

Bestuursverslag 2022

Eindhoven, juni 2023

Van betekenis

Dit bestuursverslag had waarschijnlijk voor een groot deel met behulp van ChatGPT geschreven kunnen worden. DALL-E zou een passende vormgeving en beelden hebben gegenereerd. Twee voorbeelden van technologische ontwikkelingen in 2022 die ons leven en het creatieve vakgebied verrijken, maar ook een bedreiging kunnen vormen.

20 Februari 2022 begon de oorlog in Oekraïne. Een gebeurtenis die Oekraïne en een groot deel van de wereld in humanitair en economisch opzicht op z'n kop heeft gezet.

De stikstof- en bredere klimaatorisis leidt in 2022 tot boerenprotest, bouwstops en verdergaande maatregelen om de wereld en ons leven te verduurzamen.

En we startten het jaar 2022 met een lockdown door een van de grootste crisis uit de afgelopen decennia; de coronacrisis die grote impact heeft gehad op onze gezondheid en welbevinden, maar ook heeft bijgedragen aan bijvoorbeeld hybride leren en werken en heeft laten zien hoe belangrijk creativiteit is.

Deze en andere gebeurtenissen in 2022 hebben ons besef vergroot dat SintLucas onderdeel is van een ecosysteem.

Verbinding met buitenwereld

Focus op en samenwerking met de omgeving zijn belangrijker dan ooit om de vele uitdagingen het hoofd te bieden en om in te spelen op de mooie kansen die zich voordoen. We begeleiden creatieve talenten naar een mooie toekomst waarin zij met hun creatieve talenten relevant zijn en maatschappelijke vraagstukken helpen oplossen. Meer dan ooit zetten wij levensecht leren in, in de vorm van opdrachten voor maatschappelijke organisaties, om van betekenis te kunnen zijn.

Om toonaangevend te blijven als vakschool verbinden we ons onderwijs steeds meer met de buitenwereld. Vanaf augustus 2022 is een aantal opleidingen buiten de schoolmuren gehuisvest in het Microlab in Eindhoven, een community van ondernemers met werkplaatsen en ontmoetingsruimtes. In 's-Hertogenbosch kunnen studenten en medewerkers terecht in de SPARK Makers Zone. Vanuit Sterk techniekonderwijs verbindt ons vmbo zich met andere scholen en bedrijven in de Brainport regio.

Resultaatverantwoordelijke teams

Om wendbaarder te zijn, hebben we de in 2021 gestarte organisatieontwikkeling in 2022 doorgezet naar de ontwikkeling van resultaatverantwoordelijke teams. Voor dit proces hebben we extra formatie aangetrokken, zodat de teams echt tijd hebben om te kunnen werken aan teamontwikkeling. Dit proces loopt in 2023 door. Daarnaast is, door inzet van NPO-gelden, extra docentencapaciteit aangetrokken voor de aanpak van corona-vertraging en andere negatieve effecten van de crisis in het onderwijs. Desondanks was de werkdruk ook in 2022 hoog. Naast de extra personele inzet moet door het aanbrengen van focus in de projecten die we doen en de mogelijkheid voor teams om te ontwikkelen in verschillende snelheden, de werkdruk gaan afnemen.

Van betekenis blijven

Alle ontwikkelingen en inzet zijn gericht op het bieden van toonaangevend onderwijs. In 2022 is het opleidingsportfolio tegen het licht gehouden en hebben we verkennende projecten opgestart op het gebied van Keuze-delen en bijvoorbeeld Immersive design. In het onderwijs is de ontwikkeling naar persoonlijk leren, gebaseerd op ons onderwijsconcept Libi, verder

opgepakt. Verschillende onderwijsclusters hebben experimenten op het gebied van beoordelen, examineren en roostering uitgevoerd. Het expertisecentrum onderzoekt deze experimenten om waar nodig het onderwijsontwerp op onderdelen gericht aan te passen en door te ontwikkelen. In 2023 zullen data prominenter worden gebruikt in de ontwikkeling van het onderwijs en om leerlingen en studenten te volgen. Het onderwijs is er immers op gericht dat zij hun eigen leerroute kunnen vormgeven, zodat ze in de snel veranderende wereld zoals we die in 2022 hebben ervaren hun plek vinden en van betekenis blijven. Ook bieden we alumni en andere professionals de mogelijkheid zich om- of bij te scholen in het kader van leven lang ontwikkelen. In augustus 2022 startte SintLucas Next met de eerste trainingen en andere scholingsactiviteiten.

Mede door tweeënehalf jaar coronacrisis hebben we afgesproken om te temporiseren in het waarmaken van de ambities uit onze Visie2025 en deze in 2023 te actualiseren naar een Visie2027. Tevens integreren we in de Visie2027 de Kwaliteitsagenda 2024-2027, zodat dit geen losse trajecten zijn.

2023 wordt daarmee een jaar waarin we nadrukkelijk vooruit kijken. En we kijken terug! SintLucas bestaat in 2023 namelijk 75 jaar en dat jubileum vieren we trots met onze belangrijkste stakeholders.

Veel leesplezier.

André Gehring & Ruud Rabelink

College van bestuur

Bestuursverslag

Leeswijzer 5	
1. Ons verhaal	6
1.1. SintLucas	6
1.2. Visie en missie: SintLucas – voor betekenisvolle creativiteit	6
1.3. Visie2027	7
1.4. Onze organisatie en medewerkers	8
1.4.1. Organogram	8
1.4.2. Medewerkerspopulatie	9
1.5. Onze opleidingen, leerlingen en studenten	11
1.5.1. Opleidingsaanbod	11
1.5.2. Leerlingen- en studentenpopulatie	12
1.5.3. Toegankelijkheid en het toelatingsbeleid van studenten en leerlingen	13
2. Hoe doen we het	14
2.1. Studiesucces	14
2.1.1. Studiesucces mbo	14
2.1.2. Studiesucces vmbo	16
2.2. VSV	17
2.3. Passend Onderwijs	18
2.4. Tevredenheid stakeholders	21
3. Toonaangevend onderwijs – Leven Lang Ontwikkelen	24
3.1. Onderwijs mbo	24
3.1.1. Onderwijsontwikkeling	24
3.1.2. Examinering mbo	26
3.2. Onderwijsontwikkelingen vmbo	27
3.2.1. Examinering en toetsing	27
3.2.3. Sterk Techniekonderwijs	28
3.3. Nationaal Programma Onderwijs	29
3.4. SintLucas NEXT, Leven Lang Ontwikkelen	31
4. Organisatieontwikkeling	32
4.1. Organisatieontwikkeling	32
4.2. Ontwikkeling leidinggevenden	33
4.3. Seniorenbeleid	33
4.4. Verzuim	34
4.5. Thema werkdrukmiddelen	34
4.6. In-, door- en uitstroom	35
4.7. Project Beleidsrijk en resultaatverantwoordelijk begroten	36
4.8. Informatievoorziening en digitale innovatie	36
4.9. Informatieveiligheid	37
5. Samenwerking omgeving	39
5.1. Expertisecentrum 2022	39
5.2. Samenwerking Metaverse werkplaats	41
5.3. Kennispact MBO Brabant	41
5.4. Activiteiten regio Brainport	42
6. Governance	43
6.1. Verslag raad van toezicht	43
6.2. Verslag ondernemingsraad	49
6.3. Verslag studentenraad	50
6.4. Horizontale verantwoording	50
6.5. Verantwoording Kwaliteitsagenda	51
6.6. Verantwoording ontwikkelingen SDG's	54
6.7. Afhandeling klachten	56
7. Finantiën	57
7.1. Analyse van de verschillen tussen realisatie en begroting	57
7.2. Vooruitblik en begroting 2023	63
7.3. Treasury	65
7.4. Notitie helderheid	66
7.5. Tabel uitkeringen mbo-studentenfonds	67
8. Continuïteit	68
8.1. Meerjarenontwikkeling	68
8.1.1. Ontwikkeling leerling- en studentaantallen	68
8.1.2. Personele ontwikkeling	68
8.1.3. Ontwikkeling Kwaliteitszorg: versterking kwaliteitscyclus en -cultuur	69
8.1.4. Ontwikkeling onderzoek	69
8.1.5. Ontwikkeling huisvesting	70
8.2. Financiële meerjarenprognose	71
8.3. Risico's	77
8.4. Ontwikkelingen en speerpunten 2023	79
Jaarrekening	80
9. Jaarrekening	80
Overige gegevens	94
10. Accountantsverklaring	95
Bijlage 1. Juridische structuur en overzicht nevenfuncties college van bestuur en raad van toezicht	97
Bijlage 2. Verantwoording voortgang Kwaliteitsagenda voor Bestuursverslag 2022	100

Via dit Bestuursverslag informeren we je graag over de belangrijkste ontwikkelingen en resultaten van 2022. Onderstaand overzicht geeft een beeld van de opbouw van het verslag.

Hoofdstuk	Thema's die in het hoofdstuk aan bod komen
1. Ons verhaal	Wie zijn wij?; missie, visie en strategische koers; leerlingen, studenten en medewerkerspopulatie.
2. Hoe doen we het?	Resultaten op het gebied van de onderwijs- en examenkwaliteit; passend onderwijs; de tevredenheid van onze stakeholders; het ziekteverzuim van onze medewerkers.
3. Toonaangevend onderwijs	De belangrijkste ontwikkelingen op het gebied van het onderwijs en leven lang ontwikkelen in 2022; de stand van zaken en ontwikkelingen op het gebied van de maatschappelijke thema's – kwaliteitsafspraken mbo en vo.
4. Wendbare organisatie	Organisatieontwikkeling; bedrijfsvoering; professionalisering; teamplannen.
5. Samenwerking omgeving	Expertisecentrum; alumni; internationalisering; samenwerkingspartners.
6. Verantwoording	Governancecode; verslag raad van toezicht; verslag OR; verslag studentenraad; verantwoording Kwaliteitsagenda.
7. Financiën	Jaarrekening; treasury; Notitie Helderheid.
8. Continuïteitsparagraaf	(Financiële) meerjarenprognose; leerlingen- en studentenontwikkeling; risicomanagement.

1. Ons verhaal



1.1. SintLucas

Met een breed aanbod creatief-technische opleidingen in Boxtel en Eindhoven is SintLucas al 75 jaar dé vmbo- en mbo-vakschool voor creatieve beroepen. Kortgezegd leiden we 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 2.800 mbo-studenten en 500 vmbo-leerlingen werken dagelijks binnen én buiten SintLucas aan hun ontwikkeling. Hierin worden ze begeleid door ruim 550 medewerkers, gastmedewerkers en partners uit de creatieve industrie. Ons 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.

1.2. Visie en missie:

SintLucas – voor betekenisvolle creativiteit

In de wereld van vandaag en morgen gaan ontwikkelingen snel en is innovatie aan de orde van de dag. Creativiteit wordt daarbij gezien als een van de belangrijkste vaardigheden van de toekomst. Creativiteit stelt mensen namelijk in staat om niet alleen te creëren, maar ook te innoveren. En innovatie is hard nodig om de complexe vraagstukken die organisaties en de samenleving op zich af zien komen, het hoofd te bieden. SintLucas ziet voor medewerkers, studenten en leerlingen een belangrijke rol in deze beweging. Met een expertisecentrum betekenisvolle creativiteit willen we expertise en kennis op het gebied van betekenisvolle creativiteit ontwikkelen en delen. Niet alleen intern, maar ook binnen de creatieve

industrie, andere sectoren en in de maatschappelijke context. Praktisch onderzoek (practoraat), een onderzoekswerkplaats voor medewerkers en trendwatching hebben binnen dit expertisecentrum een plek.

In 2027 willen we hét opleidingsinstituut en expertisecentrum zijn dat samen met het bedrijfsleven, de overheid en maatschappelijke organisaties creativiteit van betekenis maakt voor mensen en de samenleving. Toonaangevend onderwijs dat volop mogelijkheden biedt voor een *Leven lang ontwikkelen* én een organisatie die wendbaar is en ten dienste staat van de dynamiek tussen onderwijs en de buitenwereld, maakt onze ambitie mogelijk.

SintLucas begeleidt creatieve talenten naar een mooie toekomst én levert met creativiteit een betekenisvolle bijdrage aan de veranderende samenleving.

Creating opportunities is de brede vertaling van de missie en visie. We creëren kansen om van betekenis te zijn. Niet alleen voor leerlingen en studenten, maar ook voor medewerkers, bedrijven en andere partners. In een cultuur waarin de kernwaarden groei, eigenheid, zelfvertrouwen, trots en plezier de basis vormen.

1.3. Visie2027

Om onze ambitie te realiseren is de *Visie2027 – Creating Opportunities* ontwikkeld, waarin drie strategische lijnen en doelen zijn geformuleerd: *Onderwijs – Leven lang ontwikkelen*, *Organisatieontwikkeling* en *Samenwerking omgeving*. Projecten en initiatieven zijn benoemd en geprioriteerd om deze doelen te realiseren. Lopende projecten en initiatieven zijn herijkt en aangepast aan de nieuwe koers.

In augustus 2020 is de *Visie2025* geïntroduceerd, eind 2022 is de termijn voor de realisatie van de visie verlengd naar 2027. Afgesproken is om te temporiseren in het waarmaken van de ambities uit de *Visie2025* en deze te actualiseren naar een *Visie2027*. Hierin wordt ondermeer de Kwaliteitsagenda 2024–2027 geïntegreerd, zodat dit geen losse trajecten zijn. Ook wordt deze visie met input uit evaluaties geactualiseerd. Parallel hieraan wordt met bureau De Positioneerdere gestart met de ontwikkeling van de *Visie2030*.

Onderwijs – Leven lang ontwikkelen

In 2027 vindt persoonlijk leren plaats. Leerlingen en studenten maken op basis van hun talent en persoonlijke ontwikkelbehoefte keuzes binnen een 'open curriculum'. Leren is niet gebonden aan tijd en plaats, en formeel en informeel leren lopen door elkaar heen. De arbeidsmarkt verandert steeds sneller. Door technologische ontwikkelingen veranderen banen, nieuwe banen komen erbij, terwijl andere juist verdwijnen. Succesvol kunnen meebewegen met deze veranderingen vraagt van werkenden flexibiliteit en pro-activiteit. Daarom investeert SintLucas in *Leven lang ontwikkelen*.

Organisatieontwikkeling

In 2027 werkt SintLucas als een waardengedreven netwerk dat wendbaarheid mogelijk maakt: een platte organisatie waarin op basis van gedeeld leiderschap en resultaatverantwoordelijkheid wordt samengewerkt.

Samenwerking omgeving

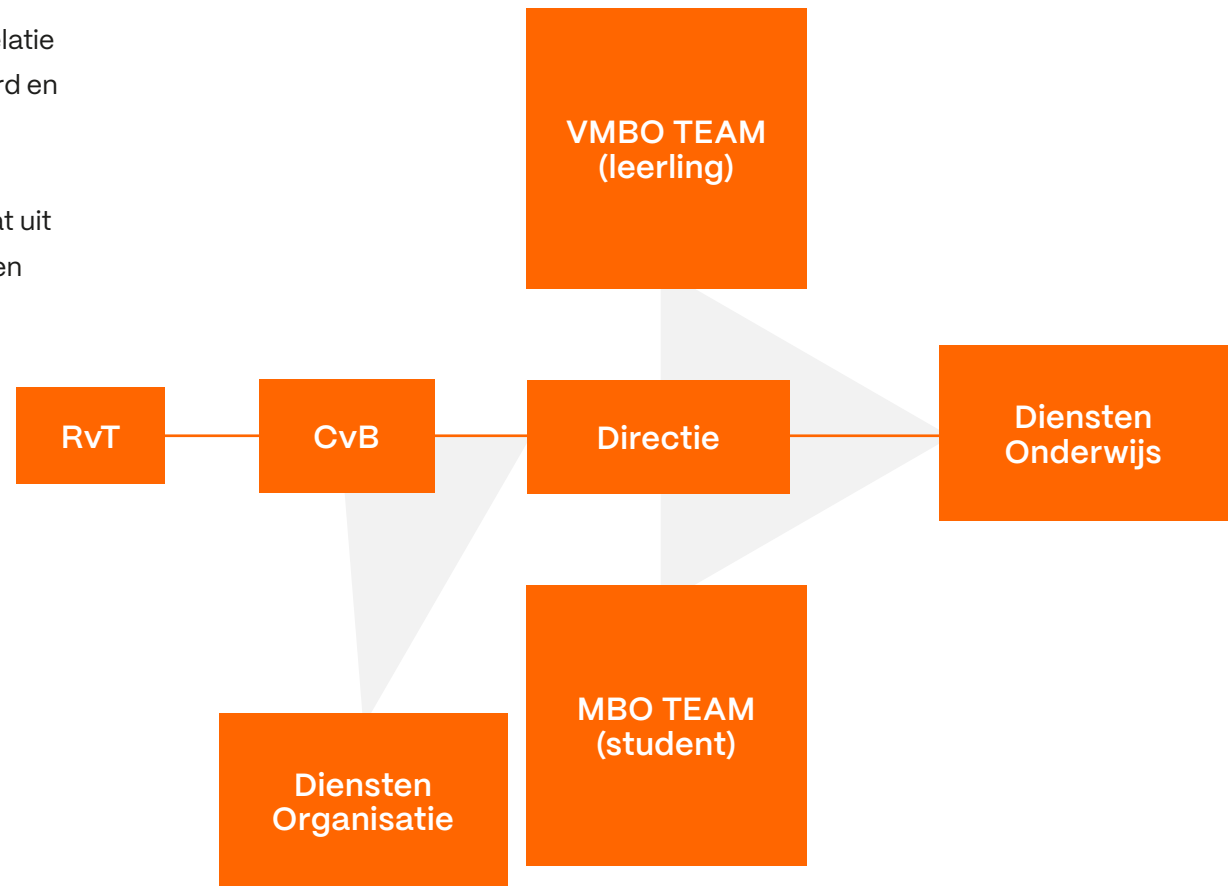
In 2027 is samenwerking en interactie met de omgeving vanzelfsprekend voor alle medewerkers van SintLucas. Binnen het expertisecentrum wordt op een duurzame manier samengewerkt met de buitenwereld om kennis te ontwikkelen en delen op het gebied van betekenisvolle creativiteit.

