.998	1.052.060	963.535	1.350.493
Eigen vermogen	43.804.507	44.834.505	43.782.445	42.818.910
Solvabiliteit	0,82	0,79	0,79	0,73
Liquiditeit	2,42	2,96	2,53	2,28
Rentabiliteit	-2,74%	2,94%	2,77%	4,10%
Weerstandsvermogen	116,58%	125,37%	125,79%	129,96%
Totale lasten/aantal leerlingen	11.834	10.487	9.812	8.951
Deelnemersaantallen (teldatum 1 oktober)	2019	2018	2017	2016
BOL	2.764	2.823	2.977	3.054
BBL	0	0	0	0
VMBO	498	487	472	476
totaal	3.262	3.310	3.449	3.530
Rendementen onderwijs	2019	2018	2017	2016
Diploma's BOL/BBL	691	726	743	667
Diploma's VMBO	110	99	87	90

B1 Grondslagen voor de financiële verslaggeving

Algemeen

De jaarrekening is opgesteld met inachtneming van de richtlijnen voor de jaarverslaggeving zoals opgenomen in de RJ-bundel. Voor het onderwijs is de sectorspecifieke aanvulling en bepaling (RJ 660) mede van toepassing. Alle bedragen worden vermeld in euro's, tenzij anders vermeld.

Consolidatiegrondslagen

De consolidatiekring is bepaald op Stichting SiNTLUCAS en SiNTLUCAS PRO. Het kapitaalsbelang hiervan is aangegeven op pagina 25.

In de geconsolideerde jaarrekening worden de financiële gegevens van de stichting en haar groepsmaatschappijen per 31 december van het boekjaar opgenomen. Groepsmaatschappijen zijn rechtspersonen en vennootschappen waarin beslissende zeggenschap wordt uitgeoefend. De groepsmaatschappijen worden integraal geconsolideerd vanaf de datum waarop beslissende zeggenschap op de groepsmaatschappij is verkregen.

De posten in de geconsolideerde jaarrekening worden volgens uniforme grondslagen van waardering en resultaatbepaling vastgesteld.

Een actief en een post van het vreemd vermogen worden gesaldeerd in de jaarrekening uitsluitend indien en voor zover:

- een deugdelijk juridisch instrument beschikbaar is om het actief en de post van het vreemd vermogen gesaldeerd en simultaan af te wikkelen; en
- het stellige voornemen bestaat om het saldo als zodanig of beide posten simultaan af te wikkelen.

Vergelijkingscijfers

De cijfers voor 2018 zijn, waar nodig, geherrubriceerd teneinde vergelijkbaarheid met 2019 mogelijk te maken.

Financiële instrumenten

Onder financiële instrumenten worden zowel primaire financiële instrumenten, zoals vorderingen schulden, als financiële derivaten verstaan. In de toelichting op de onderscheiden posten van de balans wordt de reële waarde van het betreffende instrument toegelicht als die afwijkt van de boekwaarde. Indien het financiële instrument niet in de balans is opgenomen wordt de informatie over de reële waarde gegeven in de toelichting onder de 'niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen.

Grondslagen voor de waardering van activa en passiva

• Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen de verkrijgingsprijs onder aftrek van eventuele investeringssubsidies, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing met bijzondere waardeverminderingen.

De afschrijvingen worden gebaseerd op de geschatte economische levensduur en worden berekend op basis van een vast percentage van de verkrijgingsprijs, rekening houdend met een eventuele restwaarde. Er wordt afgeschreven vanaf het moment van ingebruikneming. Investerings materiële vaste activa boven € 540 worden geactiveerd.

De navolgende afschrijvingspercentages worden gehanteerd:

Gebouwen	3,33%
Verbouwingen	10%
Terreinen	0%
Meubilair	10%
Schoolmeubilair	10%
ICT - apparatuur	20% - 33,33%
AV - apparatuur	25%
Overige inventaris	20%

- **Bijzondere waardevermindering**

Voor vaste activa wordt op iedere balansdatum beoordeeld of er aanwijzingen zijn dat deze activa onderhevig zijn aan bijzondere waardeverminderingen. Als dergelijke indicaties aanwezig zijn, wordt de realiseerbare waarde van het actief geschat. De realiseerbare waarde is de hoogste van de bedrijfswaarden en de opbrengstwaarde. Als het niet mogelijk is de realiseerbare waarde te schatten voor een individueel actief, wordt de realiseerbare waarde bepaald van de kasstroom genererende eenheid waartoe het actief behoort. Wanneer de boekwaarde van een actief (of een kasstroom genererende eenheid) hoger is dan de realiseerbare waarde, wordt een bijzonder waardeverminderingverlies verantwoord voor het verschil tussen de boekwaarde en de realiseerbare waarde. Indien sprake is van een bijzonder waardeverminderingverlies van een kasstroom genererende eenheid, wordt het verlies allereerst toegerekend aan goodwill die is toegerekend aan de kasstroom genererende eenheid. Een eventueel restant verlies wordt toegerekend aan de andere activa van de eenheid naar rato van hun boekwaarden.

- **Financiële vaste activa**

De financiële vaste activa worden gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs.

Ten aanzien van mogelijke waardeverminderingen is artikel 2:387 lid 4 BW van toepassing. Deze waardevermindering van vorderingen wordt ten laste van de staat van baten en lasten gebracht. De waardevermindering wordt ongedaan gemaakt zodra de waardevermindering heeft opgehouden te bestaan. Waardeverminderingen alsmede terugnemingen worden afzonderlijk in de staat van baten en lasten of in de toelichting opgenomen.

- **Voorraden**

Deze zijn gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs of lagere marktwaarde waarbij tevens rekening wordt gehouden met eventuele incurante items.

- **Effecten (kortlopend deel)**

Effecten zijn gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs, waarbij het agio/disagio ten opzichte van de nominale waarde gedurende de looptijd van de obligaties lineair wordt toegerekend.

Stichting **SintLucas**

• **Vorderingen**

De vorderingen worden opgenomen tegen nominale waarde, voor zover noodzakelijk onder aftrek van een voorziening voor het risico van oninbaarheid.

• **Liquide middelen**

De liquide middelen staan, voor zover niet anders vermeld, ter vrije beschikking van de stichting.

• **Eigen Vermogen**

Onder het eigen vermogen worden de algemene reserve, de bestemmingsreserves en de private reserve.

• **Voorzieningen**

De voorzieningen worden opgenomen tegen de nominale waarde, tenzij anders vermeld in de toelichting. Toevoegingen aan voorzieningen vinden plaats ten laste van de staat van baten en lasten. Uitgaven vinden rechtstreeks plaats ten laste van de voorzieningen.

• **Voorziening onderhoud**

SintLucas hanteert voor de voorziening groot onderhoud een methodiek waarbij de kosten over het gehele onderhoudsplan van de onderwijspannen worden bepaald en deze vervolgens wordt gedeeld door de looptijd van het onderhoudsplan. Deze systematiek leidt ertoe dat er jaarlijks weliswaar een min of meer gelijkblijvende dotatie aan de voorziening groot onderhoud wordt gedaan, maar dat deze te laag of te hoog van omvang kan zijn in vergelijking met de RJ methodiek. Er wordt namelijk beperkt rekening gehouden met individuele onderhoudscomponenten met onderhoudscycli die doorlopen tot na de periode van de huidige onderhoudsplanning. SintLucas maakt gebruik van de overgangsregeling. De tijdelijke regeling in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs is van toepassing op besturen die voor verslagjaar 2017 een methode van kostenegalitatie voor groot onderhoud hanteerden zoals hierboven beschreven. Daarbij is afgesproken dat de RJ-werkgroep Onderwijs van de Raad voor de Jaarverslaggeving in samenwerking met de sectorraden in de komende maanden een onderzoek uitvoert. De werkgroep zal hierbij worden ondersteund door een aantal betrokken schoolbesturen. Doel van dit onderzoek is te komen tot een verwerkingswijze in 2020 die aansluit bij de Richtlijnen van de Raad voor de Jaarverslaggeving waarbij rekening wordt gehouden met onderwijssector-specifieke aspecten.

Pensioenverplichtingen

Er is sprake van een toegezegde bijdrageregeling. Hierbij is een premiebijdrage toegezegd als werkgever. Voor de pensioenregeling worden op verplichte basis premies betaald aan het pensioenfonds. Behalve de premiebetaling zijn er geen verdere verplichtingen uit hoofde van deze regeling. Er is geen verplichting in geval van een tekort bij het pensioenfonds tot het voldoen van aanvullende bijdragen anders dan toekomstige premies.

De premies worden verantwoord als personeelskosten als deze verschuldigd zijn. Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa indien deze leiden tot een terugstorting of tot een verrekening. De pensioenregelingen zijn ondergebracht bij het ABP.

SINTLUCAS is aangesloten bij het bedrijfstakpensioenfonds ABP die de pensioenregeling uitvoert voor alle werknemers en voormalige werknemers van SINTLUCAS. De pensioenen zijn geregeld volgens het middelloonstelsel en worden geïndexeerd als de dekkingsgraad van het pensioenfonds dat toelaat.