1.4. Onze organisatie en medewerkers

1.4.1. Organogram

Onderstaand organogram (figuur 1.) geeft de organisatiestructuur van SintLucas weer. Het college van bestuur bestuurt de organisatie en legt hierover verantwoording af aan de raad van toezicht. Het directieteam stuurt, onder verantwoordelijkheid van het college van bestuur, meerdere onderwijsclusters aan die weer aangestuurd worden door onderwijsmanagers. Ondersteunende diensten, die een directe relatie hebben met de onderwijsuitvoering, zijn decentraal gepositioneerd en worden ook aangestuurd door de directie.

Daarnaast hebben we een medezeggenschapsorgaan dat bestaat uit een ondernemingsraad (OR), een centrale studentenraad mbo, een formele ouderraad vmbo, klankbordgroepen ouders mbo en een leerlingenraad vmbo.



Zie bijlage 1 voor de juridische structuur van SintLucas.

Figuur 1. Organogram

1.4.2. Medewerkerspopulatie

Onderstaande tabellen en figuren geven onze medewerkerspopulatie weer voor wat betreft aantallen, aard van het dienstverband, geslacht en gemiddelde leeftijd op 31 december 2022 en 31 december 2021.

Aantal medewerkers per categorie

Categorie personeel 2022	Aantal mdw	Aantal FTE
Personeelslid CAO	480	378,5
Gastmedewerker	39	7,4
Overig extern	24	4,4
Eindtotaal	543	390,3

Tabel 2a. Aantal medewerkers headcount en FTE 31 december 2022

Categorie personeel 2021	Aantal mdw	Aantal FTE
Personeelslid CAO	425	338,95
Gastmedewerker	55	13,6
Overig extern	30	9,5
Eindtotaal	510	362,05

Tabel 2b. Aantal medewerkers headcount en FTE 31 december 2021

CAO-medewerkers per type contract 2022

Aantal CAO-medewerkers per type contract

Type contract	Aantal mdw	Aantal fte
Bepaalde tijd	113	129
Onbepaalde tijd	367	249,6
Totaal	480	378,5

Tabel 3a. Aantal CAO-medewerkers per type contract 31 december 2022

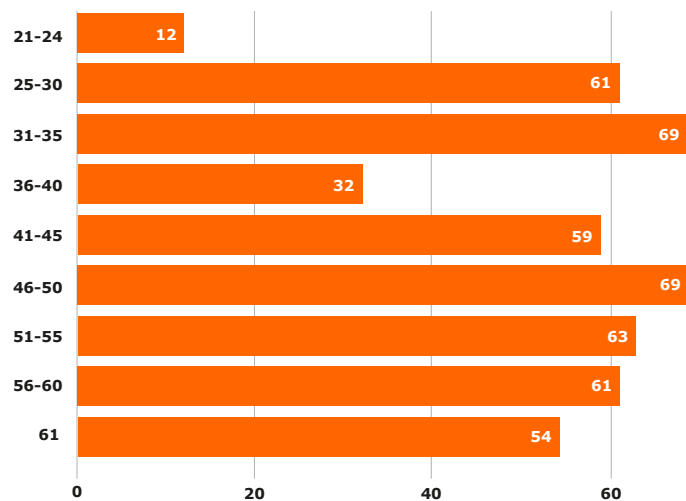
FTE per type contract



● Onbepaalde tijd ● Bepaalde tijd

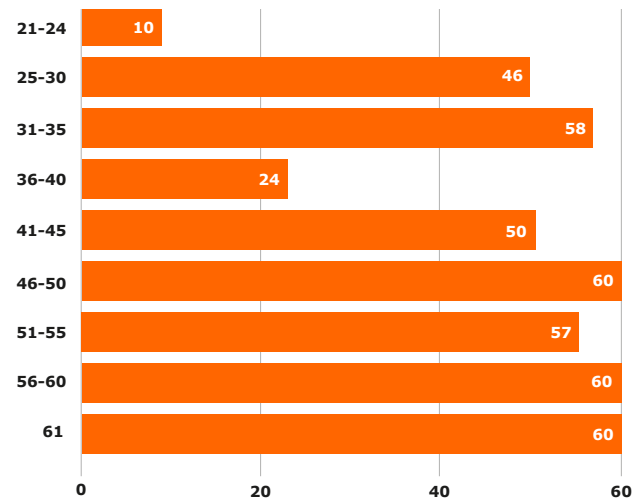
Grafiek 3b. Aantal CAO-medewerkers per type contract 31 december 2022

Medewerkers per leeftijdsgroep 2022



Tabel 4a. Medewerkers per leeftijdsgroep 31 december 2022

Medewerkers per leeftijdsgroep 2021



Tabel 4b. Medewerkers per leeftijdsgroep 31 december 2021

Het aantal CAO-medewerkers naar geslacht, gemiddelde leeftijd en aantal dienstjaren

Soort	Aantal 2021	Aantal 2022
Gemiddelde leeftijd	44,7	45,1
Gemiddeld aantal dienstjaren	11,12	9,4
Aantal mannen	178	202
Aantal vrouwen	247	278

Tabel 5. Aantal CAO-medewerkers naar geslacht, gemiddelde leeftijd en aantal dienstjaren 31 december 2021 en 2022

Toelichting ontwikkelingen

Het totale medewerkersbestand is in 2022 licht toegenomen van 510 naar 543 medewerkers. Als gesproken wordt over totale medewerkersbestand, wordt daaronder verstaan: CAO-medewerkers, gastdocenten en extern ingehuurd medewerkers. Het aantal CAO-medewerkers kent een toename (van 425 naar 480 medewerkers – groei van 13%; in FTE is de groei 11% – van 338,95 naar 377,8). Het aantal gastdocenten is gedaald van 55 naar 39 medewerkers. Externe inhuur is gedaald van 30 naar 24.

Ter verklaring van het bovenstaande is een aantal oorzaken aanwijsbaar. SintLucas heeft in het jaar van de transitie van de organisatie (zie ook paragraaf organisatieontwikkeling) gekozen voor inzet van extra uren voor docenten om met elkaar voldoende tijd te hebben voor teamontwikkeling. Daarnaast is, door inzet van NPO-gelden, extra docentencapaciteit aangetrokken voor de aanpak van corona-vertraging en andere negatieve effecten van de lockdowns in het onderwijs. Ook het Generatiepact heeft invloed op de formatie. In 2022 is beleid ontwikkeld en ingevoerd op inzet van gastmedewerkers. SintLucas voldoet met dit beleid aan de wettelijke kaders voor tijdelijke inzet van extern personeel. Een gevolg van de invoering van dit beleid is dat in 2022 afscheid is genomen van een aantal gastmedewerkers. Daarnaast is een aantal gastdocenten in dienst gekomen (categorie CAO-medewerkers).

1.5. Onze opleidingen, leerlingen en studenten

1.5.1. Opleidingsaanbod

In 2022 boden we de volgende opleidingen aan:

Opleidingsaanbod mbo locatie Eindhoven

Allround mediamaker

– Kwalificatiedossier: Mediamaken;

Audiovisuele technologie

– Kwalificatiedossier: AV-productie;

Audiovisuele vormgeving & animatie –

– Kwalificatiedossier: Mediavormgeving;

Creative technologies

– Kwalificatiedossier: Mediavormgeving;

Crossmedia vormgeving

– Kwalificatiedossier: Mediavormgeving;

Digital design & motion

– Kwalificatiedossier: Mediavormgeving;

Fotografie

– Kwalificatiedossier: AV-productie;

Software development

– Kwalificatiedossier: Software development;

Podium- en evenemententechniek

– Kwalificatiedossier: Podium- en evenemententechniek;

Bachelor Visual communication en Spatial design

in samenwerking met de University of Northampton.

Opleidingsaanbod mbo locatie Boxtel

Creatief vakman

- Kwalificatiedossier: Creatief vakmanschap;

Decoratie- & restauratieschilder

- Kwalificatiedossier: Specialist schilderen;

Ruimtelijk vormgeven

- Kwalificatiedossier: Ruimtelijke vormgeving;

Media- & evenementenmanagement

- Kwalificatiedossier: Mediamanagement.

SintLucas heeft in 2022 het opleidingsaanbod met betrekking tot arbeidsmarktperspectief en doelmatige verzorging van een opleiding niet gewijzigd.

In 2022 heeft SintLucas geen onderwijsprogramma's aangeboden die minder uren omvatten dan de wettelijke vereisten.

Leerwegen vmbo

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.

1.5.2. Leerlingen- en studentenpopulatie

Onderstaande tabellen geven het aantal studenten en leerlingen weer in de afgelopen drie jaar. Het betreft gewogen (bekostigde) deelnemers.

Aantal mbo-studenten per oktober 2022, 2021 en 2020

Opleiding	2022	2021	2020
Allround mediamaker	75	82	83
Media- en evenementenmanagement	140	162	190
Podium- en evenemententechniek	115	107	110
Ruimtelijk vormgeven	948	925	969
Vormgeven & ambacht	279	262	262
Audiovisueel specialist + Fotografie	292	346	174
Mediavormgeving	742	714	844
Software development	173	143	118
Sign		--	17
	2764	2741	2766

Tabel 6. Aantallen studenten per opleiding per oktober 2022, 2021 en 2020

Aantal vmbo-leerlingen per oktober 2022, 2021 en 2020

Peildatum	2022/2023	2021/2022	2020/2021
Aantal leerlingen	500	497	495

Tabel 7. Aantal leerlingen per 1 oktober 2022, 2021, 2020

1.5.3. Toegankelijkheid en het toelatingsbeleid van studenten en leerlingen

SintLucas kent, zowel voor leerlingen (vmbo) als voor studenten (mbo), een toelatingsprocedure. Dit betekent dat iemand die zich aanmeldt voor een opleiding, niet automatisch wordt aangenomen.

Mbo

Bij het mbo geldt voor alle opleidingen een toelatingsproces waarbij, naast de juiste vooropleiding, een aantal activiteiten verplicht is. Uit deze activiteiten blijkt of een toekomstige student zich goed heeft georiënteerd op de opleiding bij SintLucas. Alle aangemelde studenten krijgen een toelatingsgesprek met een docent en student van de opleiding waarin, afhankelijk van de opleiding, een portfolio en/of thuisopdracht wordt besproken. Ook is er in het gesprek ruimte voor de aspirant-student om vragen te stellen om zo een goed beeld van de opleiding bij SintLucas te krijgen. Voor de opleidingen Vormgeven & Ambacht, Mediavormgeving, Fotografie, Audiovisueel specialist en Ruimtelijk vormgeven selecteren we, naast de juiste vooropleiding en verplichte activiteiten, op de aanvullende eis 'creatieve aanleg'. Het advies dat aspirant-studenten na de toelating ontvangen, is bindend. SintLucas beslist bij deze opleidingen of de student wel of niet met de opleiding mag starten. Bij de overige opleidingen is het advies niet bindend, de student maakt zelf de afweging om na een negatief advies wel of niet te starten.

Vmbo

De aspirant-leerling meldt zich aan vanaf de open dag. Daarna wordt de aspirant-leerling uitgenodigd voor een toelatingsgesprek. Hierin gaat de leerling in gesprek met creatieve docenten over zijn/haar portfolio dat gevuld is met materiaal gemaakt in de afgelopen tijd en de thuisopdracht. Op basis van dit gesprek bekijken we met de leerling of hij bij SintLucas past. Daarna volgt het officiële aanmeldmoment en van de leerlingen die passen bij SintLucas op het gebied van creativiteit, wordt er een ondersteuningsonderzoek gedaan. Hierbij kijken we naar de ondersteuning van de aspirant-leerling voor het voortgezet onderwijs. Uiteindelijk wordt dit samen gecombineerd en volgt er een definitieve uitslag van de aanmelding.

2. Hoe doen we het



De *Visie2027* vertalen we via een kaderbrief en teamplannen naar jaarlijkse resultaten en kpi's. In dit hoofdstuk komen onder meer de resultaten op het gebied van de onderwijs- en examenkwaliteit, Passend onderwijs en de tevredenheid van onze stakeholders aan bod.

2.1. Studiesucces

2.1.1. Studiesucces mbo

Voor het studiesucces van het mbo kijken we naar de drie indicatoren die ook door de Inspectie van het Onderwijs in het onderzoekskader MBO 2021 worden gebruikt:

- **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.
- **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.

Onderstaand overzicht geeft een beeld van het Jaarresultaat van SintLucas voor de schooljaren 2018–2019, 2019–2020, 2020–2021 en 2021–2022.

	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
SintLucas	75,1%	75,4%	76,4%	70,7%
Vergelijkingsgroep vakscholen	70,9%	73,9%	73,8%	67,7%
Inspectie norm (niveau 3 en 4)	68,0%	68,0%	68,0%	68,0%

Tabel 8a. Jaarresultaat van SintLucas voor de schooljaren 2018 - 2022

Onderstaand overzicht geeft een beeld van het Diplomaresultaat van SintLucas voor de schooljaren 2018–2019, 2019–2020, 2020–2021 en 2021–2022.

	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
SintLucas	75,2%	75,3%	76,3%	70,5%
Vergelijkingsgroep vakscholen	71,0%	74,0%	73,5%	68,1%
Inspectie norm (niveau 3 en 4)	70,0%	70,0%	70,0%	70,0%

Tabel 8b. Diplomaresultaat van SintLucas voor de schooljaren 2018 - 2021

Toelichting: het Jaar- en Diplomaresultaat laten, na een aantal jaren stabiel te zijn geweest, in 2021–2022 een forse daling zien. Deze daling is in gelijke mate ook te zien bij de landelijke cijfers. Wij zien (en sluiten daarbij aan bij de conclusies van de minister van OC&W) dat een belangrijke oorzaak de naweeën zijn van de coronacrisis. Door het grotendeels sluiten van het mbo-onderwijs vanwege corona in de winter van studiejaar 2021–2022 en het daarmee gepaarde online onderwijs, hebben veel studenten hun motivatie verloren. Ook zijn in de studie jaren 2019–2020 en 2020–2021 vanwege coronamaatregelen, zoals terughoudendheid bij het afgeven van

negatieve BSA's, meer studenten overgegaan dan gebruikelijk. Veel van deze studenten zijn in 2021–2022 alsnog uitgevallen. En een derde oorzaak is de krappe arbeidsmarkt. We zien dat een aantal studenten werk boven school verkiest en daardoor zonder diploma onze school verlaat.

Ondanks de forse daling voldoen we, voor zowel het jaar- als het diplomaresultaat, aan de norm die door de Inspectie van het Onderwijs als 'voldoende' wordt aangemerkt.

2.1.2. Studiesucces vmbo

Voor het studiesucces van het vmbo kijken we naar indicatoren die ook door de Inspectie van het Onderwijs worden gebruikt: het driejaarsgemiddelde cijfer van het centraal examen, het gemiddelde centraal examencijfer, het verschil tussen het gemiddeld cijfer schoolexamen en het centraal examen, en naar het slagingspercentage. Onderstaand overzicht geeft een beeld van het driejaarsgemiddelde van het centraal examen:

	2017-2019	2019-2021	Inspectienorm 2019-2021
vmbo kader	6,64	6,64	6,21
vmbo gemengd	6,80	6,69	6,14

NB. In 2018-2020 niet berekend vanwege corona
Tabel 9a. Driejaarsgemiddelde centraal examen

Toelichting: het driejaarsgemiddelde is bij de vmbo Gemengde leerweg iets gedaald, maar ligt nog ruim boven het landelijk gemiddelde. Om verdere daling te voorkomen, gaan we inzetten op extra lessen, bijlessen en keuzewerktijd op vlakken waar dit nodig is voor de leerlingen.

Onderstaand overzicht geeft een beeld van het gemiddelde van de cijfers centraal examen:

	2018-2019	2020-2021	2021-2022	Landelijk 2021-2022
vmbo kader	6,71	6,64	6,63	6,21
vmbo gemengd	6,81	6,72	6,85	6,23

NB. In 2018-2020 niet berekend vanwege corona
Tabel 9b. Gemiddelde cijfers centraal examen

Toelichting: het gemiddelde van de cijfers centraal examen, van zowel vmbo kader als vmbo gemengd, zijn de afgelopen drie jaar nagenoeg gelijk gebleven en liggen ruim boven het landelijk gemiddelde.

Onderstaand overzicht geeft een beeld van het verschil tussen het gemiddeld cijfer schoolexamen en het centraal examen (inspectienorm is dat het cijfer schoolexamen maximaal 0,5 hoger is dan het cijfer centraal examen):

	2018-2019	2020-2021	2021-2022	Landelijk 2021-2022
vmbo kader	-0,2	-0,3	-0,4	0,1
vmbo gemengd	0,1	0,1	0,1	0,1

NB. In 2018-2020 niet berekend vanwege corona
Tabel 9c. Verschil gemiddelde cijfer schoolexamen en centraal examen

Toelichting: het verschil tussen het schoolexamen en centraal examen voor vmbo kader is gemiddeld gezien iets negatiever geworden. Je kunt dan stellen dat dit in het nadeel is van de leerling en de docenten en is gewerkt met een te strenge normering?

Onderstaand overzicht geeft een beeld van het gemiddelde slagingspercentage:

	2019-2020	2020-2021	2021-2022	Landelijk 2021-2022
vmbo kader	98,5%	100%	100%	98,9%
vmbo gemengd	100%	100%	100%	95,8%

Tabel 9d. Gemiddeld slagingspercentage van schooljaren 2019 - 2022

Toelichting: wij zijn trots op ons slagingspercentage van 100% voor beide leerwegen.

2.2. Voortijdige schoolverlaters (VSV)

VSV mbo

	2019-2020		2020-2021		2021-2022 (voorlopige cijfers)		streefnorm
	SintLucas	Landelijk gemiddelde	SintLucas	landelijk gemiddelde	SintLucas percentage	landelijk gemiddelde	
mbo niveau 3*	1,90%	3,74%	6,32%	4,22%	3,66%	5,43%	3,99%
mbo niveau 4	2,17%	2,92%	3,02%	3,30%	3,31%	4,53%	3,25%

* bij niveau 3 gaat het om kleine aantallen waardoor er snel grote fluctuaties ontstaan
Tabel 10a. VSV mbo 2019 - 2022

Vanuit de Kwaliteitsmiddelen hebben we fors geïnvesteerd in maatregelen om ons VSV-cijfer te verminderen. In de eerste jaren hebben deze gezorgd voor een daling van ons VSV. Sinds schooljaar 2020-2021 zijn de cijfers toch weer gaan stijgen.

Uit eigen onderzoek en ook uit landelijke rapporten blijkt dat de coronamaatregelen veel impact hebben gehad (en nog steeds hebben) op de studenten en daardoor ook op het VSV-cijfer.

Factoren die van invloed zijn (geweest) op het hoge aantal VSV'ers, zijn:

- Een verkeerde studiekeuze, doordat voorlichtings- en intakeactiviteiten tijdens corona veelal online moesten plaatsvinden;
- Een toename van de mentale en motivatieproblemen bij de studenten. Ze beschikken over minder discipline en doorzettingsvermogen;
- De lange wachttijd bij de externe ondersteuning (GGZ). Studenten met een complexe problematiek kunnen minder snel hulp krijgen;
- Het niveau van de studenten die bij ons binnen komen vanuit het vmbo door de aangepaste examennormen. Wat we zien is dat ze in het algemeen over minder leervaardigheden beschikken. Ook hebben ze vaker een achterstand op de basisvaardigheden.

VSV vmbo

	2019-2020			2020-2021			2021-2022 (voorlopige cijfers)			VSV-norm
	SintLucas aantal	SintLucas percentage	landelijk percentage	SintLucas aantal	SintLucas percentage	landelijk percentage	SintLucas aantal	SintLucas percentage	landelijk percentage	
vmbo onderbouw	0	0%	0,22%	1	0,4%	0,23%	0	0%	0,22%	0,1%
vmbo bovenbouw	1	0,4%	0,7%	1	0,4%	0,79%	1	0,4%	1%	1,0%

Tabel 10b. VSV vmbo 2019 - 2022

Het percentage VSV is bij het vmbo is in schooljaar 2021-2022 vergelijkbaar met de afgelopen jaren en voldoet aan de VSV-norm.

2.3. Passend Onderwijs

Mbo

Het coördineren van de ondersteuning vanuit Passend onderwijs is belegd bij het zorgadviesteam (ZAT), waar in ieder geval een zorgcoördinator (mbo), begeleidingscoördinator en orthopedagoog, schoolmaatschappelijk werk en leerplicht deel van uitmaken. Het ZAT coördineert de begeleiding binnen school en adviseert indien nodig richting hulpverlening buiten de school. Tevens raadpleegt het ZAT externe deskundigen, zoals verslavingszorg, GGD, de jeugdarts en de politie bij het coördineren van de begeleiding. Binnen het onderwijs begeleiden LOB'ers, onderwijsassistenten en coaches de studenten. Op iedere locatie is een ZAT aanwezig voor het mbo. Elk opleidingsteam heeft een begeleidingscoördinator die de schakel vormt tussen de zorgcoördinatoren en de teams. Zij houden zich met name bezig met het adviseren, signaleren en monitoren van de begeleiding waar de teams verantwoordelijk voor zijn en verwijzen studenten door naar het ZAT.

Casussen Passend Onderwijs

mbo Boxtel	2021	2022
Casussen opgepakt door het ZAT:	78	93
Aandeel daarvan naar orthopedagoog	22%	15%
Aandeel daarvan naar schoolmaatschappelijk werk	22%	38%
Aandeel daarvan naar jeugdarts GGD	6%	33%
Studenten die structureel extra ondersteuning kregen	76	76

Tabel 11a. Casussen mbo Boxtel in 2021 en 2022

mbo Eindhoven	2021	2022
Casussen opgepakt door het ZAT:	60	48
Aandeel daarvan naar orthopedagoog	35%	25%
Aandeel daarvan naar schoolmaatschappelijk werk	40%	40%
Aandeel daarvan naar jeugdarts GGD	10%	8%
Studenten die structureel extra ondersteuning kregen	76	88

Tabel 11b. Casussen mbo Eindhoven in 2021 en 2022

De complexiteit van aanmeldingen bij het ZAT is in 2022 sterk toegenomen. Er is veel meer sprake van multi-probleem aanmeldingen.

Vmbo

De ondersteuningscoördinator coördineert binnen het ZAT de ondersteuning vanuit Passend onderwijs bij het vmbo. Ook is er een interne ondersteuningsvoorziening (IOV) en huiswerkklas voor het vmbo. De ondersteuningscoördinator heeft structureel overleg met de orthopedagoog, schoolmaatschappelijk werkster, ondersteuningscoach(es), leerplicht, GGD en de contactpersoon van het samenwerkingsverband. Wekelijks is er een intern begeleidingsoverleg waaraan medewerkers IOV, leerlingbegeleiders (ob, bb), orthopedagoog en de ondersteuningscoördinator deelnemen.

Inkomsten en uitgaven Passend onderwijs

Het is niet mogelijk voor SintLucas om een toelichting te geven op de totale inkomsten en uitgaven van Passend onderwijs. Bij het mbo zijn de inkomsten voor Passend onderwijs niet gelabeld en maken ze deel uit van de lumpsum. Bij het vmbo zijn de inkomsten wel zichtbaar: in 2022 was dit € 992.921.

We kunnen de separate uitgaven voor Passend onderwijs nu nog niet uit de administratie halen. In de toekomst wel als een van de uitkomsten uit het strategisch programma *Beleidsrijk en resultaatverantwoordelijk* begroten. Naar ons oordeel zijn de verkregen middelen volledig ingezet voor de daarvoor betreffende doeleinden.

Inhoud

vmbo Eindhoven	2021	2022
Casussen opgepakt door het ZAT:	71	84
Aandeel daarvan naar orthopedagoog	41%	45%
Aandeel daarvan naar schoolmaatschappelijk werk	21%	20%
Aandeel daarvan naar jeugdarts GGD	17%	11%
Leerplicht betrokken	18%	21%
Leerlingen die structureel extra ondersteuning kregen van coach	48	59

Tabel 11c. Casussen vmbo in 2021 en 2022

2.4. Tevredenheid stakeholders

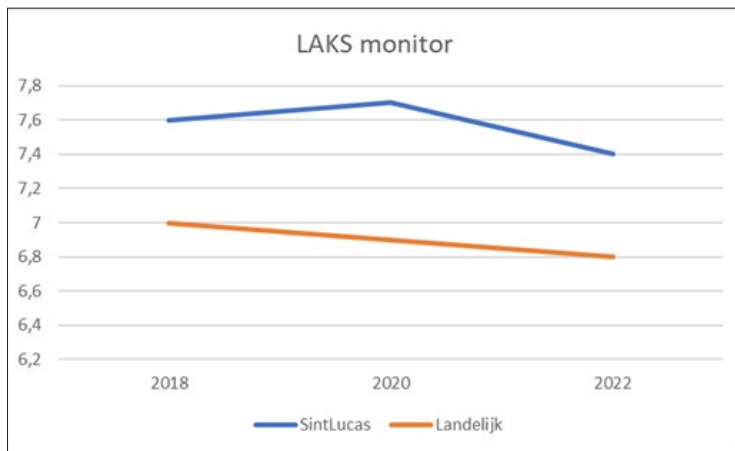
We onderzoeken periodiek de tevredenheid van stakeholders waarvan de resultaten op verschillende niveaus worden uitgewerkt, van SintLucas totaal tot klasniveau. De resultaten worden gepresenteerd aan de directie, in de onderwijsteams en bij de relevante ondersteunende diensten. Aan de hand van de resultaten stellen we acties op die worden opgenomen in de teamjaarplannen.

Leerlingen vmbo

Het vmbo van SintLucas onderzoekt elke twee jaar de tevredenheid van de leerlingen met de landelijke LAKS-monitor. In 2022 is de LAKS-monitor afgenomen.

Rapportcijfers LAKS-monitor:	2018	2020	2022
SintLucas	7,6	7,7	7,4
Landelijk	7,0	6,9	6,8

Tabel 12a. Rapportcijfers LAKS-monitor



Grafiek 12b. Rapportcijfers LAKS-monitor

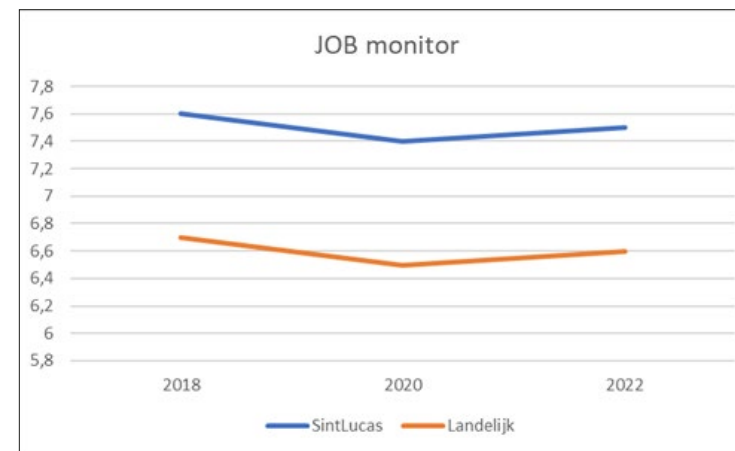
SintLucas streeft naar een tevredenheid van minimaal een 7,5 en leerlingen van het vmbo waarderen de school in 2022 iets lager, namelijk met een 7,4. Dat is ook lager dan het cijfer in 2020, maar beter dan het landelijk gemiddelde. Er wordt weinig gepest op school, leerlingen worden met respect behandeld, de school helpt goed bij persoonlijke problemen en leerlingen zijn zeer tevreden over het ICT-gebruik in de klas. Aandachtspunten zijn de terugkoppeling door een docent van een opdracht of toets en dat er te weinig plekken op school zijn waar je rustig kunt leren.

Studenten mbo

De tevredenheid van studenten bij SintLucas onderzoeken we jaarlijks. Het ene jaar wordt deelgenomen aan de landelijke JOB-monitor; het andere jaar voert SintLucas zelf een tevredenheidsonderzoek uit onder alle studenten, de Studentenraadpleging. In 2022 hebben we deelgenomen aan de landelijke JOB-monitor.

Rapportcijfers JOB-monitor:	2018	2020	2022
SintLucas	7,6	7,4	7,5
Landelijk	6,7	6,5	6,6

Tabel 13a. Rapportcijfers JOB-monitor



Grafiek 13b. Rapportcijfers JOB-monitor

SintLucas streeft naar een tevredenheid van minimaal een 7,5 en dit is ook het cijfer dat de studenten van het mbo de school in 2022 geven. Dit cijfer is al jaren nagenoeg gelijk en beduidend hoger dan het landelijk gemiddelde. De thema's die goed scoren zijn; *Onderwijs en begeleiding, omgeving sfeer en veiligheid en lesmateriaal en toetsen*. Aandachtspunten zijn de thema's Informatievoorziening en Stage.

Oud-studenten mbo

Hoe onze oud-studenten terugkijken op hun opleiding en wat ze na hun opleiding gaan doen, geeft SintLucas belangrijke input voor de onderwijsontwikkeling. Jaarlijks zet DUO Onderwijsonderzoek het onderzoek *MBO kaart* uit onder de afgestudeerden van het afgelopen jaar.

In 2022 is het onderzoek uitgevoerd onder de afgestudeerden van 2021. 36% van de afgestudeerden hebben gereageerd. Terugkijkend waarden ze SintLucas met een 7,6. In 2021 is er geen onderzoek uitgevoerd en in het onderzoek van 2020 (onder afgestudeerden van 2019) gaven de afgestudeerden SintLucas een 7,4.

Rapportcijfers MBO-kaart:	2020	2022
SintLucas	7,4	7,6

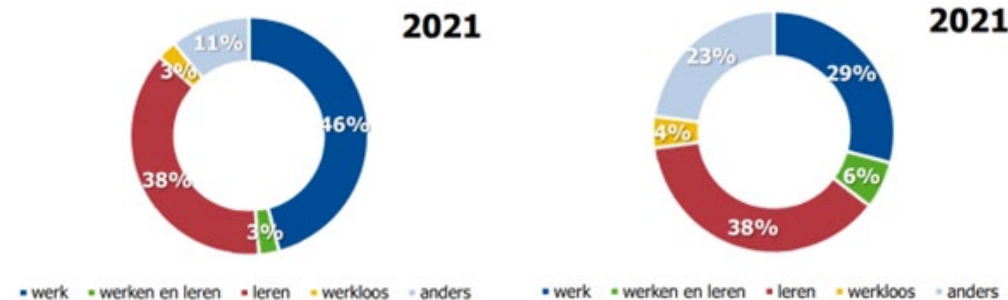
Tabel 14a. Rapportcijfers MBO-kaart

De oud-studenten zijn vooral positief over de aandacht die er was voor samenwerken en voor digitale vaardigheden, en dat men vooral geleerd heeft om naar oplossingen voor problemen te zoeken. Aandachtspunten zijn de aandacht voor ondernemersvaardigheden en het aanleren van voldoende vakkennis voor hun huidige werk of vervolgopleiding.

MBO-kaart geeft ook informatie over wat afgestudeerden na SintLucas zijn gaan doen. Dit wordt per locatie weergegeven in onderstaande figuren:

Locatie Boxtel:

Locatie Eindhoven:



Grafiek 14b en 14c. Positie afgestudeerden locatie Boxtel en Eindhoven

Van de afgestudeerden van locatie Boxtel is bijna de helft van de afgestudeerden gaan werken en ruim een derde is gaan doorstuderen. Slechts 3% is op het moment van het onderzoek werkloos.

Van de afgestudeerden van locatie Eindhoven zijn er meer gaan doorstuderen (38%), dan gaan werken (29%). En 4% is op het moment van het onderzoek werkloos. Opvallend is dat bijna een kwart "iets anders" is gaan doen. Hierbij moet je denken aan reizen of het starten van een eigen onderneming.

Medewerkers

Op verzoek van het ministerie van OC&W heeft de MBO Raad een medewerkers-tevredenheidsonderzoek (MTO) samengesteld. Behalve dat we de resultaten gebruiken om te zien wat goed gaat en beter kan bij SintLucas, worden de uitkomsten van dit onderzoek ook gebruikt om een landelijke benchmark samen te stellen van de mbo-instellingen. Dit onderzoek wordt om de twee jaar uitgezet en heeft in 2022 plaatsgevonden. In dit onderzoek worden de antwoorden van de medewerkers vertaald naar scores op vier thema's: tevredenheid, betrokkenheid, bevlogenheid en werkgeverschap.