De actuele dekkingsgraad van Stichting Bedrijfspensioenfonds ABP per 31 december 2019 is 97,8% (97,0% eind 2018).

De ABP-regeling is volgens RJ 271 in de jaarrekening verwerkt als een zogenaamde "toegezegde bijdrageregeling" en daarom niet meegenomen als voorziening omdat is voldaan aan de volgende voorwaarden:

- rechtspersoon is aangesloten bij een bedrijfstakpensioenfonds en past tezamen met andere rechtspersonen dezelfde pensioenregeling toe, en
- rechtspersoon heeft geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bijdragen in het geval van een tekort bij het bedrijfstakpensioenfonds, anders dan het voldoen van hogere toekomstige premies.

De lasten als gevolg van de verschuldigde pensioenpremie zijn in de staat van baten en lasten verwerkt onder de personele lasten.

• **Langlopende schulden**

Onder de langlopende schulden worden schulden opgenomen met een resterende looptijd van meer dan één jaar. De op korte termijn (binnen één jaar) verschuldigde aflossingen worden opgenomen onder de kortlopende schulden. Opgenomen rentedragende leningen en schulden worden gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs.

• **Kortlopende schulden**

Kortlopende schulden en overige financiële verplichtingen worden bij eerste waardering tegen de reële waarde gewaardeerd daarna tegen geamortiseerde kostprijs op basis van de effectieve rekenmethode, verminderd met bijzondere waardeverminderingverlieze. De reële waarde en geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde van de schulden.

Grondslagen voor de resultaatbepaling

• **Algemeen**

Het resultaat wordt bepaald als het verschil tussen baten en alle hiermee verbonden, aan het verslagjaar toe te rekenen lasten. De lasten worden bepaald met inachtneming van de hiervoor vermelde waarderingsgrondslagen.

Baten worden verantwoord in het jaar waarin de opbrengst is gerealiseerd; lasten worden verantwoord in het jaar waarop deze betrekking hebben. Verliezen worden in aanmerking genomen wanneer deze voorzienbaar zijn. De overige baten en lasten worden toegerekend aan de verslagperiode waarop deze betrekking hebben.

• **Opbrengstverantwoording Rijksbijdragen, overige overheidsbijdragen en -subsidies**

Rijksbijdragen, overige overheidsbijdragen en -subsidies uit hoofde van basisbekostiging worden in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft, volledig verwerkt als baten in de staat van baten en lasten.

Indien deze opbrengsten betrekking hebben op een specifiek doel, dan worden deze naar rato van de verrichte werkzaamheden als baten verantwoord.

Geoordeelde OCW-subsidies met een vrij besteedbaar overschot (doelsubsidies waarbij het overschot geen verrekeningsclausule heeft) worden ten gunste van de staat van baten en lasten gebracht naar rato van de voortgang van de gesubsidieerde activiteiten. Het deel van de subsidies waar nog geen activiteiten voor zijn verricht per balansdatum worden verantwoord onder de overlopende passiva. Geoordeelde OCW-subsidies (doelsubsidies met verrekeningsclausule) worden ten gunste van de staat van baten en lasten verantwoord in het jaar waarin de gesubsidieerde lasten vallen. Niet bestede middelen worden verantwoord onder de overlopende passiva zolang de bestedingstermijn nog niet is verlopen. Niet bestede middelen worden onder de overlopende passiva zolang de bestedingstermijn nog niet is verlopen. Niet bestede middelen worden verantwoord onder de kortlopende schulden zodra de bestedingstermijn is verlopen op balansdatum. Overige exploitatiesubsidies worden ten gunste van de staat van baten en lasten gebracht in het jaar waarin de gesubsidieerde lasten vallen.

• **Afschrijvingen**

De afschrijvingen zijn gerelateerd aan de aanschafwaarde van de desbetreffende materiële vaste activa.

• **Financiële baten en lasten**

De financiële baten en lasten betreffen van derden ontvangen (te ontvangen) en aan derden en gelieerde rechtspersonen betaalde (te betalen) interest.

Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit de liquide middelen. Koersverschillen, ontvangsten en uitgaven uit hoofde van interest zijn opgenomen onder de kasstroom operationele activiteiten.

Risico's:**• Kredietrisico**

De instelling heeft procedures en gedragslijnen om de omvang van het kredietrisico bij elke tegenpartij te beperken. Bij het niet nakomen door een tegenpartij van aan de instelling verschuldigde betalingen, blijven eventuele daaruit voortvloeiende verliezen beperkt tot de marktwaarde van de desbetreffende instrumenten. De marktwaarde van de beleggingen wordt actief gemonitord door de instelling. De contractwaarde of fictieve hoofdsommen van de financiële instrumenten zijn slechts een indicatie van de mate waarin van dergelijke financiële instrumenten gebruik wordt gemaakt en niet van het bedrag van de krediet- of marktrisico's. De risico's van de vorderingen op het ministerie van OCW, op overige overheden, op studenten en op overige bedrijven wordt zeer beperkt geacht. Voor potentieel oninbare vorderingen wordt een voorziening gevormd.

• Renterisico en kasstroomrisico

Het rente- en kasstroomrisico is zeer beperkt doordat de instelling werkt met vastrentende leningen. Aan het einde van de rentevastperiode wordt een nieuwe vaste rente bedongen. Het kasstroomrisico wordt gezien de liquiditeit van de instelling beperkt geacht.

Schattingen:

De opstelling van de jaarrekening vereist dat het bestuur oordelen vormt, schattingen en veronderstellingen maakt die van invloed zijn op de toepassing van grondslagen en hiermee de gerapporteerde waarde van activa en verplichtingen, alsmede van baten en lasten. Herzieningen van schattingen worden opgenomen in de periode waarin de schatting wordt herzien en in toekomstige perioden waarvoor de herziening gevolgen heeft.

De gemaakte schattingen hebben betrekking op de economische levensduur van de activa en de waardering van voorzieningen. Voor toelichtingen wordt verwezen naar deze jaarrekeningposten.

Toelichting op de geconsolideerde balans per 31 december 2019

1.2 Materiële vaste activa

	1.2.1 Gebouwen en terreinen	1.2.2 Inventaris en apparatuur	1.2.3 Andere vaste bedrijfsmidd.	1.2.4 In uitvoering en vooruitbet.	Materiële vaste activa
cum. aanschafprijs	48.111.897	26.152.822	122.730	0	74.387.449
cumm.afschr./waardevermindering	<u>11.432.671</u>	<u>22.343.147</u>	<u>54.215</u>	<u>0</u>	<u>33.830.033</u>
boekwaarde 01.01.19	36.679.226	3.809.675	68.515	0	40.557.416
investeringen 2019	182.674	1.464.916	0	266.439	1.914.029
desinvesteringen -aanschafwaarde	0	19.139		0	19.139
desinvesteringen -afschrijvingen	0	11.350		0	11.350
afschrijvingen	1.443.093	1.338.433	15.691	0	2.797.217
cum. aanschafprijs	48.294.571	27.598.599	122.730	266.439	76.282.339
cum.afschr./waardevermindering	<u>12.875.764</u>	<u>23.670.230</u>	<u>69.906</u>	<u>0</u>	<u>36.615.900</u>
boekwaarde 31.12.19	35.418.807	3.928.369	52.824	266.439	39.666.439

Onderstaand overzicht geeft een indicatie van de reële waarde van de gebouwen en terreinen in eigendom:

	2019 peildatum		2018 peildatum	
WOZ waarde	27.538.000	1-1-2019	27.874.000	1-1-2018
Verzekerde waarde	62.499.200	1-1-2019	55.579.800	1-1-2018

Als zekerheid voor de rentevaste leningen via Schatkistbankieren is voorzien door een 1e hypotheek op de panden Burgakker 17, 18 en 88 te Boxtel, Grote Beemd 24 te Boxtel en Torenallee 75 te Eindhoven, samen voor € 9.595.000.

1.3 Financiële vaste activa

Langlopende vordering parkeervergoeding Strijps Bultje en leningen SintLucas NXT per 31 december 2019

	Stand 01.01	investeringen	desinvesteringen	Stand 31.12	langlopend	kortlopend	renteperc.
Parkeervergoeding Strijps Bultje looptijd van 1 augustus 2016 tot 1 augustus 2026	355.500	0	54.000	301.500	247.500	54.000	0,0%
SintLucas NXT algemeen looptijd van 1 september 2018 tot 1 januari 2025	400.000	400.000	0	800.000	800.000	0	3,9%
SintLucas NXT HBO looptijd van 1 september 2018 tot 1 januari 2025	100.000	98.000	0	198.000	198.000	0	3,9%
SintLucas NXT BA-aanvraag looptijd van 10 november 2019 tot 1 januari 2028	0	310.000	0	310.000	310.000	0	3,9%
Microlab waarborgsom looptijd van 15 oktober 2018 tot 15 oktober 2023	11.571	0	0	11.571	11.571	0	0,0%
totaal financiële vaste activa	867.071	808.000	54.000	1.621.071	1.567.071	54.000	
Voorziening oninbaarheid leningen SintLucasNXT				-1.308.000			
totaal financiële vaste activa op balans				313.071			

Vooruitlopend op een mogelijke herstructurering van SintLucasNXT is de vordering op de stichting SintLucas NXT voorzien. Deze voorziening is getroffen met het oogmerk om de opgebouwde rekenen van SintLucasNXT en de daarmee samenhangende activiteiten te behouden.