Rapportcijfers MTO:

	SintLucas 2020	SintLucas 2022	Landelijk 2022
Tevredenheid	7,0	7,0	7,1
Betrokkenheid	8,5	8,0	7,6
Bevlogenheid	7,9	7,9	7,6
Werkgeverschap	7,3	7,3	7,1

Tabel 15. Rapportcijfers MTO

Hoog scoren de thema's *betrokkenheid* en *bevlogenheid* waarbij de score op *betrokkenheid* wel gedaald is ten opzichte van 2020. Medewerkers van SintLucas zijn trots op hun werk en vinden dit zeer zinvol. Ook de samenwerking met collega's scoort hoog en men voelt zich veilig bij SintLucas. Medewerkers zijn minder tevreden over de aandacht voor de loopbaanontwikkeling en de ontwikkelmogelijkheden, de arbeidsomstandigheden en over de toekomstvisie.

Stagebedrijven

Jaarlijks wordt met het bedrijfstevredenheidsonderzoek gemeten wat de stagebedrijven 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.

Rapportcijfers bedrijfstevredenheidsonderzoek (door corona is er in 2020 geen onderzoek gehouden):

	2018	2019	2021	2022
SintLucas	7,2	7,2	7,5	7,5

Tabel 16. Rapportcijfers bedrijfstevredenheidsonderzoek

Het streven is naar een bedrijfstevredenheid van minimaal 7,0. De laatste jaren zitten we daar ruim boven. Als heel positief beoordelen de bedrijven de contacten met SintLucas, de stagebegeleider en de leer- en beroepshouding van de studenten. Aandachtspunt is dat bij een aantal teams de stagebedrijven minder tevreden zijn.

3. Toonaangevend onderwijs – Leven Lang Ontwikkelen

Inhoud



SintLucas is continu in beweging om toonaangevend en aantrekkelijk onderwijs te bieden dat aansluit bij trends in het werkveld en in de maatschappij. Ook zijn in 2022 de eerste activiteiten ontwikkeld op het gebied van *Leven lang ontwikkelen*. Onderstaand geven we een overzicht van de belangrijkste onderwijsontwikkelingen in 2022. Ook geven we een verantwoording met betrekking tot het Nationaal Programma Onderwijs.

3.1. Onderwijs mbo

De *Visie2027* dient als focus voor de ontwikkeling van het onderwijs: SintLucas is de toonaangevende creatieve vakschool en het expertisecentrum voor betekenisvolle creativiteit. Vanuit de visie is twee jaar geleden de beweging richting persoonlijk leren ingezet (*Libi*) en zijn er mooie ontwikkelingen gaande.

3.1.1. Onderwijsontwikkeling

Herziening kwalificatiedossiers mbo

In 2022 zijn vier mbo-opleidingen (Ruimtelijk vormgeven, Audiovisueel specialist, Podium- & evenemententechniek en Mediavormgeven) bezig geweest met de herziening van hun kwalificatiedossier. Software development heeft in 2022 de invoering van de tweetalige opleiding afgerond en gaat voor de Nuffic-certificering. De opleiding Media- & evenementenmanagement is aan de slag gegaan om een nieuwe opleiding te ontwikkelen op basis van het kwalificatiedossier Mediamanager en (nieuwe dossier) Redactiemedewerker. Naast de landelijke eisen worden tijdens de herzieningen kansen gepakt om de studenten meer in de rol van regisseur van hun opleiding te positioneren. Dit door meer keuzes aan te bieden, een andere vorm van begeleiden en beoordelen in te voeren, en op basis van portfolio-examineren. Dit laatste geldt voor de opleidingen Mediavormgeven en Ruimtelijk vormgeven. Voor deze ontwikkelingen is ook een andere digitale ondersteuning nodig; Magister is hiervoor minder geschikt.

Naast een pilot met twee applicaties (Microsoft Classnote en Groow) start in 2023 een SintLucas-brede verkenning voor het opstellen van het pakket van eisen voor een Learning Management Systeem.

De nieuwe rol van het expertisecentrum als interne samenwerkingspartner wordt als waardevol ervaren en biedt mogelijkheden om samen te leren van onderwijsinnovaties.

Ä6

Ä6 is een project dat uit een experiment binnen Mediavormgeven is opgezet volgens de ontwerpprincipes van *Libi*, de nieuwe onderwijsfilosofie. Deze leerroute begon met een kleine groep studenten en heeft nu een projectstatus, omdat het meerdere jaren duurt om ervaring op te doen met het ontwerpmodel *Libi*. Er zijn nu zo'n 45 studenten actief die bij Ä6 maximale ruimte binnen de examenkaders krijgen.

Daarnaast is Ä6 ook een leeromgeving waar docenten onderwijsvernieuwingen kunnen uitproberen.

Verkort traject gediplomeerde havisten

SintLucas-breed is ook een aantal onderwijsprojecten opgestart, zoals het driejarig programma voor havisten bij Ruimtelijk vormgeven en Mediavormgeven. Dit zijn grote clusters waarbinnen we ervaring gaan opdoen met grotere groepen studenten die versneld kunnen en willen studeren.

Keuzedelen

SintLucas heeft in het kader van de keuzedelen gekozen voor een arrangement met een uitgestelde keuze. In het studiejaar 2021-2022 konden de studenten uit 17 verschillende richtingen een keuze maken uit een aanbod van 50 keuzedelen. In studiejaar 2021-2022 werden 36 keuzedelen geëxamineerd.

Binnen de intranetomgeving van SintLucas is een informatiepagina voor de keuzedelen ingericht. Op deze pagina kunnen studenten informatie vinden over keuzedelen en via een applicatie zich inschrijven voor de keuzedelen die worden aangeboden in hun vervolgtraject. Studenten moeten hun eerste, tweede en eventueel derde keuze kenbaar maken. 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 keuzedelen bij andere opleidingen. In dat laatste geval wordt er een zogenaamde overlapcheck gedaan om te controleren of er overlap is met de kwalificatie. In het geval van overlap wordt met de student overlegd welke keuzedeel de student zou wil volgen.

Begin 2023 start een project om vanuit een visie op keuzedelen met de onderwijs-teams te komen tot een aanbod van keuzedelen dat state-of-the-art is en bijdraagt aan de ontwikkeling van de student en zijn positie op de arbeidsmarkt of in het hbo.

Stage, projecten en Jobs

Het opdoen van praktijkervaring in de vorm van stages, levensechte projecten en uitzendbanen voor studenten speelt bij SintLucas een grote rol. Passend binnen de onderwijsontwikkelingen naar persoonlijk leren vindt op dit gebied steeds meer flexibilisering plaats. Binnen de opleiding Podium- & evenemententechniek worden interne onderwijsactiviteiten aangepast, zodat de studenten tijdens externe events ervaring kunnen opdoen. Diverse opleidingen experimenteren met het flexibel inrichten van de stages.

In 2022 heeft het projectbureau in totaal 256 projectaanvragen van externe opdrachtgevers binnengekregen waarvan 67 projecten zijn opgepakt. Hiervan zijn 59 projecten afgerond en 8 lopen nog door in 2023. Een groot deel van de

projecten is gericht op het 'betekenisvol inzetten van creativiteit'. Bijvoorbeeld de restauratie van schilderijen in de Sint Lambertuskerk in Helmond; een project dat zich uitstrekt over een periode van een aantal jaren. Ook vervulden studenten een opdracht bij het Maxima Medisch Centrum in Veldhoven en bij Zorggroep Elde Maasduinen in Boxtel.

Het uitzendbureau SintLucas Jobs heeft in 2022 39 jobs afgerond. Het merendeel van de opdrachten is gericht op grafische vormgeving, video, fotografie en social content creatie.

Vanaf 2023 vindt de stage- en projectcoördinatie en -organisatie niet meer centraal plaats, maar gebeurt dit binnen de onderwijsclusters.

3.1.2. Examinering mbo

Examencommissie mbo

De examencommissie heeft in 2022 veel tijd en aandacht besteed aan in contact blijven met het onderwijs. Vanuit de visie dat kwaliteit van examinering en samenwerking tussen onderwijs en examinering vanuit een dialoog verbeterd kan worden, heeft de examencommissie de gesprekken met college van bestuur, directeuren en onderwijsmanagers voortgezet. De examencommissie neemt waar dat het onderwijs de kwaliteit van examinering en de deskundigheid van betrokkenen hoger op de agenda heeft staan en dat dit geleid heeft tot trainingen voor beoordelaars, constructeurs en vaststellers.

De examencommissie heeft ook in 2022 te maken gehad met maatregelen van het RIVM in verband met de coronacrisis. Landelijke servicedocumenten en het verantwoord diplomabesluit gaven richting aan SintLucas en aan de examencommissie. Het is de examencommissie gelukt om in overleg met onderwijsteams aanpassingen op examenvorm en examensetting door te voeren en grip te houden op de examenkwaliteit en de waarde van het diploma.

De examencommissie heeft tijdens 2022 geen personele wissels gehad. Aan het eind van schooljaar 2022 namen twee leden, de voorzitter van de examencommissie en een lid generieke vakken afscheid van de examencommissie, omdat de benoemingstermijn afliep. De zittende themahouders hebben kunnen groeien en zijn professioneler geworden in de uitvoering van hun rol en taak.

De standaard 'borging en diplomering' is voldoende. De examencommissie handelt onafhankelijk en deskundig. De commissie controleert in samenwerking met het examenbureau of een student voldoet aan de voorwaarden voor het verkrijgen van een diploma en bewaakt processen die daar aan ten grondslag liggen. De examencommissie heeft risico's van examinering en diplomering bij alle onderwijsteams in beeld en bespreekt deze met de onderwijsmanager en de examenverantwoordelijke. De commissie ziet in voorkomende gevallen toe op het realiseren van verbetermaatregelen en neemt zorgvuldige besluiten bij diplomering. De commissie werkt cyclisch met een jaarplan, een plan van toezicht en een kwaliteitsmonitor, evalueert haar eigen werkzaamheden en legt dit vast in een jaarverslag.

Vanuit evaluatie op het functioneren van de examencommissie komen de volgende aandachtspunten en ambities naar voren:

Aandachtspunten 2022–2023:

- De kwaliteitscyclus met betrekking tot deskundigheid van assessoren is afgelopen jaar opgepakt en heeft in schooljaar 2022–2023 opnieuw aandacht nodig;
- Deskundigheid op examinering in het algemeen en de wijziging van het toezichtkader heeft aandacht nodig;
- Door corona heeft er minder monitoring op afname en beoordeling van examens plaatsgevonden. Risicogericht monitoren op afname en beoordelen, en dan met name in de beroepspraktijk, heeft in 2022–2023 extra aandacht nodig.

Ambities 2022–2023:

- Evalueren, leren en doorontwikkelen pilot *Anders verantwoord*en *diplomabesluit*;
- Digitalisering van examenprocessen;
- Anders organiseren studiegidsen (een studiegids per crebo/cohort);
- Toezien op professionalisering van examenfunctionarissen.

Evalueren, leren en doorontwikkelen *Anders verantwoord*en *diplomabesluit*

- De opleiding Ruimtelijk vormgeven is bezig met een pilot *Anders verantwoord*en *diplomabesluit* waarbij bewijsstukken voor het diplomadossier op een andere manier tot stand komen. Binnen één kerntaak wordt geëxperimenteerd hoe bewijsstukken van werkprocessen aan de hand van onderwijsproducten in een portfolio worden verzameld. De opleiding is in dialoog met de examencommissie over haar keuzes en voortgang. De examencommissie monitort nieuwe

ontwikkelingen over *Anders verantwoord*en *diplomabesluit* en is met het bevoegd gezag en directie in gesprek over kwaliteit en beheersbaarheid van deze ontwikkelingen. De samenwerking met onderwijsteams en directeuren is vruchtbaar te noemen waardoor ambities een gezonde voedingsbodem hebben.

3.2. Onderwijs vmbo

In 2022 lag bij het vmbo de nadruk op het opnieuw vormgeven van de organisatie met de aanstelling van drie onderwijsmanagers. Daarnaast zijn ze aan de slag met (onderwijs)ontwikkelingen, waarbij leerlingen steeds verder worden uitgedaagd op technologisch gebied. Binnen de keuzevakken wordt sinds 2022 robotica aangeboden van waaruit leerlingen met de *First Tech Challenge* meedoen. Op gebied van creativiteit en robottechnologie ontstaat zo een doorlopende lijn. Ook het project *Sterk Techniekonderwijs* biedt hiervoor veel mogelijkheden, zoals de samenwerking met externe partners. Een voorbeeld van zo'n samenwerking is de escape room die ExperienceRepublic plaatste en waar de leerlingen verder aan gaan bouwen.

De invoering van de nieuwe leerweg is door de minister uitgesteld, waardoor voor de komende jaren een nieuwe koers in praktijkgerichte vakken bepaald kan worden. Binnen enkele mbo-opleidingen van SintLucas wordt samen met het vmbo gewerkt aan een doorlopende leerlijn om de aansluiting te verbeteren.

3.2.1. Examinering en toetsing

De schoolexamens zijn naar tevredenheid georganiseerd. De schoolexamens zijn opgestart door of in het bijzijn van de examensecretaris of een van de leden van de examencommissie. Van elk schoolexamen is proces-verbaal opgemaakt. Er hebben zich geen onregelmatigheden voorgedaan. Bij elk schoolexamen waren twee of drie surveillanten aanwezig.

Het schoolexamen en het centraal examen zijn in schooljaar 2021–2022 beide doorgegaan, met uitzondering van het centraal examen in de beroepsgerichte profielvakken (het cspe), dat werd afgesloten met een schoolexamen.

Verder mochten leerlingen één niet-kernvak wegstrepen, de zogeheten duimregeling. Kernvakken als Nederlands, Engels of wiskunde mochten dus niet weggestreept worden. Het eindcijfer van het weggestreepte vak telde niet mee bij het bepalen van de uitslag, maar bleef wel zichtbaar op de cijferlijst. Daardoor kunnen die leerlingen toch door naar het vervolgonderwijs. Wegstrepen kon alleen als een leerling hierdoor alsnog zou slagen. Ook kregen de examenleerlingen twee herkansingen en was er een extra tijdvak, waardoor leerlingen hun examens konden spreiden.

Uit de evaluatie van de examencommissie kwamen de volgende verbeterpunten:

- Een handleiding maken voor het fraudebeleid;
- Voor komend schooljaar krijgen de leerlingen een eigen tafel en dus een vaste plek tijdens de examens;
- Vooraf een lijst opstellen met daarop de leerlingen die een laptop willen gebruiken tijdens de examens;
- Een extra surveillant inzetten tijdens de opstart van de examens. Deze surveillant kan dan ook naar huis bellen, mocht blijken dat er leerlingen niet aanwezig zijn.

3.2.3 Sterk Techniekonderwijs

In 2022 is SintLucas veel beter dan in andere jaren naar buiten getreden om techniek in de regio en bij de basisscholen te promoten. Dit is terug te zien in projecten, zoals de *Maker Faire*, het *Dutch Technology Festival*, de *First Lego League* en de *First Tech Challenge*. Met een aantal basisscholen loopt er een pilot om techniek te promoten met onze zelf ontwikkelde leskisten.

Ook is SintLucas met een aantal bedrijven in contact gekomen waar mooie en soms intensieve samenwerkingen zijn uitgekomen. Met Experience Republic is er een ontwerp van een nieuwe themaweek gemaakt waarin een escape room centraal stond. Voor leerlingen, ouders, bedrijfsleven en de school was dit een groot succes.

De Docentenstage is nog een punt van aandacht. Voor een aantal docenten is het moeilijk om een stageplaats te vinden. Dit komt mede door de waan van de dag in het onderwijs en omdat we in het verleden het bedrijfsleven te weinig bij het onderwijs hebben betrokken. Waar de stage wel goed verloopt, plukken we er ook de vruchten van, zoals een stage bij Brainport. Hierdoor worden voor de school en de regio mooie samenwerkingsverbanden opgezet. In 2023 zijn er georganiseerde docentenstages gepland. Zo bereiken we met de docentenstages onze doelstellingen en halen we de zorg van het vinden van een stageplaats weg bij de betreffende docenten.

De samenwerking met alle andere scholen binnen het gehele project verloopt op de meeste thema's moeizaam. Alleen door afspraken te maken en deze na te komen, zullen we de betreffende doelstellingen kunnen behalen. Binnen het thema 'primair onderwijs enthousiasmeren voor technologie' vinden de drie technische scholen elkaar wel goed en is er een prettige samenwerking.

Mede door de stoeve samenwerking is de co-financiering vanuit het bedrijfsleven een probleem. Hier zal als regio een oplossing voor gevonden moeten worden.

Het is onbekend of er een terugbetalingsverplichting van de subsidie is. Dit is dan ook niet opgenomen in de jaarrekening.

3.3. Nationaal Programma Onderwijs

Achterstanden en Nationaal Programma Onderwijs

De coronasituatie heeft ook in 2022 geleid tot vertraging en achterstanden in de vakvaardigheden bij leerlingen en studenten én heeft sociaal-emotionele consequenties. Het programma is in 2022 verlengd met twee jaar. Het geld uit het programma kan nu ook worden ingezet in de schooljaren 2023–2024 en 2024–2025, als dat nodig is. Dit geeft meer ruimte om het geld voor de juiste maatregelen in te zetten. Er is bij het vmbo geen PNIL ingezet voor de NPO-activiteiten en -doeleinden.