2019

2018

1.4 Voorraden

36.441

34.589

De voorraden betreffen voornamelijk leermiddelen.

Stichting **SintLucas**

1.5 Vorderingen	2019	2018
1.5.1 Debiteuren	7.584	61.177
Vorderingen u.h.v. deelnemersbijdragen	36.000	43.000
	<hr/>	<hr/>
Totaal debiteuren	43.584	104.177
1.5.7 Overige vorderingen		
Brainport Development voorschot RIF Creative Lab	203.627	163.386
Vooruitbetaalde facturen nieuw boekjaar	186.584	316.271
NCE voorschot RIF Restauratietechnieken	0	62.653
Vooruitbetaalde huur parkeerplaatsen Strijp-S	54.000	54.000
Overige vorderingen	<u>162.330</u>	<u>89.255</u>
Totaal overige vorderingen	606.541	685.565
1.5.8 Overlopende activa		
Nog te ontvangen rente	5.912	5.944
	<hr/>	<hr/>
Totaal overige vorderingen/overlopende activa	<u>612.453</u>	<u>691.509</u>
<u>Totaal vorderingen</u>	656.037	795.686
1.7 Liquide middelen		
	2019	2018
1.7.2 Tegoeden op bank- en girorekeningen	9.984.622	11.878.624
1.7.3 Deposito's/spaarrekeningen	2.694.256	2.694.246
1.7.4 Overige/kruisposten	349	-2.892
	<hr/>	<hr/>
<u>Totaal liquide middelen</u>	12.679.227	14.569.978

Stichting **SintLucas**

2.1 Eigen vermogen

	stand per 31.12.18	resultaat	overige mutaties	stand per 31.12.19
Algemene reserve (publiek)				
2.1.1. Algemene reserve	40.071.569	234.813	0	40.306.382
2.1.2 Bestemmingsreserve (publiek)				
Bestemmingsreserve personele fricties	1.750.000	0	0	1.750.000
Bestemmingsreserve Convenant 2019 VO	0	75.156	0	75.156
2.1.3 Bestemmingsreserve (privaat)				
Bestemmingsreserve algemeen (privaat)	2.791.506	-1.339.699	0	1.451.807
Bestemmingsreserve SINTLUCAS PRO (privaat)	<u>221.430</u>	<u>-268</u>	0	<u>221.162</u>
Totaal eigen vermogen	44.834.505	-1.029.998	0	43.804.507

Bestemmingsreserve personele fricties

Uit de bestemmingsreserve personele fricties worden personele lasten als gevolg van onzekerheden in de ontwikkeling van deelnemersaantallen opgevangen als ook de lasten die verband houden met noodzakelijke wijzigingen in het profiel van onze medewerkers.

Bestemmingsreserve convenant VO

In het kader van de regeling 'Regeling bijzondere en aanvullende bekostiging PO en VO 2019' heeft SintLucas een bedrag van 75.156 euro ontvangen voor de kalenderjaren 2020 en 2021. Deze gelden kunnen, met actieve betrokkenheid van het onderwijsgevend personeel, ingezet worden voor bijvoorbeeld meer ontwikkeltijd, werkdrukverlichting, begeleiding van startende leraren, begeleiding van zij-instromers, onderwijsinnovatie of maatregelen in het kader van arbeidsmarktvragestukken.

Bestemmingsreserve algemeen privaot

SINTLUCAS opteert voor een onderscheid in publieke middelen en private middelen. Een deel (€ 1.451.807) van het Eigen Vermogen op 31 december 2019 is aantoonbaar te herleiden als vermogen afkomstig uit private middelen. Vanuit de bestemmingsreserve algemeen (privaat) zijn in 2018 en 2019 leningen verstrekt aan SintLucasNXT. Deze leningen zijn opgenomen bij post 1.3 Financiële vaste activa.

Voorstel resultaatbestemming:

Algemene reserve publiek	234.813
Bestemmingsreserve (privaat)	-1.339.699
Bestemmingsreserve personele fricties	0
Bestemmingsreserve Convenant 2019 VO	75.156
Bestemmingsreserve SINTLUCAS PRO	-268

Exploitatieresultaat totaal -1.029.998

2.2 Voorzieningen

	stand per 31.12.18	dotaties	onttrekkingen	vrijval	stand per 31.12.19	kortlopende deel <1 jaar	langlopende deel > 1 jaar
2.2.1 Voorz. Personele lasten	829.548	577.577	-283.365	-80.227	1.043.533	202.450	841.083
Voorz. Jubilea uitkeringen	399.313	61.557	-10.738	0	450.132	13.159	436.973
Voorz. Generatiepact	0	371.000	0	0	371.000	31.000	340.000
Voorz. Langdurig zieken	0	132.753	0	0	132.753	113.698	19.055
Voorz. Duurzame inzetb.	243.830	127.016	-36.197	-44.844	289.805	47.651	242.154
2.2.3 Onderhoudsvoorziening	1.134.875	1.232.567	-631.295	0	1.736.147	1.389.183	346.964
Totaal voorzieningen	2.607.566	2.502.470	-961.595	-125.071	4.023.370	1.797.141	2.226.229

Voorziening Personele lasten:

Deze voorziening is gevormd ter dekking van wachtgeldverplichtingen, beëindigingsregelingen en vergoedingen die in de toekomst beschikbaar worden gesteld ter compensatie van niet genoten verlof.

Bij deze voorziening wordt geen rekening gehouden met een disconteringsvoet. Tevens wordt er geen rekening gehouden met een stijging vanwege de CAO. Reden hiervoor is dat dit voor het merendeel gewezen werknemers betreft.

Voorziening Jubilea uitkeringen:

Deze voorziening is gevormd ten behoeve van de toekomstige jubileumrechten van medewerkers op basis van de CAO-bepalingen die worden 'opgebouwd' gedurende het dienstverband. Bij de bepaling van de omvang van de voorziening zijn inschattingen gehanteerd voor de blijfkans van medewerkers, waarbij een einde diensttijd van 67 jaar van toepassing is.

Daarnaast wordt gerekend met een jaarlijkse CAO-stijging van 1,80% en een disconteringsvoet van 1,00%.

Voorziening Generatiepact:

SintLucas vindt het belangrijk dat haar medewerkers duurzaam en vitaal aan het werk zijn en blijven. Bij duurzame inzetbaarheid is het ook belangrijk om nieuwtijdse kwaliteiten aan te trekken en te ontwikkelen. Daarvoor is instroom en opleiden van jongeren en meer doorstroom nodig. De regeling Generatiepact biedt een oplossing omdat de vrijgekomen formatieruimte aangewend wordt om jongere medewerkers aan te trekken, en meer doorstroom mogelijk te maken.

Het Generatiepact is een eenmalige en generieke regeling, met twee instapmomenten (1 augustus 2020 en 1 augustus 2021). Door de regeling worden medewerkers van 62 jaar en ouder in staat gesteld hun arbeidsomvang aan te passen aan de belastbaarheid, waarmee men op een gezonde manier kan blijven werken tot aan het voor hen vastgestelde AOW-moment. Medewerkers die aan bepaalde criteria voldoen worden in staat gezet de arbeidsduur terug te brengen naar 50% van de oorspronkelijke formele betrekkingsomvang, waarbij het salaris 70%-75% wordt doorbetaald en de pensioenopbouw gehandhaaft blijft. Bij de berekening van de voorziening is uitgegaan van de werkelijke loonkosten van de deelnemers en de resterende werktijd.

Voorziening langdurig zieken:

Met ingang van 2019 wordt voor medewerkers die op 31 december ziek zijn, en waarvan de verwachting is dat ze vanwege hun ziekte niet meer inzetbaar zullen zijn voor SintLucas, een voorziening getroffen voor hun loonkosten gedurende de resterende periode tot aan de beoordeling voor de Wet Werk en Inkomen (WIA).

Voorziening duurzame inzetbaarheid:

In de cao BVE is een regeling opgenomen voor duurzame inzetbaarheid. Hieruit ontstaat een verplichting voor de instelling uit hoofde van rechten uit deze regeling (bij regeling seniorenverlof).

Ter dekking van deze verplichting is in 2017 een voorziening gevormd, waarbij rekening gehouden wordt met een blijfkans van de betreffende medewerkers. Vooralnog wordt nog geen rekening gehouden met CAO-stijging en een disconteringsvoet.

Onderhoudsvoorziening:

In 2017 zijn zowel voor de locatie Boxtel als de locatie Eindhoven nieuwe onderhoudsplannen opgesteld.

Op basis van deze plannen is de onderhoudsvoorziening voor de locatie Boxtel geactualiseerd en voor de locatie Eindhoven gevormd ten behoeve van verwacht groot onderhoud. Hierbij is rekening gehouden met een inflatie van 3%.

Er wordt geen rekening gehouden met een disconteringsvoet.

Periodiek wordt het onderhoudsplan geactualiseerd.

2.3	Langlopende schulden	stand per 31.12.18	aflossingen 2019	stand per 31.12.19	looptijd < 1 jaar	looptijd > 1 jaar	rentevoet
2.3.3	Schatkistbankieren 2533 (tm 2045)	4.317.749	4.317.749	0	0	0	0,27%
2.3.5	Overige langlopende schulden	stand per 31.12.18	betalingen 2019	stand per 31.12.19	looptijd < 1 jaar	looptijd > 1 jaar	
	Regelingen oud-medewerkers	86.100	76.100	10.000	10.000	0	
	Totaal langlopende schulden	4.403.849	4.393.849	10.000	10.000	0	

In 2015 zijn 2 lineaire leningen van € 4.797.500 aangegaan via schatkistbankieren, waarvan per 31 december 2016 alles was ontvangen. Bij lening 2533 is de rentevastperiode van 15-9-2015 tot 17-9-2019 en bij de lening 2535 is de rentevastperiode van 15-12-2015 tot 27-2-2026.

In 2017 is de lening 2535 vervroegd afgelost. En n 2019 is ook de lening 2533 vervroegd afgelost.

Als zekerheid voor de rentevaste leningen via Schatkistbankieren is voorzien door een 1e hypotheek op de panden Burgakker 17, 18 en 88 te Boxtel, Grote Beemd 24 te Boxtel en Torenallee 75 te Eindhoven, samen voor € 9.595.000.

2.4	Kortlopende schulden	2019	2018
2.4.1	Kredietinstellingen/ING Bank	0	159.917
2.4.3	Crediteuren	1.659.642	1.650.401
	Loonheffing	1.123.945	1.020.520
2.4.7	Belastingen en premies sociale verzekeringen	<u>1.123.945</u>	<u>1.020.520</u>
2.4.8	Schulden ter zake van pensioenen	296.803	266.097
	Nog te ontv facturen Drijvers (eindafrekening Strijp-S)	474.532	474.532
	Eenmalige uitkering in januari (over eerder boekjaar)	171.473	82.526
	Openstaande uren verlof per 31 december	106.553	136.992
	Nog te besteden subsidie Erasmus	143.859	86.393
	Nog te betalen facturen (eerder boekjaar)	222.459	134.807
	Overige kortlopende schulden (overig)	134.297	264.070
2.4.9	Overige kortlopende schulden	<u>1.253.173</u>	<u>1.179.320</u>
	Vooruitontvangen subsidies OCW (geoormerkt)	477.295	275.623
	Accountants- en administratiekosten	21.901	15.052
	Vakantiegeld en -dagen/EJ-uitkering	690.579	647.906
2.4.10	Overlopende passiva	<u>1.189.775</u>	<u>938.581</u>
	<u>Totaal kortlopende schulden</u>	5.523.338	5.214.836

Jaarrekening 2019 41882

Pagina 13

Stichting **SintLucas**

Model G Overzicht subsidies O.C. en W.

G1 Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule

Omschrijving	Toewijzing Kenmerk	Toewijzing Datum	Bedrag toewijzing EUR	Ontvangen t/m 2019 EUR	Prestatie afgerond?
Lerarenbeurs VO	1007958-1	20-9-2019	8.229	8.229	N
Lerarenbeurs BVE	928260-1	20-9-2018	52.400	52.400	J
	1006056-1	20-9-2019	51.297	51.297	N
Tijdelijke regeling minimagezinnen	926425-2	21-8-2018	79.122	79.122	J
	1003675-1	20-8-2019	78.915	78.915	N

G2 Verantwoording van subsidies met verrekeningclausule

G2-A Aflopend per ultimo 2018

Omschrijving Kenmerk	Toewijzing Datum	Bedrag toewijzing EUR	Ontvangen t/m 2018 EUR	Lasten t/m 2018 EUR	Stand 1-1-2019 EUR	Ontvangen in 2019 EUR	Lasten in 2019 EUR	Te verrekenen Ultimo 2019 EUR
Regionaal Investeringsfonds Restauratietechnieken								
646853-1	20-10-2014	825.229	701.445	1.913.101				76.199

Vermelde kosten betreffen de 100% gemaakte kosten. Hiervan is conform beschikking 1/3 subsidiabel, waardoor kosten maal 1/3 als baten zijn verantwoord.

G2-A Aflopend per ultimo 2019

Omschrijving Kenmerk	Toewijzing Datum	Bedrag toewijzing EUR	Ontvangen t/m 2018 EUR	Lasten t/m 2018 EUR	Stand 1-1-2019 EUR	Ontvangen in 2019 EUR	Lasten in 2019 EUR	Te verrekenen Ultimo 2019 EUR
Regionaal Investeringsfonds Creative Lab								
940610	23-5-2016	450.000	337.500	387.342	208.386	67.500	81.777	248.627

Vermelde kosten betreffen de 100% gemaakte kosten. Hiervan is conform beschikking 1/3 subsidiabel, waardoor kosten maal 1/3 als baten zijn verantwoord.

G2-B Doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Omschrijving Kenmerk	Toewijzing Datum	Bedrag toewijzing EUR	Ontvangen t/m 2018 EUR	Lasten t/m 2018 EUR	Stand 1-1-2019 EUR	Ontvangen in 2019 EUR	Lasten in 2019 EUR	Saldo nog te besteden 31-12-2019 EUR
Regeling doorstroom mbo-hbo								
DHBO019026	20-11-2018	149.500	37.375	57.923	-8.962	112.125	58.673	56.225

Vermelde kosten betreffen de 100% gemaakte kosten. Hiervan is conform beschikking 4/5 subsidiabel, waardoor kosten maal 4/5 als baten zijn verantwoord.



Toelichting op de onderscheiden posten van de staat van baten en lasten

3.1	Rijksbijdragen	2019	Begroting 2019	2018
	Rijksbijdrage sector VO	4.032.310	3.916.000	3.925.442
	Rijksbijdrage sector BVE	29.040.878	28.345.000	27.634.803
		<hr/>	<hr/>	<hr/>
3.1.1	Rijksbijdrage OCW/EZ	33.073.188	32.261.000	31.560.245
	Geoomerkte OCW subsidies	116.394	0	343.541
	Niet-geoomerkte OCW subsidies	3.016.331	2.483.000	2.427.653
		<hr/>	<hr/>	<hr/>
3.1.2	Overige subsidies OCW	3.132.725	2.483.000	2.771.194
3.1.3	Doorbetalen rijksbijdrage SWW	785.139	605.000	714.909
		<hr/>	<hr/>	<hr/>
	Totaal rijksbijdragen	36.991.052	35.349.000	35.046.348

toelichting

Totaal betalingen 2019 volgens overzicht DUO-beslissingen	36.228.013
Totaal Rijksbijdrage OC&W aan de batenkant van de exploitatie	<u>36.205.913</u>
Te verklaren verschil	22.100

Onderbouwing verschil:

Regionaal Investeringsfonds Creative Lab bestedingen subsidie 2019	-27.259
Vaste voet VO van balans	-8.948
Doorstroom mbo-hbo bestedingen 2019	-46.938
Vaste voet VO naar balans	9.000
Lerarenbeurs VO naar balans	3.762
Lerarenbeurs MBO naar balans	28.369
Tegemoetkoming minima naar balans	<u>64.114</u>

<u>Totaal verschil</u>	22.100
------------------------	--------

De rijksbijdragen 2019 zijn 1,94 miljoen hoger dan in 2018 en 1,64 miljoen hoger dan begroot. Dit is grotendeels te danken aan de stijging van de lumpsum bij het MBO (1,41 miljoen hoger dan in 2018 en 0,70 miljoen hoger dan gebudgetteerd) ter compensatie van de gestegen loonsom in 2019. Daarnaast hebben we ook nog subsidies ontvangen voor zij-instroom (0,28 miljoen) en voortijdig schoolverlaten (0,24 miljoen) welke we niet begroot hadden.