Vmbo

Doordat er een hoger bedrag per leerling nodig is om de basis te versterken, zijn er voor 2022–2023 extra achterstandsmiddelen verstrekt op basis van de leerlingtelling en achterstandsscores op 1 oktober 2021. Doordat er zowel sprake is van een basisbedrag, als van achterstandsmiddelen, krijgen niet alleen scholen met veel leerlingen met een risico op een grotere vertraging of achterstand meer middelen. Er is breed gekeken naar waar de basis verder moet worden versterkt.

SintLucas deelt de mening van het kabinet dat de verbreding van het NPO-programma een logische opmaat is naar de meer structurele aandacht voor verbetering van het onderwijs. Voor het programma is een uitgebreide monitoring en verantwoording opgezet.

In april 2021 heeft het SintLucas vmbo een schoolscan gemaakt om inzicht te krijgen in de problematieken bij leerlingen, waarbij gekeken is naar drie domeinen: cognitieve ontwikkeling, praktijkvorming, en de sociaal-emotionele ontwikkeling en het welbevinden. Op basis van de bevindingen zijn interventies ontwikkeld, bijvoorbeeld op het gebied van lees- en taalonderwijs of extra ondersteuning in de klas bij rekenen. De medezeggenschapsorganen hebben akkoord gegeven op deze plannen.

Met TIG en kwaliteitsscholen wilden wij graag meer inzicht verkrijgen in het welbevinden en de ontwikkelingen van onze leerlingen. Het welbevinden gaat in dit geval niet alleen over de behaalde cijfers, de presentie enzovoorts, maar juist ook over het sociaal-emotionele aspect. Het vmbo heeft hiervoor zelf een vragenlijst ontwikkeld. Het monitoren van de leerlingen op verschillende vlakken heeft veel voordelen, zoals het op maat inzetten van hulp op het moment wanneer het nodig is.

Helaas is het proces rondom digitalisering niet goed verlopen. Het project ligt op dit moment stil en dit leidt ertoe dat er geen vorderingen worden gemaakt.

Bij het gebruik van TIG zorgen we ervoor dat de data uit Magister beter inzichtelijk zijn voor de onderwijsmanager, docent, mentor en het begeleidingsteam.

Mbo

De NPO-subsidie, ontvangen in 2021, bestond uit vijf onderdelen:

1. Een verlenging van de IOP-subsidie. De eerste tranche is begin 2022 verantwoord;
2. Een verlenging van de subsidie *Extra hulp voor de klas*. Deze subsidie mag alleen besteed worden aan 'manuren' en niet voor materiële kosten;
3. Devices: deze subsidie was in hoofdlijnen bedoeld voor studenten die geen financiële middelen hebben om een laptop te kopen om vanuit thuis het onderwijs te kunnen volgen, maar is toegevoegd bij de corona-enveloppe 2021, te besteden aan *Begeleiding studenten en devices*;
4. Begeleiding van studenten. Dit is in 2021 uitgebreid met nummer 3 Devices en is ontvangen in de vorm van een lumpsum;
5. Verhoogde instroom. Door de opgelopen achterstanden zijn studenten langer op school en is er sprake van de subsidie *Verhoogde instroom*. Deze subsidie wordt als lumpsum ontvangen en hoeft niet specifiek te worden verantwoord.

Het totaal van deze vijf subsidies € 1.565K is volledig besteed in het studiejaar

2021-2022.

In 2022 heeft SintLucas € 1.207K subsidie ontvangen als onderdeel van de lumpsum en deze hoeft niet specifiek te worden verantwoord. Dit om achterstanden, die opgelopen zijn ten gevolge van de coronacrisis, in te lopen. Deze subsidie wordt besteed in studiejaar 2022-2023.

Verantwoording:

De NPO-gelden worden in de staat van baten en lasten 2022 verantwoord. Belangrijke interne- en externe belanghebbenden worden geïnformeerd over de aard van grote afwijkingen ten opzichte van de begroting en de impact daarvan op de financiële meerjarenbegroting. We delen de mening van het ministerie om te onderzoeken of de middelen die nu incidenteel aan het onderwijs beschikbaar worden gesteld, meer structureel beschikbaar kunnen komen.

Zie onderstaande tabel voor een overzicht van het mbo:

NPO 2022 - MBO				
	Ontvangst	Besteed	Besteed	Te besteden
(bedragen x €1.000)	2021-2022	2021	2022	2023, 2024
Mbo-instellingen				
<u>Bekostiging</u>				
Bekostiging: corona-enveloppe	1603	131	814	658
Bekostiging: extra instroom studenten studiejaar	661	584	77	0
Bekostiging: compensatie verlagen cursusgeld				
<u>Subsidies</u>				
Regeling inhaal- en ondersteuningsprogramma's	119	31	88	0
Regeling extra hulp voor de klas	388	149	239	0
Aanpak jeugdwerkloosheid: regeling nazorg				

Tabel 17a. Verantwoording NPO-gelden mbo 2022

Besteding corona-enveloppen 2022						
	Gepland 2021	Besteed 2021	Besteed 2022	Gepland 2023	Gepland 2024	Totaal
Soepele in- en doorstroom	X*	56	346	280	0	682
Welzijn studenten en sociale binding opleiding	X*	55	342	277	0	674
Ondersteuning en begeleiding op het gebied van stages	X*	5	34	27	0	66
Jeugdwerkloosheid		15	92	74	0	181
Overig (buiten thema's)						
Nog te bestemmen						
Totaal		131	814	658	0	1603

Tabel 17b. Besteding corona-enveloppe mbo 2022

Zie onderstaande tabel voor overzicht vmbo:

NPO 2022 - VO					
	Ontvangst	Nog te ontvangen	Besteed	Besteed	Te besteden
	2021-2022	2023	2021	2022	2023, 2024, 2025
VO-instellingen					
Bekostiging					
NPO VO 2021-2022	347.074	0	106.356	192.344	48.374
NPO VO 2022-2023	185.525	259.735	0	0	445.260
Totaal	532.599	259.735	106.356	192.344	493.634

Tabel 17c. Verantwoording NPO-gelden vmbo 2022

3.4. SintLucas NEXT – Leven Lang Ontwikkelen

In oktober 2022 zijn de activiteiten voor *Leven lang ontwikkeling* (LLO) van SintLucas NEXT gestart met trainingen en inspiratiesessies. Daarmee is een begin gemaakt met de realisatie van de volgende missie:

SintLucas NEXT draagt met behulp van creatieve programma's in LLO bij aan de flexibiliteit en beschikbaarheid van (creatieve) professionals en stimuleert daarmee het innovatief vermogen van bedrijf en maatschappij.

Dit wordt gerealiseerd met vraaggestuurde programma's die bijdragen aan de professionele ontwikkeling van talent in het MKB, van ZZP-ers en creatieven, alumni en eigen medewerkers.

De programma's zijn gebaseerd op de volgende pijlers:

- Wendbaar, vanwege technologische ontwikkelingen die elkaar snel opvolgen;
- Beschikbaar, voor de arbeidsmarkt;
- Inclusief, omdat iedereen mee moet kunnen doen.

Naast de trainingen en inspiratiesessie laat SintLucas NEXT in het komende jaar ook in projecten en leergemeenschappen zien wat creatieve denk- en doekracht kan betekenen voor bedrijf en maatschappij.

SintLucas heeft in 2022 geen bedrijfsopleidingen uitgevoerd.

4. Organisatieontwikkeling



De *Visie2027* is gericht op het ontwikkelen van een wendbare organisatie die eraan bijdraagt dat we van betekenis kunnen zijn. Resultaatverantwoordelijke onderwijsteams en diensten hebben de ruimte om initiatieven te nemen voor de ontwikkeling van ons onderwijs (richting *Libi*) in verbinding met het werkveld en de omgeving. Samenwerken gebeurt vanuit kwaliteiten en rollen, over teams en afdelingen heen, in een waardengedreven netwerk dat ten goede komt aan de bevologenheid en het welbevinden van onze medewerkers. Processen en systemen zijn op orde en dragen bij aan een professioneel werkklimaat. In 2022 zijn grote stappen gezet op het gebied van organisatieontwikkeling en bedrijfsvoering.

4.1. Organisatieontwikkeling

Vanuit de visie is in 2022 de nieuwe organisatiestructuur binnen SintLucas geïmplementeerd. Zes leidende principes lagen ten grondslag aan de organisatieontwikkeling:

- We halen feedback uit de omgeving en vertalen dat naar onderwijs, organisatie en persoonlijke groei;
- We handelen vanuit gedeelde waarden, ambitie en betrokkenheid;
- We vergroten het collectief eigenaarschap in teams door gedeeld leiderschap;
- We houden regie op ontwikkeling door een continue reflectie in onze teams en leren van elkaar;
- We werken samen in een platte organisatie, rol gebaseerd en eenvoudig in samenhang;
- We differentiëren en zijn flexibel: wendbaarheid zit in ons DNA.

Bovenstaande uitgangspunten en principes zijn de basis voor een structuur waarbij bevoegdheden zo dicht mogelijk bij de uitvoering komen. Per 1 september 2022 zijn dertien medewerkers gestart in de nieuwe functie van onderwijsmanager. Zij zijn in twee- of drietalen verantwoordelijk voor een cluster van opleidingen.

Het transitiejaar waarvan deze nieuwe structuur het begin is, loopt door in schooljaar 2022 – 2023. In dit jaar werken we toe naar een structuur waarin de clusters integraal verantwoordelijk worden voor hun onderwijs.

‘Integraal verantwoordelijk’ betekent dat zij belast zijn met de kwaliteit van het onderwijs: examencijfers, doorstroom, instroom, tevredenheidscijfers en de doorontwikkeling van het onderwijs. De plannen hiervoor toetsen ze bij de directie en aan de visie. In de komende jaren worden onderwijsmanagers ook verantwoordelijk voor financiën en HR. Dat betekent dat de clusters financiële kaders met vrijheid krijgen, waarbinnen zij hun onderwijs kunnen vormgeven. De clusters worden zelf verantwoordelijk voor een gezond financieel beleid voor hun team. Maar ook op het gebied van personeel zijn de onderwijsmanagers in de lead. Aannamebeleid, begeleiding bij ziekte, scholing en ontwikkeling, functioneringsvraagstukken, deze zaken liggen in de toekomst bij de onderwijsmanagers. Daarnaast blijven zij een dag in de week lesgeven om de verbinding met het onderwijs te houden.

Deze kanteling van de organisatie zorgt ook voor een andere dienstverlening van de ondersteunende afdelingen. Deze doorontwikkeling is ook gestart in 2022 en loopt de komende jaren door.

4.2. Ontwikkeling leidinggevenden

Alle managers, zowel in het onderwijs, als van de ondersteunende diensten, zijn in 2022 gestart met een intensief leiderschapstraject. In het programma wordt samen de visie doorleefd, en wordt gewerkt aan de kaders en de afspraken van het nieuwe systeem. Dit programma is in samenwerking met bureau The Thrive ontwikkeld en gericht op drie pijlers van leiderschap: *Richting geven*, *Prestatie verhogen* en *Groei faciliteren*. Het programma loopt door in 2023.

4.3. Seniorenbeleid

Generatiepact

Conform de CAO MBO kent SintLucas een seniorenregeling, het *Generatiepact*. In 2019 hebben we deze regeling aangeboden aan medewerkers die 62 waren op 1 augustus 2020 of 1 augustus 2021 (en aan alle voorwaarden voldeden betreffende omvang en lengte van het dienstverband). Per 1 augustus 2021 is de tweede lichting van deze groep gebruik gaan maken van deze regeling. In 2021 heeft het college van bestuur, na instemming van de OR, besloten deze regeling, in een iets aangepaste vorm, wederom aan te bieden voor medewerkers die 62 zijn op de instroommomenten 1 augustus 2022 of 1 augustus 2023. Voor potentiële deelnemers zijn twee online sessies door een externe partij georganiseerd, waarin de financiële aspecten werden toegelicht. Daarnaast hebben we de potentiële deelnemers de mogelijkheid aangeboden om bij diezelfde externe organisatie individueel advies in te winnen over de financiële consequenties van deelname aan deze regeling. Van de groep medewerkers die op basis van de gestelde criteria deel mogen nemen per 1 augustus 2022, hebben zeven mensen besloten deel te nemen. Van deze mensen is de omvang van het dienstverband per 1 augustus 2022 gehalveerd.

AOW-gerechtigden

Van grotere invloed op de meerjarenpersoneelsplanning is het overheidsbeleid ten aanzien van de mogelijkheden medewerkers te faciliteren om al voor hun AOW-gerechtigde leeftijd te stoppen met werken. In 2022 is de leeftijd waarop werknemers AOW-gerechtigd zijn, verhoogd met drie maanden. Medewerkers zijn in 2022 met 66 jaar en zeven maanden AOW-gerechtigd. In 2021 verlieten twee medewerkers op grond hiervan onze organisatie.

4.4. Verzuim

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. Maar ook corona is van invloed geweest op de verzuimcijfers. In de post-coronatijd focussen we, naast regie op verzuim, ook op het voorkomen van verzuim. In 2022 was het ziekteverzuim 5,68%. Dit is net onder het landelijk gemiddelde van 6%. Als we het verzuim over de laatste twaalf maanden afzetten tegen het verzuim in 2021 (6,51%), zien we een daling. De hoogste verzuimpercentages werden gemeten in de leeftijdscategorieën 36–40 (7,51%) en 50–55 jarigen (8,51%). In de jaren hiervoor was juist in de categorie 61+ sprake van hoog verzuim. De maatwerkafspraken met deze groep medewerkers, als ook de deelname aan het *Generatiepact* heeft ervoor gezorgd dat in deze categorie sprake is van een daling ten opzichte van 2021.

Ook de verzuimfrequentie wordt gemeten. De meldingsfrequentie geeft aan hoe vaak medewerkers zich gemiddeld ziekmelden. Deze was over 2022 1,11%. Dit is significant hoger dan het landelijk gemiddelde. SintLucas ziet dit als een speerpunt voor de komende jaren, aangezien langdurend verzuim vaak voorafgegaan wordt door kort frequent verzuim.

We stimuleren en faciliteren de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Samen met de arbodienstverlener (DPO2) zijn in 2021 interventies gedaan die zich meer richten op vitaliseren in plaats van het voorkomen van uitval en terugdringen van verzuim. In 2022 is hiermee verdergegaan door onder andere de regie op verzuim onder verantwoordelijkheid te brengen van de onderwijsmanagers. Daarnaast is meer benadrukt dat medewerker en leidinggevenden samen verantwoordelijk zijn voor het voorkomen van verzuim en het zoeken naar oplossingen wanneer er wel sprake is van

uitval. Er is door de verschuiving van deze verantwoordelijkheid een directer contact (kortere lijn) in geval van (dreigend) verzuim. Leidinggevenden worden in hun taken ondersteund door het systeem *Verzuimsignaal*. HR en de bedrijfsarts hebben een adviserende en ondersteunende rol bij de begeleiding van de leidinggevende als casemanager. Eind 2022 hebben workshops plaatsgevonden om leidinggevenden wegwijs te maken en handvatten te bieden in hun rol. De Wet Verbetering Poortwachter is hierbij de leidraad.

4.5. Thema werkdrukmiddelen

Door het in april 2022 afgesloten Onderwijsakkoord Samen voor het beste onderwijs zijn extra middelen beschikbaar gekomen voor de aanpak van werkdruk in het voortgezet onderwijs. Aan de sector wordt vanaf schooljaar 2022/2023 jaarlijks € 300 miljoen uitgekeerd. Hiervan wordt de helft (€ 150 miljoen) besteed aan een collectieve aanpak op de scholen. De werknemers zijn hierbij gezamenlijk aan zet en gaan met elkaar in overleg over het nemen van maatregelen om de werkdruk te verminderen. Hierbij valt bijvoorbeeld te denken aan extra ondersteuning in de klas, ten behoeve van leerlingenbegeleiding of om de lasten van bepaalde taken te verminderen (zoals mentoraat of surveillance). Scholen kunnen samen met de werknemers bepalen wat goede maatregelen zijn om de werkdruk te verminderen. Van belang is in ieder geval steeds dat gekeken wordt naar de school specifieke situatie, zodat werknemers daar zoveel mogelijk in staat gesteld worden om te doen wat ze het beste doen; het verzorgen van goed onderwijs.

4.6. In-, door- en uitstroom

In 2022 is gericht beleid gevoerd op beheersing van uitgaven inzake uitkering na ontslag. Beleid en maatregelen waren gericht op zowel in-, door- en uitstroom. Er hebben nog zorgvuldigere selecties plaatsgevonden op vraag en aanbod en er is een start gemaakt met het inventariseren van het benodigde aantal medewerkers in de toekomst, de zogenaamde meerjarenpersoneelsplanning. Nieuwe medewerkers krijgen door middel van een onboardin-gprogramma zo snel mogelijk beeld bij de organisatie en bij hun rol in het team, zodanig dat ze zich snel thuisvoelen in de organisatie. Daarnaast wordt voor nieuwe medewerkers *coaching on de job* ingezet. Ter voor-koming van uitstroom door ziekte is loopbaanbegeleiding in een aantal situaties toegepast. In geval van afspraken over beëindiging van een arbeidsovereenkomst zijn in een aantal gevallen afspraken gemaakt over begeleiding van baan naar baan. Ook is een aantal keren ondersteuning ingezet vanuit Robidus.

Continu in gesprek

Duurzame inzet van onze medewerkers blijft een essentiële pijler van onze meerjarenpersoneelsplanning. In 2022 is een begin gemaakt met een hernieuwd proces en methodiek voor zowel individuele, team- als clusterontwikkeling. Uitgangspunt is inzet van talent, het vergroten en verspreiden van dit talent, maar ook de individuele meerwaarde van talenten binnen het team en de organisatie om de doelen van SintLucas te bereiken. Medewerkers en hun leidinggevenden zijn hierover op verschillende momenten in het jaar samen in gesprek. Gesprekken vinden in horizontale dialoog plaats en voorbereiding is door beide partijen noodzakelijk. Verschillende instrumenten, zoals 360 graden feedback, lesobservatie en een individueel verbeterplan ondersteunen de objectivering van de voortgang in resultaat en ontwikkeling.

Jaarlijks maakt de afdeling HR, samen met de leidinggevenden van de teams, een vloot-schouw van ons personeelsbestand. Doel hiervan is via een eenvoudige systematiek een goed beeld te krijgen ten aanzien van de kwaliteit van ons personeel. De uitkomsten van de personeelsschouw worden gebruikt ter ondersteuning van het algemene personeelsbeleid, maar ook voor gerichte individuele acties naar medewerkers, zoals promotie, demotie, coaching en ontwikkeling of bijvoorbeeld externe oriëntatie.

Werving & Selectie

2022 stond ook in het teken van werving en selectie. Een instroom van 55 CAO-medewerkers heeft in mei en juni 2022 gezorgd voor veel werkzaamheden op het gebied van vacatures uitzetten, briefselectie, selectie- en arbeidsvoorwaardengesprekken voeren en onboarding activiteiten.

Om te bouwen aan ons werkgeversmerk om ook in de toekomst de juiste talenten voor SintLucas te vinden, binden zijn we in september 2022 een traject gestart met bureau Goals. Samen met HR, marketing & communicatie en met input van huidige medewerkers werken zij aan een vertaling van het merk naar boodschap, campagne en middelen en een arbeidsmarktcommunicatiestrategie. De campagne wordt in het voorjaar van 2023 gelanceerd.

Banenafpraak Publieke sectoren

Overheids- en onderwijssectoren hebben een akkoord gesloten waarin wordt uitgesproken dat het belangrijk is om mensen uit de doelgroep *Banenafpraak* een baan te bieden in hun organisaties en zo volwaardig mee te laten doen in de maatschappij. Op basis van het akkoord hebben de sectoren in 2019 een werkagenda vastgesteld met concrete acties om banen te realiseren. Bij SintLucas zijn we van mening dat de pluriformiteit van onze leerlingen- en studentenpopulatie weerspiegeld moet worden in de ondersteunende- en onderwijspopulatie. Dat komt echter nog maar ten dele en te weinig tot uitdrukking. In aantallen is inzet

voornamelijk in ondersteunende diensten rond het onderwijs. Het blijft wel de wens van SintLucas om mensen met een arbeidsbeperking ook (deels) in het primaire proces in te zetten en/of hen daar op een of andere manier actief bij te betrekken.

In 2023 wil SintLucas onderzoeken waar in de organisatie mogelijkheden zijn om mensen uit de doelgroep *Banenafpraak* een kans te bieden binnen SintLucas.

SintLucas hanteert in haar inkoopbeleid standaard aanbestedingscriteria met betrekking tot *Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen* en duurzaamheid. Van leveranciers komen echter geluiden dat inzet van mensen uit de doelgroep *Banenafpraak* niet meer vanzelfsprekend is vanwege het aanbod van medewerkers uit die doelgroep.

4.7. Project Beleidsrijk en resultaatverantwoordelijk begroten

Om van betekenis te zijn én blijven is het belangrijk dat onze organisatie wendbaar is. Dit vraagt om een platte organisatie waarin teams de ruimte hebben om initiatieven te nemen en hun verantwoordelijkheid te pakken voor het behalen van resultaten. Belangrijk hierbij is dat de teams zicht hebben op de financiële middelen die ter beschikking staan en zeggenschap hebben over waar ze het geld aan mogen besteden. De begrotings- en administratieve processen bij SintLucas waren hier onvoldoende voor ingericht. In september 2022 is daarom het project *Beleidsrijk en resultaatverantwoordelijk begroten* gestart. Beleidsrijk wil eenvoudigweg zeggen dat aan geld een plan en resultaat is gekoppeld. Het project bestaat uit een aantal fasen en zal de komende twee jaar lopen. Beoogd resultaat is dat we dan een inrichting van de toebedeling

van de budgetten hebben, dat de processen om vanuit die inrichting beleidsrijk te kunnen begroten zijn vastgesteld en we vervolgens een pdca-cyclus hebben om deze processen te borgen.

Hoe verhouden de opbrengsten per student zich tot de uitgaven?

De eerste fase die loopt tot begin 2023 is gericht op het in kaart brengen van de huidige situatie. Drie werkgroepen bestaande uit docenten, ondersteunde medewerkers en leidinggevenden zijn met de stuurgroep aan de slag om inzicht te krijgen in de volgende vragen:

1. Wat kost een leerling/student per opleiding en wat zijn de opbrengsten?
2. Hoeveel procent van de begroting gaat naar welke pijler (personeel, huisvesting, ICT etc.)?
3. Op basis van welke criteria wordt de formatie nu verdeeld?

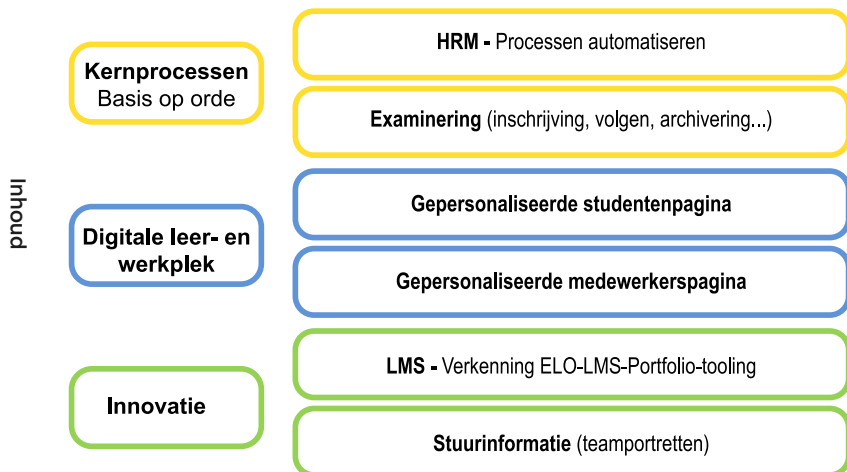
De opbrengsten van fase 1 zijn input voor fase 2, waarin de inrichting van de administratie centraal staat.

4.8. Informatievoorziening en digitale innovatie

Met onze strategische ICT-partner hebben we in 2022 drie digitale ambities benoemd.

1. Meest innovatieve en open onderwijsaanbod;
2. Beste digitale studenten experience;
3. Kernprocessen optimaal ingericht.

Op basis hiervan hebben we een digitale innovatie-agenda opgesteld met projecten die bijdragen aan bovenstaande ambities.



Aan de hand van de digitale innovatie-agenda en de ambitie *Kernprocessen optimaal ingericht* is in samenspraak met de ICT-partner gewerkt aan het verbeteren van processen en rapportages. Zo zijn in 2022 al diverse HR-processen geautomatiseerd, wat ook een bijdrage levert aan het eigenaarschap van de onderwijsclusters en de efficiency. En in relatie tot de ambitie *Beste digitale studenten experience* vindt in 2023 de introductie plaats van een nieuw, meer gepersonaliseerd intranet (portaal) voor de leerlingen, studenten en medewerkers.

Ten aanzien van de inrichting en organisatie van de Informatievoorziening

werd in 2022 de overdracht naar de nieuwe ICT-partner ondertekend en daarmee formeel opgeleverd. Het markeerde het einde van het migratietraject van de overgang naar de nieuwe partner. De laatste stap was de migratie van het systeem dat onze digitale accounts onderhoudt. Ook werd de telefoniecentrale geoptimaliseerd en vond de overgang plaats van het beheersysteem van onze mobiele apparaten. Daarnaast realiseerden we de uitrol van meervoudige authenticatie. Door middel van een Europese aanbesteding is een nieuwe leverancier voor multifunctionele printers geselecteerd waarvan de uitrol in 2023 gaat plaatsvinden.

Ook het komende jaar faciliteert Informatievoorziening de organisatie bij het geven van modern en creatief onderwijs. In 2023 ligt de focus op de verbetering en digitalisering van examenprocessen en examendossiers, en starten we met de voorbereidingen voor de keuze en implementatie van een nieuw leermanagement-systeem. Het afgelopen jaar is hiertoe onderzoek gedaan naar de behoeften bij zowel studenten als medewerkers. Ook zetten we in op het verbeteren van de servicemanagement processen om uitvoering en sturing naar een hoger niveau te brengen.

Expertisecentrum

Op het vlak van professionalisering van ICT-vaardigheden van medewerkers werkt Informatievoorziening nauw samen met het expertisecentrum om ICT-oplossingen op een passende manier te implementeren en ondersteunen in het onderwijs. Zo investeerden we in workshops, communicatie op het intranet en begeleiding op teamniveau, om beter te kunnen werken met digitale gereedschappen.

Het expertisecentrum heeft dit jaar ook de geleerde lessen opgehaald op het gebied van hybride lesgeven, werken en organiseren tijdens de coronacrisis. De geleerde lessen die in deze periode zijn ingezet (initiatieven ten aanzien van digitale tools) zijn geïnterpreteerd en worden gedeeld voor een breder gebruik. Ook zijn we onder begeleiding van het expertisecentrum gestart met een pilot voor het werken met multitouch schermen.

4.9. Informatieveiligheid

In de verslagperiode is Informatieveiligheid (ofwel informatiebeveiliging en privacy, afgekort IBP) steviger gepositioneerd binnen SintLucas door het slim te integreren in de bestuurlijke context en in diverse beleidsstukken. Zo wordt het sociaal veiligheidsbeleid – startend met het vmbo – uitgebreid naar een integraal veiligheidsplan waar, naast sociale en fysieke veiligheid, ook informatieveiligheid een plek krijgt. Later wordt dit ook voor de studenten van het mbo en de medewerkers van SintLucas opgesteld in samenwerking met medewerkers van het mbo en de preventiemedewerker.

Datalekken

Het aantal gemelde incidenten is in 2022 beperkt gebleven tot zeven. Omdat SintLucas zo transparant mogelijk wil zijn, is het uitgangspunt om alle betrokkenen te informeren bij een datalek. Bij twee datalekken zijn betrokkenen niet geïnformeerd, omdat de impact verwaarloosbaar was en omdat betrokkenen niet geïdentificeerd of bereikt konden worden. Van de vijf datalekken zijn er drie niet gemeld bij de Autoriteit Persoonsgegevens, omdat de impact zeer beperkt of zelfs verwaarloosbaar was. In alle gevallen zijn zo snel mogelijk corrigerende maatregelen genomen om het lek te dichten en zijn er preventieve maatregelen genomen om herhaling te voorkomen.

Klachten en verzoeken

Er zijn twee klachten ontvangen en afgehandeld die betrekking hadden op de schending van privacy (oneigenlijke verwerking van persoonsgegevens). Hierop zijn maatregelen getroffen. Er zijn geen inzageverzoeken of andere verzoeken (bijvoorbeeld rectificatie of verwijdering) ingediend.

Audits

Er zijn diverse controles gedaan, uiteenlopend van een controle op volledig en juiste informatie in IBP–(beleids)documenten, correcte afspraken bij de inzet

van cameratoezicht tot het geoorloofd gebruik (proportionaliteit en subsidiariteit) van gevoelige persoonsgegevens, zoals het BSN. Dit heeft geleid tot diverse aanpassingen, waardoor de informatieveiligheid bij SintLucas verder is verbeterd.

Risico's en maatregelen

100% veilig bestaat niet. Veiligheid vraagt dus om een risico-gebaseerde benadering. De AVG legt een verplichting op om bij een (potentiële) risicovolle verwerking een onderzoek te doen naar de privacyrisico's, een DPIA. In de verslagperiode zijn DPIA's uitgevoerd, ook landelijk met hulp van onder andere SURF. Risico's konden door maatregelen worden gemitigeerd. Het cyberdreigings-beeld voor de onderwijssector wijst op hoge risico's. De belangrijkste maatregel om bijvoorbeeld de gevolgen van het steeds meer voorkomende ransomware te voorkomen is de invoering van twee-stapsverificatie (of MFA). Het afgelopen jaar heeft SintLucas deze beveiligingsmaatregel ingevoerd.

Roadmap

Om de toenemende cyberdreigingen de baas te worden en te blijven, is in het mbo het IBPE-normenkader en de Benchmark IBP vervangen door het NBA-normenkader (tegenwoordig bekend als NBA-LIO-Volwassenheidsmodel). Op basis van de nulmeting van SintLucas is bekend aan welke aspecten er de komende jaren aandacht besteed moet worden om te groeien naar een informatieveilige organisatie. De belangrijkste risico's in de sector zijn: ransomware, cloud computing, identiteitsfraude en bewaartermijnen. Om die risico's beheersbaar te maken, ligt een grote uitdaging in de techniek en de grootste bij de governance. Dit om de verantwoordelijkheden op het juiste niveau te beleggen en ervoor te zorgen dat daar ook uitvoering aan gegeven wordt, met name in prioriteit en tijd. Dat kan alleen wanneer bestuur, directie en onderwijsmanagers daarop sturen. En dat niet alleen, de medewerkers en zelfs ook de leerlingen/studenten moeten het belang inzien. Er wordt in het komende verslagjaar volop en structureel ingezet op verhoging van het IBP-bewustzijn.

5. Samenwerking omgeving

Inhoud



Tot derde speerpunt van de *Visie2027* is samenwerking met de omgeving benoemd. Voor de groei van onze leerlingen en studenten en de ontwikkeling van SintLucas is contact en samenwerking met regionale en (inter)nationale partners binnen het onderwijs, het bedrijfsleven, de overheid en met maatschappelijke instanties per slot van rekening essentieel. We verbinden ons onderwijs, onderzoek en activiteiten vanzelfsprekend met trends en ontwikkelingen in de buitenwereld. Alleen dan kunnen we van betekenis zijn en blijven.

5.1. Expertisecentrum 2022

In 2022 is het expertisecentrum doorontwikkeld in het licht van de organisatieverandering. Dit heeft erin geresulteerd dat het expertisecentrum in schooljaar 2022-2023 is uitgebreid. Waar het in 2020 en 2021 bestond uit het practoraat *Betekenisvolle creativiteit*, de onderzoekswerkplaats en trendonderzoek, zijn nu ook de beleidsadviseurs onderwijs en de Makerspace van SintLucas onderdeel van het expertisecentrum. Met deze diverse groep wordt met de onderwijsteams samengewerkt aan onderwijsontwikkeling en onderwijskwaliteit, het stimuleren van een onderzoekende, lerende cultuur binnen SintLucas in samenwerking met de omgeving.

In onderstaande tabel zijn de belangrijkste activiteiten van het expertisecentrum in 2022 benoemd.