Stichting **SintLucas**

Uitsplitsing Rijksbijdragen 2019

	pers./mat. BVE	pers./mat. VO	niet geoormerkt BVE	niet geoormerkt VO	geoormerkt BVE	geoormerkt VO	totaal
Rijksbijdrage personeel/materieel/huisvestir	28.136.014	4.032.310					32.168.324
Wachtgeldverg./-inhouding	904.864						904.864
RIF restauratietechniek							0
RIF Creative Lab					27.259		27.259
Kwaliteitsafspraken MBO (vast)			2.108.267				2.108.267
Doorstroom mbo-hbo					46.938		46.938
Invoeringskosten lesmateriaal				153.425			153.425
Prestatiebox VO				156.898			156.898
Regeling minimagezinnen					14.802		14.802
Convenant VO				75.156			75.156
Lerarenbeurs					22.928	4.467	27.395
Zij-instroom			280.000				280.000
Voortijdig schoolverlaten			226.515	16.070			242.585
Totaal:	29.040.878	4.032.310	2.614.782	401.549	111.927	4.467	36.205.913

3.4 Baten in opdracht van derden	2019	Begroting 2019	2018
3.4.1 Contractonderwijs	0	0	0
3.4.3 Overige	12.129	18.000	12.668
<u>Baten in opdracht van derden</u>	12.129	18.000	12.668

In 2015 werd het verzorgen van contractonderwijs al afgebouwd en na 2016 heeft dit helemaal niet meer plaatsgevonden.



3.5	Overige baten	2019	Begroting 2019	2018
3.5.1	Verhuur	34.876	35.000	34.876
3.5.5	Ouderbijdragen	256.922	238.000	261.351
3.5.6	Subsidies (niet OCW)	120.612	150.000	126.249
3.5.6	Overige	124.863	280.000	272.782
	Totaal overige baten		537.273	703.000
				695.258
	<u>Uitsplitsing 3.5.6 Subsidies (niet OCW)</u>			
	Internationale organisaties	120.612		126.249
	Nationale overheden	0		0
	waarvan NWO	0		0
	KNAW	0		0
	Overige non-profit organisaties	0		0
	Bedrijven	0		0
	Totaal subsidies (niet OCW)		120.612	126.249
	<u>Uitsplitsing Overige (overige baten)</u>			
	Vergoedingen voor kopiën/boeken/licenties	63.517		179.430
	Overige (overige baten)	61.346		93.352
	Totaal overige (overige baten)		124.863	272.782

De overige baten van 2019 zijn 0,17 miljoen lager dan begroot en 0,16 miljoen hoger dan in 2018.

De daling wordt vooral veroorzaakt door minder vergoedingen van studenten vanwege het zelf aanschaffen van boeken en licenties, waardoor SintLucas geen opbrengsten meer heeft. Daar staat tegenover dat er hiervoor ook geen kosten meer hoeven te worden gemaakt.



Stichting **SintLucas**

	2019	Begroting 2019	2018
4.1 Personele lasten			
Brutolonen en salarissen	17.788.923	17.664.000	16.403.757
Sociale lasten	2.460.257	2.446.000	2.260.136
Pensioenpremies	2.578.845	2.390.000	2.337.900
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
4.1.1 Lonen en salarissen	22.828.025	22.500.000	21.001.793
Dotaties personele voorzieningen	1.269.903	260.000	890.254
Vrijval personele voorzieningen	-125.071	0	-80.910
Personeel niet in loondienst	1.546.497	1.350.000	1.605.758
Overig	671.481	844.300	405.073
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
4.1.2 Overige personeelslasten	3.362.810	2.454.300	2.820.175
4.1.3 Af: Uitkeringen	-67.285	0	-85.951
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
Totaal personele lasten	26.123.550	24.954.300	23.736.017

Het aantal medewerkers is in 2019 toegenomen van 312 fte in 2018 naar 315 fte.

Hiervan is in 2019 34% (2018 34%) fulltimer en 66% (2018 66%) parttimer.

De toename van 8,73% aan lonen en salarissen wordt verklaard uit de toename van het aantal fte in 2019, de CAO-verhoging in 2019 en de stijging van de pensioenlasten.

De stijging van 1,0 miljoen aan dotaties personele voorzieningen ten opzichte van de begroting is

voor een aanzienlijk deel te verklaren uit de afhandeling van afspraken met afscheidnemende medewerkers.

Daarnaast hebben we met ingang van 2019 ook voorzieningen getroffen voor langdurig zieken en de uitvoering van de gemaakte afspraken in het kader van het generatiepact waardoor oudere medewerkers deels gecompenseerd worden indien ze kiezen om gedeeltelijk minder te gaan werken om jongere medewerkers te kunnen benoemen en/of carrièreperspectief te bieden.

WNT-verantwoording 2019 Stichting SINTLUCAS

Op 1 januari 2013 is de Wet normering topinkomens (WNT) in werking getreden. De WNT is van toepassing op Stichting SintLucas.

Het voor Stichting SintLucas toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2019: **€ 164.000**.

Het bezoldigingsmaximum in 2019 voor Stichting SintLucas is gebaseerd op het WNT-maximum voor het onderwijs:

1. Het driejaarsgemiddelde van de totale baten per kalenderjaar (t-4, t-3 en t-2);
2. Het driejaarsgemiddelde van het aantal leerlingen, deelnemers of studenten (t-4, t-3 en t-2);
3. Het gewogen aantal onderwijssoorten of -sectoren.

Dit leidt tot de volgende scores ten aanzien van complexiteit:

	Complexiteitspunten
Gemiddelde totale baten	6
Gemiddelde aantal deelnemers	3
Gewogen aantal onderwijssoorten of -sectoren	5
Totaal aantal punten	14

In totaliteit kunnen derhalve 14 complexiteitspunten worden toegekend aan SINTLUCAS wat overeenkomt met klasse E. Voor deze klasse geldt een bezoldigingsmaximum van € 164.000.

De bezoldigingsklasse voor 2019 is vastgesteld op klasse E tijdens de vergadering van de Raad van Toezicht op 4 maart 2020.

1. Bezoldiging topfunctionarissen

1a. *Leidinggevende topfunctionarissen, gewezen topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende top-functionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling alsmede degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt*

Gegevens 2019	
bedragen x € 1	Rabelink R.
Functiegegevens	Voorzitter CvB
Aanvang en einde functievervulling in 2019	01/01 – 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0
Dienstbetrekking?	ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	135.930
Beloningen betaalbaar op termijn	19.813
<i>Subtotaal</i>	<i>155.743</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	164.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.
Bezoldiging	155.743
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.
Gegevens 2018	
bedragen x € 1	Rabelink R.
Functiegegevens	Voorzitter CvB
Aanvang en einde functievervulling in 2018	01/01 – 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0
Dienstbetrekking?	ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	128.052
Beloningen betaalbaar op termijn	18.141
<i>Subtotaal</i>	<i>146.193</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	158.000

1b. *Leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking in de periode kalendermaand 1 t/m 12*

Niet van toepassing



1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2019			
bedragen x € 1	Harteveld G.		Jansen E.
Functiegegevens	Voorzitter RvT		Lid RvT
Aanvang en einde functievervulling in 2019	01/01 – 31/12		01/01 – 31/12
Bezoldiging			
Bezoldiging	14.175		9.450
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	24.600		16.400
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.		N.v.t.
Bezoldiging	14.175		9.450
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.		N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.		N.v.t.
Gegevens 2018			
bedragen x € 1	Harteveld G.		Jansen E.
Functiegegevens	Voorzitter RvT		Lid RvT
Aanvang en einde functievervulling in 2018	01/01 – 31/12		01/01 – 31/12
Bezoldiging			
Bezoldiging	14.175		9.450
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	23.700		15.800
Gegevens 2019			
bedragen x € 1	Puts H.	Willemse, P.	Weggeman, M.
Functiegegevens	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT
Aanvang en einde functievervulling in 2019	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12
Bezoldiging			
Bezoldiging	9.450	9.450	9.450
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	16.400	16.400	16.400
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	9.450	9.450	9.450
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2018			
bedragen x € 1	Puts H.	Willemse, P.	Weggeman, M.
Functiegegevens	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT
Aanvang en einde functievervulling in 2018	01/01 – 31/12	25/10 – 31/12	25/10 – 31/12
Bezoldiging			
Bezoldiging	9.450	1.761	1.761
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	15.800	2.944	2.944

1d. Topfunctionarissen alsmede degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt met een bezoldiging van € 1.700 of minder

Niet van toepassing

1e. De totale bezoldiging van een topfunctionaris alsmede degene die op grond van zijn/haar voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris wordt aangemerkt, voor al zijn/haar functies bij één WNT-instelling en eventuele aan deze WNT-instelling gelieerde rechtspersonen (uitsluitend te verantwoorden indien en voor zover er sprake is bij een topfunctionaris van bezoldiging voor andere werkzaamheden dan die als topfunctionaris bij de WNT-instelling en/of bezoldiging uit hoofde van werkzaamheden bij gelieerde rechtspersonen)

Niet van toepassing

1f. In het geval een leidinggevende topfunctionaris, op of na 1-1-2018 met een WNT-instelling een dienstbetrekking aangaat en hij/zij bij een of meer andere WNT-instellingen reeds een dienstbetrekking heeft als topfunctionaris, niet zijnde een toezichhoudende topfunctionaris, zijn bepaalde of alle onderdelen van onderstaande tabel van toepassing. Indien van toepassing kan het betreffende tabelonderdeel dienen als aanvulling op tabel 1a of 1d. Dit geldt in voorkomende gevallen ook voor diegene die op grond van zijn/haar voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris wordt aangemerkt.