Kenniscreatie en -deling	Begeleiding	Community-vorming	Positionering expertisecentrum binnen en buiten SintLucas
Bijhouden Portaal met relevante informatie en ontwikkelingen	Begeleiding van collega's die voor een opleiding onderzoek doen	Kennisfestival georganiseerd	Toegekende NRO subsidie Proeftuin Passend Onderwijzen, samen met ROC midden Nederland, MBO Rijnland, en Open Universiteit
Advisering en ondersteuning bij pilot examenportfolio	Begeleiding bij proeftuinen	Coördinatie S+ activiteiten	Workshops tijdens transitiedag voor collega's
Verzorgen S+ activiteiten in digitale werkplaats en Makerspace	Begeleiding bij onderwijsvernieuwing	Onderzoek naar samenwerkingen voor betekenisvolle creativiteit	Het practoraat exposeerde (curatorschap, ontwerp en uitvoering) tijdens de Dutch Design Week samen met andere deelnemers uit het Network Applied Design Research (waar we als eerste practoraat lid van zijn geworden tussen lectoraten)
Onderzoeksrapport Toekomstbestendige Opleidingsportfolio	Begeleiding bij leerlabs ontwikkelingsgericht begeleiden en beoordelen en doorlopende leerlijn vmbo-mbo	Stagiaire van SintLucas betrokken in het practoraat	Visie op onderzoek geschreven en gepresenteerd
Bijwonen diverse conferenties, practoratendag en delen inzichten binnen SintLucas		Open Mic-sessies georganiseerd	
Netwerk van technologie-ambassadeurs binnen SintLucas opgezet			

Inhoud

5.2. Samenwerking Metaverse Werkplaats

Op initiatief van een consortium van zes creatieve vakscholen in Nederland, waaronder SintLucas en Media perspectives, komt op het Mediapark in Hilversum een Metaverse Werkplaats. In deze werkplaats werken studenten samen met docenten en medewerkers van media- en productiebedrijven aan toepassingen voor immersive technologie. Bijvoorbeeld voor stedelijke ontwikkeling, gezondheidszorg en onderwijs. Dit wordt dé plek waar studenten, docenten en medewerkers van mediabedrijven en andere organisaties samen opgeleid gaan worden voor de volgende evolutie van het internet: web3 en de Metaverse. In 2022 is gestart met een verkenning door de vakscholen en bedrijven naar onder andere welke behoeftes er zijn voor scholing van creatief-technisch talent en de omgeving:

- Eind 2022 was er een Inspiratiefestival bij Nimeto, waar InformAR een sessie organiseerde over de Metaverse en de toepassing nu al in de praktijk;
- Bij SintLucas zijn deelnemers in gesprek gegaan met een aantal docenten en projectleiders die veel toegevoegde waarde zien in kennisuitwisseling en samen onderzoeken;
- Er is een bezoek gebracht aan de Immersive Tech Week in Rotterdam, gecombineerd met een bezoek aan het GLR, wat ook goede inzichten heeft gegeven in de wensen en kansen;
- Ook zijn er interviews gehouden met een groot aantal media(gerelateerde) bedrijven en is er een eerste verkenning gedaan van mogelijke samenwerkingsactiviteiten.

In het voorjaar van 2023 wordt door het consortium een businessplan/plan van aanpak opgeleverd.

5.3. Kennispact MBO Brabant

Binnen Kennispact MBO Brabant werkt SintLucas samen met de andere Brabantse mbo-instellingen en in overleg met overheden en bedrijfsleven aan een ambitieuze en goed onderbouwde Strategische Agenda Onderwijs-Arbeidsmarkt 'Kennispact 3.0'. De kernambitie luidt: "Toekomstbestendig zijn van Noord-Brabant door middel van innovatief en ondernemend onderwijs gericht op de beroepen van morgen."

Het Brabantse mbo heeft de volgende doelen en verwachte opbrengsten voor Kennispact MBO Brabant geformuleerd:

- Versterken van de innovatie- en ontwikkelkracht van het Brabants mbo aan bedrijfsleven, gemeenten en provincie en daarmee de regionale arbeidsmarkt;
- Borgen van een samenhangend innovatief en kwalitatief hoogwaardig stelsel van beroepsonderwijs (voltijds- en deeltijdonderwijs), passend binnen de kennisinfrastructuur in Brabant;
- Mbo Brabant is een erkende gezaghebbende gesprekspartner voor bedrijfsleven en overheden in het realiseren van 'de Agenda van Brabant'.

Om de ambities te realiseren zijn de volgende zes speerpunten benoemd:

1. Macrodoelmatigheid: het realiseren van een betere aansluiting van het opleidingsaanbod op de arbeidsmarkt en een doelmatigere spreiding van het opleidingsaanbod;
2. Ontwikkeling doorlopende leerlijnen / Associate Degree (AD)-opleidingen;
3. Leven lang ontwikkelen / ontwikkelen: duurzame inzetbaarheid van werkenden bij bedrijven en educatie voor werkzoekenden;
4. Opbrengsten werk- en ontwikkelateliers concreet vertalen in curricula en gezamenlijk examens ontwikkelen;
5. Personeelsontwikkeling / deskundigheidsbevordering;
6. Binnen de speerpunten experimenten ontwikkelen en zo nodig ruimte claimen (onder andere bij het ministerie van OC&W).



De speerpunten *Macrodoelmatigheid* en *Leven lang ontwikkelen* zijn opgenomen in de *Kwaliteitsagenda's* van de individuele instellingen.

5.4. Samenwerking regio Brainport

SintLucas sluit met activiteiten aan bij het regionale DNA van technologie, kennis en design, en is jaarlijks betrokken bij de Dutch Design Week (DDW) en het lichtkunstfestival GLOW. In oktober 2022 presenteerden we voorbeelden van betekenisvolle (creatieve) projecten op onze eigen en andere locaties tijdens de DDW. Tijdens GLOW toonden onze studenten Podium- & evenemententechniek hun vakmanschap en creativiteit met een lichtpresentatie in regenboogkleuren op de Vestedatoren.

Samenwerking STRP

We vinden het voor ons onderwijs belangrijk om samen te werken met bedrijven en organisaties die midden in de maatschappij staan. Eind 2022 sloten we daarom een samenwerkingsovereenkomst met STRP, een van de grootste indoor festivals in Europa op het gebied van technologie en kunst. STRP wil een open, doorlopende en kritische dialoog opzetten tussen mens, technologie, samenleving en toekomst.

Doel is om de komende jaren samen te blijven pionieren op het gebied van kunst, technologie en vernieuwende onderwijsvisies. Een van de eerste projecten die we samen oppakken is de onderwijsbijeenkomst tijdens het STRP Festival in april 2023.

6. Governance

Inhoud



6.1. Verslag raad van toezicht

Inleiding

Het jaar 2022 was een bewogen jaar. De nasleep van de ingrijpende coronapandemie was luid en duidelijk merkbaar in de organisatie van SintLucas. Maar ook onder leerlingen en studenten is de impact van twee jaar improviseren en aanpassen aan steeds strengere, beperkende maatregelen nog steeds merkbaar. Toch kunnen we stellen dat, door het proactieve en adequate beleid van de onderwijsteams, de ondersteunende diensten en het management, de leerlingen, studenten en de organisatie in het algemeen goed en zonder grote tegenslagen de crisis zijn doorgekomen. Wij hebben dan ook grote bewondering voor de wijze waarop SintLucas maandenlang heeft volgehouden en het onderwijs zo veel en kwalitatief goed mogelijk doorgang heeft laten vinden.

Helaas bracht de Russische inval in Oekraïne opnieuw veel onrust in de wereld en brak er een nieuwe tijd van onzekerheid aan. Het was inspirerend om te zien hoe studenten, leerlingen én medewerkers onmiddellijk hun tijd, energie en talent hebben ingezet om Oekraïense vluchtelingen te ondersteunen. Ook hier bleek dat creativiteit van grote betekenis is in onverwachte, zware tijden en omstandigheden. Wij vinden het hartverwarmend om te merken hoe groot de actiebereidheid is onder de Sinten en hoe iedereen zich graag inzet voor medemensen!

Wederom is een blijk van waardering en respect op z'n plaats.

Samenstelling raad van toezicht

In 2022 bestond de raad van toezicht uit de volgende personen:

Naam	Portefeuille	Organisatie
Gerdy Harteveld (voorzitter)	Governance/Financiën/ Bedrijfsvoering/Technologie	Gerdy Harteveld Management
Mathieu Weggeman (vicevoorzitter)	Organisatieontwikkeling/ Professionalisering	TU/e
Paula Willemse	Onderwijsontwikkeling	IVA Onderwijs
Harry Puts	Onderwijsontwikkeling/ Technologie/Ondernemerschap	Made in May
Edwin Jansen	Financiën/Bedrijfsvoering	Sint Trudo

Commissies raad van toezicht

De raad van toezicht kende de volgende commissies die onderwerpen voorbereiden ter bespreking in de vergadering van de voltallige raad:

Commissie	Leden
Remuneratiecommissie	Gerdy Harteveld en Mathieu Weggeman
Auditcommissie	Edwin Jansen en Gerdy Harteveld

Vergaderingen en bijeenkomsten

De raad van toezicht kent onder andere de volgende overlegmomenten:

- Vijf keer per jaar overleg in aanwezigheid van het college van bestuur;
- Jaarlijks beoordelingsgesprek met het college van bestuur (de remuneratiecommissie);
- Jaarlijks overleg met de ondernemingsraad en de studentenraad;
- Bijeenkomsten van de auditcommissie die onderwerpen voorbereiden ter bespreking in de voltallige raad van toezicht;
- Werkbezoeken aan de locaties;
- Bijwonen van diverse activiteiten.

Belangrijkste thema's in de raad van toezicht

Betekenisvolle creativiteit

Betekenisvolle creativiteit is het unieke SintLucas-domein binnen de creatieve industrie.

SintLucas-creativiteit is een bijzondere vorm van creativiteit. Het draait om creativiteit die er toe doet. Creativiteit die mensen raakt, de maatschappij verder helpt en de wereld een klein beetje beter maakt. Betekenisvolle creativiteit is wat de creatieve makers van SintLucas onderscheidt van andere makers. Dit vindt zijn oorsprong in het DNA van SintLucas, de nalatenschap van de oude ambachten, de gildes en is nog dagelijks te vinden in de harten en hoofden van medewerkers, leerlingen en studenten van SintLucas. Het is de creatieve cultuur van SintLucas.

SintLucas heeft *Betekenisvolle creativiteit* omarmd als de onontvreembare visie op de creativiteit die SintLucas voortbrengt. Om de volle omvang en impact van het fenomeen *Betekenisvolle creativiteit* te begrijpen en te borgen is SintLucas in 2020 gestart met het practoraat *Betekenisvolle creativiteit*. Een living learning lab waar onderzocht wordt wat betekenisvolle creativiteit doet, wat het is, wat het de samenleving brengt en kan brengen en hoe het nóg meer en beter

geïmplementeerd kan worden in het curriculum van SintLucas. Het zal bijdragen aan de lange termijn wens en visie van SintLucas om creatieve vakmensen op te leiden die een blijvende positieve maatschappelijke impact hebben. Proactieve, bewuste, kritische, zelf reflecterende makers. Bruggenbouwers die creativiteit en technologie verbinden en zo betekenisvolle oplossingen ontwikkelen die bijdragen aan hedendaagse en toekomstige uitdagingen waar de steeds sneller veranderende wereld continu om vraagt.

Tijdens de Dutch Design Week 2022 werd al, op weliswaar bescheiden wijze, duidelijk waar *Betekenisvolle creativiteit* toe kan leiden. Inspirerende exposities van betekenisvolle producten en diensten van SintLucas studenten op een van de tentoonstellingslocaties van DDW én in het SintLucas-gebouw op Strijp-S. De raad was onder de indruk van het getoonde werk.

Organisatieontwikkeling

Vanuit zijn gedeelde verantwoordelijkheid voor de structuur en cultuur van SintLucas, heeft de raad van toezicht toegezien op de verdere ontwikkeling van de organisatie. Nadat in 2021 de topstructuur haar vaste vorm had gekregen, is in 2022 door het college van bestuur een organisatieverandering en cultuurverandering gefaciliteerd die ertoe heeft geleid dat de onderwijsmanagers in het primaire proces en de managers van diensten elkaar beter weten te vinden en dat zij efficiënter met elkaar samenwerken. Een tweede beoogd doel, namelijk het lager in de organisatie leggen van 'eigenaarschap', is eveneens in hoge mate gerealiseerd, waardoor een cultuur van collectief leiderschap weer een stap dichterbij is gekomen.

De raad constateert met voldoening dat de doorontwikkeling van de organisatie volgens planning verloopt, zodat in 2023 de blik (weer) meer naar buiten gericht kan worden.

Toekomstbestendig onderwijs

Terugkerend thema voor het vmbo was het Sterk Techniekonderwijs en voor het mbo het vernieuwend onderwijsconcept *Libi*, evenals het landelijk lerend netwerk *Anders verantwoord* van de *diplomabeslissing* waarin SintLucas participeert.

Onderwijs in coronatijd

Besproken is de inzet van NPO-gelden en de mentale weerbaarheid van de leerlingen en studenten.

Huur extra ruimte Microlab

De raad heeft goedkeuring gegeven aan de huur van extra ruimte bij het Microlab in Eindhoven. Enerzijds om extra ruimte voor het onderwijs te creëren en anderzijds om voor een plek te zorgen waar studenten op een laagdrempelige manier in contact kunnen komen met relevante en inspirerende voorbeelden van innovatieve bedrijven in de creatieve industrie met een duidelijke verbinding met de technische wereld.

Strategische koers van SintLucas

Eind 2022 is gestart met een bezinning op de strategische koers van SintLucas naar aanleiding van ontwikkelingen in het beroepsonderwijs, zoals: aandacht voor *Leven lang ontwikkelen* (LLO), schaarste aan personeel, dalende studentenaantallen, en concurrentie en kansen in de Brainport Regio. Er is een traject opgestart van een verkenning naar strategische partners. Deze verkenning zal in 2023 worden voortgezet.

Juridische fusie SintLucas Pro B.V. en SintLucasNXT B.V

De raad heeft goedkeuring gegeven aan de juridische fusie van SintLucas Pro B.V. (verdwijnende vennootschap) en SintLucasNXT B.V. (verkrijgende vennootschap) en aan de daarbij horende *Statutenwijziging Stichting SintLucas*.

Reglement bestuur en raad van toezicht

Het *Reglement Raad van toezicht* en het *Bestuursreglement* zijn samengevoegd tot het *Reglement Bestuur en Raad van toezicht*. Dit is tot stand gekomen en vastgesteld met inachtneming van de governancecode *Goed Bestuur MBO2020* en de daarin opgenomen principes.

Goedkeuring WNT-norm

De raad heeft de WNT-norm, berekend op basis van de complexiteitspunten, goedgekeurd voor 2022.

Thema's auditcommissie

Bespreking management letter boekjaar 2022

In de eerste vergadering van de auditcommissie in 2022 is, in aanwezigheid van de accountant, uitgebreid stilgestaan bij de uitgebrachte management letter. Diverse onderwerpen, waaronder cybersecurity en fraude, zijn nadrukkelijk besproken. De auditcommissie herkent zich in de positieve constatering van de accountant en spreekt haar waardering en vertrouwen uit voor de bereikte resultaten en de continue verbeteringen die worden doorgevoerd in de processen binnen SintLucas. De aandacht voor de verbeterpunten en de periodieke terugkoppeling hierover stemt de auditcommissie tot tevredenheid.

Informatiebeveiligingsplan

De auditcommissie constateert dat dit onderwerp de volle aandacht heeft gehad van het bestuur en management, en SintLucas gedurende 2022 verstoken is gebleven van schendingen en schade op het gebied van beveiliging en ongeoorloofde gegevenstoegang en een groot aantal maatregelen treft om dit risico voor de toekomst zo klein mogelijk te maken.

Btw-positie toezichthouders

Naar aanleiding van gewijzigde regelgeving zijn de interne toezichthouders door het bestuur van SintLucas geïnformeerd over het vervallen van de voorheen verplichte Btw-afdracht door interne commissarissen/toezichthouders. Facturering van de vacatiegelden heeft in 2022 dienovereenkomstig plaatsgevonden.

Accountantsverslag en bestuursverslag

Met grote waardering heeft de auditcommissie kennisgenomen van het opgestelde bestuursverslag over 2021 en de uitkomsten van de accountantscontrole dienaangaande. Inhoudelijke behandeling heeft onder andere geleid tot vragen over de HRM-ontwikkelingen (beleid, verzuim, corona) en het bovenmatig financieel vermogen. De auditcommissie adviseert de bovenmatigheid op structurele wijze via de lijn van de innovatie in de komende jaren versneld af te bouwen.

Beleidsrijk begroten en budgetteren

Er is uitgebreid met de auditcommissie gesproken over de opzet en inrichting van het 'nieuwe' begrotingsproces genaamd *Beleidsrijk begroten*. De auditcommissie constateert dat de OR op een goede wijze is meegenomen in de ontwikkelingen rondom dit onderwerp.

Begroting 2023

De auditcommissie en het bestuur hebben stilgestaan bij de rode draad in de begroting 2023 met betrekking tot een reductie in fte gedurende 2023. SintLucas gaat deze reductie bereiken via natuurlijk verloop en niet via het afscheid nemen van alle tijdelijke medewerkers. Ook kan de auditcommissie zich vinden in het begroten van een negatief resultaat van € 2,7 miljoen over 2023. Daarnaast heeft de auditcommissie het bestuur uitgedaagd om na te denken over de vraag of er versneld geïnvesteerd kan worden in duurzaamheidsmaatregelen, gelet op sterk gestegen energiekosten en de maatschappelijke verplichting uit hoofde van natuurbescherming.

Rechtmatige verwerving en rechtmatige en doelmatige besteding van middelen

De raad van toezicht heeft een controlerend accountant (Flynth) aangesteld voor de accountantscontrole op de jaarrekening en de bekostigingsrelevante informatie. De raad van toezicht spreekt de accountant een keer per jaar over de management letter inzake de interim-controle en een keer per jaar ten behoeve van de afronding van de jaarrekeningcontrole. In de goedkeurende verklaring bij de jaarrekening heeft de accountant verklaard dat er binnen SintLucas sprake is van een rechtmatige verwerving en besteding van middelen.