Niet van toepassing

2. Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen met of zonder dienstbetrekking alsmede degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt

Niet van toepassing

3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2019 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

4.2 Afschrijvingen op immateriële- en materiële activa

	2019	Begroting 2019	2018
4.2.2 Materiële vaste activa			
Afschrijvingskosten gebouwen	1.443.092	1.479.000	1.423.420
Afschrijvingskosten inventaris	1.338.434	1.374.500	1.280.500
Afschrijvingskosten andere vaste bedrijfsmiddelen	15.691	21.500	10.115
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
Totaal afschrijvingen op immateriële- en materiële activa	2.797.217	2.875.000	2.714.035

De afschrijvingen zijn minder gestegen dan verwacht. Dit is te wijten aan het achterblijven van de investeringen in 2019. De investeringen in 2019 bedroegen 1,90 miljoen, terwijl bij de bepaling van de begroting werd uitgegaan van 2,17 miljoen.

4.3 Huisvestingslasten

	2019	Begroting 2019	2018
4.3.1 Onderhoud	731.809	712.868	535.052
4.3.2 Energie en water	337.922	430.000	403.247
4.3.3 Schoonmaakkosten	501.378	510.000	466.812
4.3.4 Heffingen	162.876	160.000	144.179
4.3.5. Dotatie onderhoudsvoorziening	1.232.567	552.632	552.632
4.3.6 Overige	329.508	370.000	461.241
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
Totaal huisvestingslasten	3.296.060	2.735.500	2.563.163

De realisatie 2019 is aanmerkelijk hoger t.o.v. het begrote bedrag voor 2019. Ook ten opzichte van 2018 is er sprake van een stijging met 0,73 miljoen. Dit is het gevolg van een hogere dotatie aan de onderhoudsvoorziening.



Stichting **SintLucas**

4.4. **Overige lasten**

	2019	Begroting 2019	2018
4.4.1 Administratie- en beheerslasten	588.890	575.000	596.976
4.4.2 Marketing	594.236	541.000	585.558
4.4.3 ICT-lasten	1.615.369	1.790.000	1.558.566
4.4.4 Leermiddelen en onderwijsactiviteiten	801.649	922.700	944.931
4.4.5 Lasten subsidie OCW	323.929	424.000	823.221
4.4.6 Lasten overige subsidies	143.002	168.000	138.572
4.4.7 Innovatie- en strategiebudget	1.634.069	400.000	425.684
4.4.8 PMO-projecten	425.245	0	273.151
4.4.9 Dotatie overige voorzieningen	0	0	0
4.4.9 Overige	252.535	813.500	338.844
Totaal overige lasten	6.378.924	5.634.200	5.685.503

De overige lasten van 2019 zijn 0,74 miljoen hoger dan verwacht en 0,69 miljoen hoger dan in 2018.
 Het innovatie- en strategiebudget is in 2019 belast vanwege mogelijke oninbaarheid (zie Financiële vaste activa) met 1,3 miljoen.
 De overige lasten t.b.v. subsidies zijn ten opzichte van 2018 gedaald (0,50 miljoen). Voor een deel is dit het gevolg van het opnemen van de post professionalisering bij de personeelslasten vanaf 2019 (0,34 miljoen).
 De kosten voor leermiddelen en onderwijsactiviteiten zijn lager dan verwacht (0,14 miljoen).

Specificatie accountants- en advieskosten:

De volgende honoraria van Astrium en EY zijn ten laste gebracht van de stichting en haar dochtermaatschappij (SINTLUCAS PRO) die zij consolideert, één en ander zoals bedoeld in artikel 2:382a lid 1 en 2 BW:

2019	Astrium	EY
Onderzoek van de jaarrekening en bekostiging < 2019	0	14.172
Onderzoek van de jaarrekening en bekostiging 2019	46.056	0
Andere controle opdrachten	0	0
Adviesdiensten fiscaal terrein	0	3.066
Overige diensten	0	0
Totaal	46.056	17.238
2018		EY
Onderzoek van de jaarrekening en bekostiging < 2018		50.539
Onderzoek van de jaarrekening en bekostiging 2018		52.877
Andere controle opdrachten		0
Adviesdiensten fiscaal terrein		1.634
Overige diensten		0
Totaal		105.050

De hierboven opgenomen bedragen bestaan uit de in het verslagjaar aan de instelling toe te rekenen accountantskosten.

5 **Financiële baten en lasten**

	2019	Begroting 2019	2018
5.1 Rentebaten	33.585	23.400	8.383
5.5 Rentelasten	-8.286	-8.300	-11.879
Totaal financiële baten en lasten	25.299	15.100	-3.496

Niet uit de balans blijken verplichtingen

SINTLUCAS heeft diverse meerjarige contracten met leveranciers, volgend uit de reguliere bedrijfsvoering (o.a. huur copiers, schoonmaak, energie). De contracten met de hoogste waarde worden hieronder verder toegelicht.

Leverancier	Onderwerp contract	Einddatum	Contractwaarde 2020	Contractwaarde vanaf 2021
OGD ict-diensten	Contract OGD EA IAAS en NAAS	31-8-2021	724.281	500.961
EnecoZakelijk	Elektriciteit 2017-2022	31-12-2022	150.055	306.778
Surfned BV	Lidmaatschapsverklaring	31-12-2021	87.610	90.287
Ricoh Nederland BV	Multifunctionals + 2x productieprinter	31-3-2022	84.356	108.022
Iddink	Boeken VMBO	29-2-2024	84.181	271.483
Hydreco B.V.	Aansluiting en levering van bronwater	31-7-2036	75.103	1.188.505
Loyalis Schade NV	AOV verzekering	1-1-2022	73.498	75.948
MBO-Raad	Jaarcontributione	31-12-2030	73.482	746.664
Microlab	Huur officieruimte Kastanjelaan	15-12-2022	68.303	136.605
IJK B.V. (Driessen)	Salarisadministratie	31-8-2025	48.535	230.539

Loonheffing ABP juli 1991 (SINTLUCAS locatie Boxtel)

De schuld aan het Ministerie van O.C. en W., inzake loonheffing en ABP-premie juli 1991 is niet in de balans opgenomen, daar er geen intentie bestaat om de activiteiten van SINTLUCAS te beëindigen. Er bestaat een latente schuld met een nominale waarde van € 51.800. De schuld zal tot afwikkeling komen op het moment dat de activiteiten van SINTLUCAS als geheel worden beëindigd.

Niet uit de balans blijken rechtenVordering Loonheffing/ABP-premie juli 1991 (SINTLUCAS locatie Boxtel)

De vordering op het Ministerie van O.C. en W., inzake loonheffing en ABP-premie juli 1991 is niet in de balans opgenomen, daar er geen intentie bestaat om de activiteiten van SINTLUCAS te beëindigen.

De vordering zal tot afwikkeling komen op het moment dat de activiteiten van SINTLUCAS als geheel worden beëindigd.

Rekening courant faciliteit schatkistbankieren

SINTLUCAS bankiert via schatkistbankieren, waarbij het mogelijk is om gebruik te maken van een rekening courant faciliteit (roodstandlimiet) van € 2,4 miljoen. Hiervan is in 2019 geen gebruik gemaakt.

Gebeurtenissen na balansdatum

Gevolgen van het COVID-19 virus voor SintLucas

De gehanteerde grondslagen voor waardering en resultaatbepaling van de jaarrekening 2019 zijn gebaseerd op de continuïteitsveronderstelling van SintLucas. Echter in de regio Wuhan in China startte in december 2019 een uitbraak van het COVID-19 virus. Medio februari 2020 is dit virus in heel Europa (waaronder ook Nederland) doorgedrongen.

Om het virus zo goed mogelijk te bestrijden heeft het Kabinet maatregelen getroffen, waaronder het verbieden van bijeenkomsten van (grote) groepen mensen, diverse reisverboden en de sluiting van eet- en drinkgelegenheden en sport- en fitnessclubs, scholen en kinderdagverblijven tot in ieder geval 11 mei 2020. Vergaande maatregelen zijn op dit moment niet uitgesloten. Dit heeft een aanzienlijke impact op de economie en werkgelegenheid in zowel binnenland als het buitenland. De uiteindelijke gevolgen hiervan zijn op dit moment nog niet te overzien.

Ook voor SintLucas heeft de uitbraak van het COVID-19 virus, op het moment van het opmaken van de jaarrekening, directe organisatorische gevolgen c.q. onzekerheden. Deze organisatorische gevolgen c.q. onzekerheden bestaan uit:

- a. De aanwas van nieuwe studenten en leerlingen
- b. De uitputting van exploitatiebudgetten
- c. De herstructurering van SintLucas NXT
- d. Aantal stageplaatsen voor bepaalde sectoren m.n. evenementenbranche

Naast de bovenstaande organisatorische gevolgen heeft dit direct dan wel indirect ook financiële gevolgen c.q. onzekerheden voor SintLucas. Voor het boekjaar 2019 zijn er geen directe gevolgen van toepassing. Echter vanaf het boekjaar 2020 kunnen de volgende financiële gevolgen van toepassing zijn voor SintLucas, voor zover wij kunnen overzien op het moment van het opmaken van de jaarrekening:

- a. Lagere bekostiging door (versnelde) krimp in aantal studenten
- b. Uitputting van exploitatiebudgetten blijft achter bij de (meerjaren)begroting
- c. Extra investeringen in reparatielessen of andere activiteiten om de kwaliteit van het onderwijs te kunnen borgen
- d. Ten aanzien van de liquiditeit voorzien wij vooralsnog geen risico's

De uitbraak van het COVID-19 virus heeft geen (significante) invloed op de cijfers over het boekjaar 2019. Het college van bestuur heeft passende maatregelen genomen c.q. zorgt ervoor dat passende maatregelen worden genomen om de continuïteit van de bedrijfsactiviteiten te waarborgen. Het college van bestuur acht een duurzame voortzetting van de bedrijfsactiviteiten derhalve niet onmogelijk. De jaarrekening is dan ook opgemaakt uitgaande van de veronderstelling van continuïteit van SintLucas.



Enkelvoudige balans per 31 december 2019 in €

(na verwerking voorstel resultaatbestemming)

Activa	2019	2018
Vaste activa		
1.1 Immateriële vaste activa		
1.2 Materiële vaste activa		
Gebouwen en terreinen	35.685.246	36.679.226
Inventaris, apparatuur en andere vaste bedrijfsmiddelen	3.981.193	3.878.190
1.3 Financiële vaste activa		
Langlopende vordering parkeerterrein	301.500	355.500
Langlopende lening SintLucas NXT	0	500.000
Microlab waarborgsom	11.571	11.571
Deelnemingen in groepsmaatschappijen	<u>221.161</u>	<u>221.430</u>
Totale vaste activa	40.200.671	41.645.917
Vlottende activa		
1.4 Voorraden	36.441	34.589
1.5 Vorderingen:		
Ministerie OCenW	0	0
Debiteuren	43.584	104.177
Vorderingen op groepsmaatschappijen	0	0
Overige vorderingen/overlopende activa	612.444	691.500
1.7 Liquide middelen	<u>12.522.044</u>	<u>14.455.982</u>
Totale vlottende activa	13.214.513	15.286.248
Totaal activa	53.415.184	56.932.165
Passiva		
Eigen vermogen		
2.1 Algemene reserve	40.306.382	40.071.569
Bestemmingsreserves (publiek)	1.825.156	1.750.000
Bestemmingsreserve (privaat)	1.451.807	2.791.506
Bestemmingsreserve SiNTLUCAS PRO (privaat)	<u>221.162</u>	<u>221.430</u>
Totaal eigen vermogen	43.804.507	44.834.505
2.3 Voorzieningen		
Onderhoudsvoorziening	1.736.147	1.134.875
Overige voorzieningen	<u>2.287.223</u>	<u>1.472.691</u>
Totaal voorzieningen	4.023.370	2.607.566
2.4 Langlopende schulden		
Totaal langlopende schulden	0	4.167.833
2.5 Kortlopende schulden		
Kredietinstellingen	0	159.917
Belastingen en premies sociale verzekeringen	1.123.945	1.020.520
Schulden aan groepsmaatschappijen	112.541	176.055
Overige kortlopende schulden/overlopende passiva	<u>4.350.821</u>	<u>3.965.769</u>
Totaal kortlopende schulden	5.587.307	5.322.261
Totaal passiva	53.415.184	56.932.165

Enkelvoudige staat van baten en lasten over 2019 in €

	2019	Begroting 2019	2018
De enkelvoudige begroting van 2019 is gelijk aan de geconsolideerde begroting van 2019.			
3 Baten			
3.1 Rijksbijdragen	36.991.052	35.349.000	34.331.439
3.4 Baten werk in opdracht van derden	12.129	18.000	12.668
3.5 Overige baten	<u>537.273</u>	<u>703.000</u>	<u>1.410.167</u>
Totaal baten	37.540.454	36.070.000	35.754.274
4 Lasten			
4.1 Personeelslasten	26.123.550	24.954.300	24.061.009
4.2 Afschrijvingen	2.797.217	2.875.000	2.714.035
4.3 Huisvestingslasten	3.296.060	2.735.500	2.563.163
4.4 Overige lasten	<u>6.378.647</u>	<u>5.634.200</u>	<u>5.341.237</u>
Totaal lasten	<u>-38.595.474</u>	<u>-36.199.000</u>	<u>-34.679.444</u>
Saldo baten en lasten	-1.055.020	-129.000	1.074.830
5 Financiële baten en lasten			
5.1 Financiële baten	33.576	23.400	8.373
5.2 Financiële lasten	<u>-8.286</u>	<u>-8.300</u>	<u>-11.879</u>
Saldo financiële baten en lasten	<u>25.290</u>	<u>15.100</u>	<u>-3.506</u>
Resultaat gewone bedrijfsvoering	-1.029.730	-113.900	1.071.324
7 Resultaat deelnemingen	-268	0	-19.264
	-268	0	-19.264
Saldo exploitatie	-1.029.998	-113.900	1.052.060

Grondslagen enkelvoudige jaarrekening:

De grondslagen voor de enkelvoudige jaarrekening zijn gelijk aan de grondslagen van de geconsolideerde jaarrekening.

Model E verbonden partijen:

naam:	Contractonderwijs BV - SINTLUCAS PRO
juridische vorm:	BV
statutaire zetel:	Eindhoven
code activiteiten:	1
totaal omzet 2019:	0
eigen vermogen 31.12.2018:	221.430
Uitkering dividend in 2019	0 niet van toepassing
resultaat 2019 (na belasting):	-268
eigen vermogen 31.12.2019:	221.162

SINTLUCAS PRO treedt op als tussenpersoon bij de inhuur van gastmedewerkers bij het voortgezet en middelbaar onderwijs in Boxtel en Eindhoven. Daarnaast kan SINTLUCAS PRO zich richten op het verzorgen van cursussen en workshops binnen het beroepenveld, waarvoor Stichting SINTLUCAS opleidt.

consolidatie: deelname 100%

samenstelling bestuur:	Bestuurder:	R.W. Rabelink
	Commissarissen:	G. Harteveld E. Jansen H. Puts P. Willemse M. Weggeman

Stichting SINTLUCAS stelt zich niet hoofdelijk aansprakelijk voor de uit rechtshandelingen van de rechtspersoon voortvloeiende schulden.

naam:	No School
juridische vorm:	stichting
statutaire zetel:	Eindhoven
code activiteiten:	4
totaal omzet 2019:	0
eigen vermogen 31.12.2018:	0
Uitkering dividend in 2019	0 niet van toepassing
resultaat 2019 (na belasting):	0
eigen vermogen 31.12.2019:	0

De stichting heeft ten doel:

- het stimuleren en faciliteren van permanente en duurzame kwaliteitsverbeteringen, uitgaande van de bestaande - erkende - kwaliteit van de betrokken organisaties;
- het verwerven van (zelfstandig geoordeelde) subsidies en derde geldstromen, die de samenwerking ten goede komen;
- het onderhouden van contacten met betrokkenen en het bevorderen van de samenwerking met andere partners;
- het (doen) uitvoeren van initiatieven en projecten met andere partners en externe partijen;
- het bevorderen van het (bestuurlijke) overleg, de samenwerking en de afstemming tussen Cibap en SINTLUCAS.

consolidatie: wordt niet geconsolideerd vanwege geringe financieel belang
kosten (ruim € 60.000) zijn betaald in 2019 door Cibap en Stichting SINTLUCAS (beide voor 50%)

Samenstelling bestuur:	Cibap Stichting SINTLUCAS
------------------------	------------------------------

Stichting SintLucas

naam: **SintLucasNXT**
juridische vorm: stichting
statutaire zetel: Eindhoven
code activiteiten: 4

totaal omzet 2018 en 2019: 45.000
eigen vermogen 31.07.2018: 0
Uitkering dividend in 2019 0 niet van toepassing
resultaat 2018 en 2019 (na belasting): -921.217
eigen vermogen 31.12.2019: -921.217

De stichting heeft ten doel:

- het verbeteren van de aansluiting tussen het beroepsonderwijs en de arbeidsmarkt voor afgestudeerden van SintLucas
- het verkrijgen van relevante en directe feedback vanuit de arbeidsmarkt over de actuele inzetbaarheid van studenten en alumni van SintLucas en de kwaliteit van de creatieve opleiding van SintLucas.
- het creëren, financieren en exploiteren van activiteiten, vernieuwende onderwijsvormen, technologie en opleidingsniveaus die bijdragen aan een verbeterde positie van studenten en alumni van SintLucas op de arbeidsmarkt.
- het creëren, financieren en exploiteren van activiteiten die het voor studenten mogelijk maken om tijdens hun opleiding relevante werkervaring op te doen
- het aangaan van samenwerkingen met organisaties in het onderwijs en bedrijfsleven die bovenstaande doelstellingen bevorderen.

consolidatie: wordt niet geconsolideerd vanwege separaat bestuur en toezichhoudend orgaan

Samenstelling bestuur: Bestuurder: B.C.W.M. Andriessen

Overige gegevens

Statutaire winstregeling

Het bevoegd gezag voegt het resultaat 2019 op grond van artikel 18 van de statuten toe aan de reserves volgens onderstaande verdeling:

Algemene reserve publiek	234.813
Bestemmingsreserve (privaat)	-1.339.699
Bestemmingsreserve personele fricties	0
Bestemmingsreserve Conventant VO	75.156
Bestemmingsreserve SINTLUCAS PRO	<u>-268</u>
Exploitatieresultaat totaal	-1.029.998

Bijlagen

Instellingsgegevens

naam rechtspersoon: Stichting SINTLUCAS

adres: Torenallee 75
5617 BB Eindhoven

postadres: Postbus 872
5600 AW Eindhoven

bestuursnummer: 41882

brinnummer 30BC

telefoon: 040-2591391

telefax: 040-2591350

e-mail: info@sintlucas.nl

internet: www.sintlucas.nl

accountant: Astrium Onderwijsaccountants

inschrijfnummer Kamer van Koophandel: 17254488

samenstelling College van Bestuur:

R. Rabelink, voorzitter college van bestuur

aan de instelling verbonden onderwijsvormen:

BOL
VMBO

Eindhoven, 12 juni 2020

Namens het Bevoegd Gezag van Stichting SINTLUCAS te Eindhoven:

G. Harteveld, voorzitter Raad van Toezicht

R. Rabelink, voorzitter college van bestuur

CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

Pagina 1



CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

Aan: de raad van toezicht van Stichting SintLucas

A. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2019

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2019 van Stichting SintLucas te Eindhoven gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- geeft de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting SintLucas op 31 december 2019 en van het resultaat over 2019 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2019 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1. Referentiekader van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2019.

De jaarrekening bestaat uit:

- (1) de geconsolideerde en enkelvoudige balans per 31 december 2019;
- (2) de geconsolideerde en enkelvoudige staat van baten en lasten over 2019; en
- (3) de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

Pagina 1

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2019 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van Stichting SintLucas zoals vereist in de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

Wij vinden dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

Astrium Onderwijsaccountants B.V.
Edelgasstraat 57, 2718 SX Zoetermeer
www.astrium.nl

Tel: (079) 36 23 613
Fax: (079) 361 57 77
info@astrium.nl

IBAN NL20RABO0321376021
BTW nr. NL857809969B01
KVK: 69266662

CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

Pagina 2



Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2019 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 sub j

Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd.

Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

B. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

Naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij, omvatten de jaarstukken andere informatie, die bestaat uit:

- het bestuursverslag;
- de overige gegevens.

Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en paragraaf '2.2.2. Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2019 is vereist.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de jaarrekeningcontrole of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat.

CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

Pagina 2

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, paragraaf '2.2.2. Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2019 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en de overige OCW wet- en regelgeving.

C. Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

Verantwoordelijkheden van het college van bestuur en de raad van toezicht voor de jaarrekening

Het college van bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening, in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Het college van bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen.

CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

Pagina 3



In dit kader is het college van bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het college van bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het college van bestuur afwegen of de onderwijsinstelling in staat is om haar activiteiten in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemde verslaggevingsstelsel moet het college van bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het college van bestuur het voornemen heeft om de onderwijsinstelling te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is. Het college van bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten, toelichten in de jaarrekening.

De raad van toezicht is verantwoordelijk voor het uitoefenen van toezicht op het proces van financiële verslaggeving van de onderwijsinstelling.

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een controleopdracht dat wij daarmee voldoende en geschikte controle-informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel.

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle materiële fouten en fraude ontdekken.

CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

Pagina 3

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fraude of fouten en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.

Een meer gedetailleerde beschrijving van onze verantwoordelijkheden is opgenomen in de bijlage bij onze controleverklaring.

Zoetermeer, 12 juni 2020

Astrium Onderwijsaccountants B.V.



A. van der Have MSc RA

CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

Pagina 4



Bijlage bij de controleverklaring

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2019, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's
 - dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude,
 - van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn.
- het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;
- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling;
- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het college van bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;

CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

Pagina 4

- het vaststellen dat de door het college van bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gereede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een instelling haar continuïteit niet langer kan handhaven;
- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en
- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

Wij communiceren met de raad van toezicht onder andere over de geplande reikwijdte en timing van de controle en over de significante bevindingen die uit onze controle naar voren zijn gekomen, waaronder eventuele significante tekortkomingen in de interne beheersing.



OVERIGE GEGEVENS

OVERIGE GEGEVENS

GEBEURTENISSEN NA BALANSDATUM

Gevolgen van het COVID-19 virus voor SintLucas

De gehanteerde grondslagen voor waardering en resultaatbepaling van de jaarrekening 2019 zijn gebaseerd op de continuïteitsveronderstelling van SintLucas. Echter in de regio Wuhan in China startte in december 2019 een uitbraak van het COVID-19 virus. Medio februari 2020 is dit virus in heel Europa (waaronder ook Nederland) doorgedrongen. Om het virus zo goed mogelijk te bestrijden heeft het Kabinet maatregelen getroffen, waaronder het verbieden van bijeenkomsten van (grote) groepen mensen, diverse reisverboden en de sluiting van eet- en drinkgelegenheden en sport- en fitnessclubs, scholen en kinderdagverblijven tot in ieder geval 11 mei 2020. Vergaande maatregelen zijn op dit moment niet uitgesloten. Dit heeft een aanzienlijke impact op de economie en werkgelegenheid in zowel binnenland als het buitenland. De uiteindelijke gevolgen hiervan zijn op dit moment nog niet te overzien.

Ook voor SintLucas heeft de uitbraak van het COVID-19 virus, op het moment van het opmaken van de jaarrekening, directe organisatorische gevolgen c.q. onzekerheden. Deze organisatorische gevolgen c.q. onzekerheden bestaan uit:

- e. De aanwas van nieuwe studenten en leerlingen
- f. De uitputting van exploitatiebudgetten
- g. De herstructurering van SintLucas NXT
- h. Aantal stageplaatsen voor bepaalde sectoren
mn evenementenbranche

Naast de bovenstaande organisatorische gevolgen heeft dit direct dan wel indirect ook financiële gevolgen c.q. onzekerheden voor SintLucas. Voor het boekjaar 2019 zijn er geen directe gevolgen van toepassing. Echter vanaf het boekjaar 2020 kunnen de volgende financiële gevolgen van toepassing zijn voor SintLucas, voor zover wij kunnen overzien op het moment van het opmaken van de jaarrekening:

- e. Lagere bekostiging door (versnelde) krimp in aantal studenten
- f. Uitputting van exploitatiebudgetten blijft achter bij de (meerjaren) begroting
- g. Extra investeringen in reparatielessen of andere activiteiten om de kwaliteit van het onderwijs te kunnen borgen
- h. Ten aanzien van de liquiditeit voorzien wij vooralsnog geen risico's

De uitbraak van het COVID-19 virus heeft geen (significante) invloed op de cijfers over het boekjaar 2019. Het college van bestuur heeft passende maatregelen genomen c.q. zorgt ervoor dat passende maatregelen worden genomen om de continuïteit van de bedrijfsactiviteiten te waarborgen. Het college van bestuur acht een duurzame voortzetting van de bedrijfsactiviteiten derhalve niet onmogelijk. De jaarrekening is dan ook opgemaakt uitgaande van de veronderstelling van continuïteit van SintLucas.

GEGEVENS OVER DE RECHTSPERSOON

NAAM INSTELLING	STICHTING SINTLUCAS
ADRES EINDHOVEN	TORENALLEE 75, 5617 BB EINDHOVEN
ADRES BOXTEL	BURGAKKER 17, 5281 CH BOXTEL
POSTADRES EINDHOVEN	POSTBUS 872, 5600 AW EINDHOVEN
POSTADRES BOXTEL	POSTBUS 120, 5280 AC BOXTEL
TELEFOON EINDHOVEN	040 259 13 91
TELEFOON BOXTEL	0411 672 270
E-MAIL	INFO@SINTLUCAS.NL
INTERNETSITE	WWW.SINTLUCAS.NL
BESTUURSNUMMER	41882
CONTACTPERSOON	SECRETARIAAT COLLEGE VAN BESTUUR
TELEFOON	088 373 05 09
BRINNUMMER	30BC
KVK	17254488