De raad van toezicht heeft vastgesteld dat de bestedingen doelmatig zijn geweest, doordat ze in lijn liggen met de doelstellingen, zoals het bestuur ze heeft vastgelegd in het strategisch meerjarenplan en de kaderbrief en dat de doelstellingen tevens zijn gebaseerd op een kostenefficiënt beleid om zo veel mogelijk middelen beschikbaar te houden voor het primaire proces op een manier die past bij wet- en regelgeving. Hierbij heeft de raad van toezicht onder andere gesteund op de vastgestelde planning- &

control cyclus waarin het continue proces van beleidsrijk begroten, monitoren en bijsturen wordt geborgd. Verder voert de raad van toezicht een actieve dialoog met het college van bestuur omtrent dit onderwerp, waarbij tevens de relatie tussen financieel beleid en onderwijsbeleid besproken wordt.

Beoordeling college van bestuur

Eind 2022 heeft de remuneratiecommissie het functioneren van het college van bestuur in dat jaar geëvalueerd, onder meer op grond van de voor dat jaar overeengekomen prestatie-indicatoren en aan de hand van een door het college opgestelde zelfevaluatie. Mede op basis van het verslag van de remuneratiecommissie heeft de raad begin 2023 geconstateerd dat het college van bestuur goed functioneert. De voorgenomen te behalen resultaten zijn in 2022 grotendeels gerealiseerd en de samenwerking tussen de twee collegeleden is zoals gewenst, de collegeleden gebruiken elkaars kracht en vullen elkaar aan. De raad heeft op grond daarvan zijn waardering uitgesproken voor het functioneren van het college van bestuur en heeft het college – op advies van de remuneratiecommissie – nog enkele extra aandachtspunten meegegeven om in 2023 op te focussen.

Profiel en proces vacatures bij raad van toezicht.

Midden 2023 is het aftreden aan de orde van de voorzitter en van een lid van de raad, omdat beiden in dat jaar het einde van hun tweede benoemingstermijn bereiken. De raad heeft daarom in het laatste kwartaal van 2022 de procedure in gang gezet om te komen tot vervanging van beide leden. Daartoe is door de raad een selectiecommissie ingesteld onder voorzitterschap van de vicevoorzitter van de raad, waarvan verder de beide leden van het college van bestuur deel uitmaken. Daarnaast heeft de raad nog een benoemingsadviescommissie ingesteld, bestaande uit twee raadsleden en twee vertegenwoordigers vanuit de OR. De benoemingsadviescommissie adviseert aan de selectiecommissie. Voor ondersteuning van de wervings- en selectieprocedure is een beroep gedaan op

een extern search bureau (TwynstraGudde Executive Search). De procedure is in de eerste maand van 2023 succesvol afgerond en de nieuwe leden zijn benoemd.

Pilot Inspectie van het Onderwijs

SintLucas heeft in 2022 geparticipeerd in een pilot jaargesprek van de Inspectie van het Onderwijs. Het doel van deze pilot was om een professionele relatie te ontwikkelen/te bestendigen tussen bestuur, raad van toezicht en Inspectie, waarin vertrouwen is opgebouwd vanuit de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van het onderwijs in het mbo.

Toepassing van de governancecode Goed bestuur MBO 2020

De basis van de governancecode *Goed bestuur MBO 2020* is vertrouwen. Dit vertrouwen kenmerkt het samenspel tussen het college van bestuur van SintLucas en haar raad van toezicht. De kernwaarden van de code zijn onder meer zichtbaar in 'het goede gesprek' tussen het college en de raad van toezicht, in de positie en het functioneren van de medezeggenschap, en in de dialoog met externe belanghebbenden.

Zelfevaluatie

Op 25 juni 2021 heeft de zelfevaluatie van de raad van toezicht samen met het college van bestuur plaatsgevonden onder begeleiding van een externe begeleider. Conclusie uit die zelfevaluatie was onder andere minder tijd te besteden aan 'going concern' en meer tijd in te plannen voor strategische thema's. In het jaar 2022 is hier volop aandacht aan gegeven. Tevens is er opvolging gegeven aan het rooster van aftreden.

De raad van toezicht ziet toe op en bespreekt in de focusbrief de ambities en speerpunten die het college van bestuur in de focusbrief 2023 heeft benoemd.

Rooster van aftreden

Naam	Datum benoemd	Termijn	Afloop termijn
G. Harteveld	01-06-2015	2e termijn	01-06-2023
H. Puts	31-03-2015	2e termijn	01-03-2023
E. Jansen	15-03-2016	2e termijn	15-03-2024
P. Willemse	25-10-2018	2e termijn	25-10-2026
M. Weggeman	25-10-2018	2e termijn	25-10-2026

Tot slot

Wij danken alle leerlingen, studenten, docenten en andere medewerkers voor hun inzet bij SintLucas in het opnieuw bijzondere jaar 2022. Hun inspanning en gedrevenheid wordt zeer gewaardeerd en zijn ook de komende jaren nodig voor de inspirerende en betekenisvolle creatieve doelstellingen de komende jaren.

6.2. Verslag ondernemingsraad (OR)

Het jaar 2022 is niet een jaar van relatieve rust geweest, maar wederom een jaar waarin diverse vernieuwingen en veranderingen de revue zijn gepasseerd, waarin de OR zowel de adviserende als ook de instemmende rol op passende wijze heeft ingevuld.

Gedurende deze periode is de organisatie beter gewend geraakt aan de eerdere keuze voor een tweehoofdig college van bestuur in combinatie met twee directeuren, met daarbij een passende portefeuillevverdeling. Aan de voortgang van de ingezette organisatieontwikkeling en de Visie2025 wordt onder de verantwoording van het genoemde viertal verder invulling gegeven.

De Ondernemingsraad ervaart het *Artikel 24* overleg als geschikt moment om vanuit het College van bestuur meegenomen te worden in de plannen voor de komende periode, zowel aan het begin, als ook op de helft van een studiejaar.

In 2022 heeft de OR iris van Vugt en Ivonne Verstappen verwelkomd als nieuwe leden. Zij nemen beiden de honneurs waar van Freek Lamberts. Huub Maas en Ben Coenen hebben ons verlaten, terwijl David Buzzi na een aantal jaren weer terug is in ons midden in de rol van secretaris. Coen van Dijk vervult nog steeds de rol van voorzitter. Verder zijn Clea van der Vorst, Anita Spooren, Frank van der Vleuten en Els van Amelsvoort lid van de OR. De OR is blijven zoeken naar een nieuw lid vanuit het ondersteunend personeel en hoopt per 2023 een nieuw lid te verwelkomen. Binnen de OR is de keuze gemaakt om nadrukkelijker samen te werken met commissies op het gebied van personeel, organisatie en financiën.

Naast de gebruikelijke jaarlijkse stukken (bedrijfsregels, begroting, jaarrekening, bestuursverslag, vakantieregelingen, verlofregelingen) is de OR in 2022 opnieuw geconfronteerd met perikelen op het gebied van HRM. De afdeling HR heeft er echter mede zorg voor gedragen dat er een correcte invulling is gegeven aan de vele vacatures die ontstonden naar aanleiding van de transitie waarin SintLucas zich bevindt. Helaas blijft nadere concretisering van de gemaakte plannen vanuit de afdeling HR achter. Zorgpunt hierbij blijft de invulling van strategisch personeelsbeleid, bijvoorbeeld de vertraging op de invoering van het functiebouwwerk.

Op het gebied van huisvesting heeft de OR positief geadviseerd als het gaat om het gebruik van delen van het Microlab in Eindhoven als locatie voor het primaire proces.

Binnen de organisatieontwikkeling is de OR blijvend gesprekspartner als het gaat om de eerder ingezette veranderingen binnen het management van SintLucas betreffende indeling, inrichting en aansturing van de diverse teams. Voorgenomen besluiten in deze zijn tijdig gedeeld, zodat geluiden vanuit de OR ook meegenomen kunnen worden. Tijdens ieder overleg dat de OR heeft met het Cvb is de organisatieontwikkeling een vast agendapunt.

De OR is zeer tevreden over de *Kwaliteitsagenda* van onze instelling. We zijn blij om te zien dat er veel aandacht wordt besteed aan het verbeteren van de kwaliteit van de producten die we leveren, evenals aan het verbeteren van de werkomstandigheden voor ons personeel. We ervaren het als positief dat er nadruk wordt gelegd op het betrekken van medewerkers bij het verbeteren van de kwaliteit. We geloven dat dit een belangrijke stap is in het behouden en ontwikkelen van een positief werkklimaat en het stimuleren van betrokkenheid en motivatie onder onze collega's. We waarderen ook de focus op het meten en

monitoren van de kwaliteit van onze producten en het opzetten van een systeem om klachten en feedback van diverse stakeholders te verzamelen. Dit zal ons helpen om snel en effectief te reageren op eventuele problemen en ervoor te zorgen dat we in alle gevallen de best mogelijke kwaliteit leveren. Met tevredenheid bekijkt de ondernemingsraad de Kwaliteits-agenda en ziet ernaar uit om samen te werken aan het verbeteren van de kwaliteit van ons werk en de tevredenheid van onze leerlingen studenten en collega's.

De OR constateert wederom dat er nog steeds veel gevraagd wordt van de organisatie en medewerkers. Ondanks dat blijft de OR het vertrouwen erin hebben dat de ingezette veranderingsprocessen zullen leiden tot betere resultaten en dat dit in 2023 zichtbaar en voelbaar wordt.

6.3. Verslag studentenraad

Voor de studentenraad van SintLucas was 2022 weer een mooi jaar waarin we een aantal doelen hebben bereikt. Op de eerste plaats hebben we weer een aantal nieuwe leden erbij gekregen. Dit zijn vooral eerstejaarsstudenten met goede ideeën en een frisse blik. Ook hebben we twee fijne nieuwe begeleiders gekregen.

Een aantal zaken die we in 2022 hebben opgepakt, loopt nog. Onderstaand doen we verslag van de belangrijkste punten.

- We hebben het afgelopen jaar veel gehad over grensoverschrijdend gedrag onder de studenten. We zijn hier nog steeds mee bezig, maar we zijn er mee begonnen in 2022. Hierdoor zijn we ook bezig geweest met het zorgteam van school en wat zij hierin betekenen. We hebben verschillende gesprekken met de directie en het zorgteam gehad;

- Zoals ieder jaar organiseren we *Paarse vrijdag*. We zorgen voor de bandjes, de posters etcetera. Ook zorgen we ervoor dat alles wordt uitgedeeld en iedereen wat te doen heeft tijdens *Paarse vrijdag*;
- Tijdens *Paarse vrijdag* hebben we in 2022 een podcast opgenomen en gelanceerd. Dit vonden we erg leuk om te doen. In de podcast gingen twee studenten van de studentenraad met elkaar in gesprek over gender en seksualiteit. We vonden dit een erg leuk project en gender en seksualiteit blijft een onderwerp dat ook 2023 vaker terug zal komen;
- Ook zijn we bezig om gratis menstruatieproducten aan te bieden op school. Dit komt omdat er veel studenten zijn die menstrueren en het eigenlijk niet kunnen betalen. Dus gaan ze voor een goedkoper alternatief dat erg schadelijk kan zijn voor het lichaam. We zijn hier nog druk mee bezig, maar we wilden het graag benoemen, omdat het binnenkort eindelijk gaat gebeuren;
- Op praktisch gebied hebben we ervoor gezorgd dat er nu magnetrons in de school staan, zowel in Eindhoven als in Boxtel. Deze zijn vooral bedoeld voor de studenten die tot laat op school zijn om aan hun projecten te werken. Nu kunnen ze een opwarmmaaltijd halen bij de supermarkt en die zonder problemen warm maken;
- Ook waren we aanwezig op de open dag om de nieuwe studenten te verwelkomen in de studentenraad. Vanaf volgend jaar wordt het een onbemande stand, omdat we merkten dat er minder aandacht was voor de studentenraad en meer voor de opleidingen die men wilde gaan doen. Dit is natuurlijk logisch, maar weer een leerpunt voor de volgende keer.

Hopelijk wordt 2023 een net zo goed jaar voor de studentenraad van het SintLucas.

6.4. Horizontale verantwoording

Binnen SintLucas vinden regelmatig dialoogsessies plaats met de studenten en leerlingen (ronde-tafelgesprekken), met ouders/verzorgers (ouderavonden) en met bedrijven (raden van advies). In deze dialogen legt SintLucas niet alleen verantwoording af over het gevoerde beleid, maar wordt ook om feedback en aanbevelingen gevraagd.

Daarnaast werkt SintLucas samen met acht andere mbo-instellingen in *Kennispact Brabant*. Kernambitie is om te zorgen voor een samenhangend, innovatief en kwalitatief hoogwaardig stelsel van beroepsonderwijs, passend binnen de kennisinfrastructuur in Noord-Brabant. Binnen Kennispact is SintLucas actief in de werkgroepen *Macrodoelmatigheid* en *Leven lang ontwikkelen*.

Verder is SintLucas lid van het Kwaliteitsnetwerk MBO. Een samenwerking van ruim 50 mbo-instellingen met als doel de kwaliteitsverbetering van het onderwijs te bevorderen. Instrumenten die hierbij worden ingezet zijn instellingsdialogen, thema-audits en peer reviews. De volgende instellingsdialoog bij SintLucas vindt begin 2023 plaats.

6.5. Verantwoording Kwaliteitsagenda

Inleiding

In 2023 sluiten we de *Kwaliteitsagenda 2019–2023* af en start het proces om te komen tot de nieuwe *Kwaliteitsagenda 2024–2027* als afgeleide van de *Werkagenda MBO 2023–2027*. Hoewel we nog niet klaar zijn met de ambities die we benoemd hebben in de *Kwaliteitsagenda* – we werken hier in de eerste helft van 2023 nog verder aan is dit wel volgens de kwaliteitsafspraken het moment om de balans op te maken. En omdat we de *Kwaliteitsagenda* geïntegreerd hebben in onze *Visie2025: Creating opportunities*, hebben we hiermee tevens een mooie tussenevaluatie voor onze koers.

Reflecties op de context

Bij het opstellen van de *Kwaliteitsagenda* in 2018 hadden we nog niet gehoord van corona. De effecten van corona op het leren – denk bijvoorbeeld aan hybride vormen van onderwijs – en op het sociaal welbevinden van studenten en docenten zijn groot geweest en werken nog steeds door. Wat is het effect op het leerrendement op korte en langere termijn als je twee jaar lang op een andere manier je onderwijs hebt vormgegeven? Wellicht zijn de effecten van corona op het sociaal-emotioneel gebied zo mogelijk nog groter. Eenzaamheid, het gemis aan sociale contacten en geen evenementen en studiereizen. Tot op heden hebben we nog niet alle consequenties in beeld en zullen ook op langere termijn nog effecten, zowel positief als negatief, merkbaar blijven.

Het eerste jaar 2019

De *Kwaliteitsagenda* vloeide voort uit de *Koers2020*, waarbij de kwalitatieve en kwantitatieve analyse van de uitgangspositie zorgden voor een aanscherping op een aantal thema's uit de *Kwaliteitsagenda*. Op een projectmatige wijze werd invulling gegeven aan de activiteiten uit de *Kwaliteitsagenda*. Tegelijkertijd ontwikkelden we in dat eerste jaar een nieuwe strategische *Visie2025 Creating Opportunities* waarin op drie strategische lijnen de doelen werden geformuleerd: *Onderwijs/Leven lang ontwikkelen*, *Organisatieontwikkeling* en *Samenwerking* omgeving. Er werden projecten en initiatieven benoemd en geprioriteerd die in de zomer van 2020 van start zouden gaan om deze doelen te realiseren. Ook werden de lopende projecten en initiatieven herijkt en aangepast aan de nieuwe koers. Deze nieuwe koers had geen directe gevolgen voor de ambities zoals die geformuleerd waren in de *Kwaliteitsagenda*. Maar toen kwam corona.

Corona 2020–2022

We kunnen constateren dat de focus van SintLucas door de coronacrisis vooral op het primaire proces kwam te liggen: het streven naar het maximaal haalbare van kwalitatief goed onderwijs, waarbij het welzijn van studenten en medewerkers steeds het uitgangspunt was. Door de impact van de coronacrisis hebben we de onderwijsteams meer tijd gegeven om met experimenten gebaseerd op het nieuwe onderwijsconcept *Libi* te beginnen. Ook was verbinding maken met de buitenwereld een stuk moeilijker door de vele, landelijk opgelegde beperkende maatregelen en de focus op 'overleven' van veel organisaties.

Een ander fenomeen dat van invloed is geweest gedurende deze periode, is de inzet van NPO-middelen. Positief was dat we meer geld hadden om bovengenoemde uitdagingen het hoofd te bieden. We kregen de mogelijkheid om accenten aan te brengen en extra ondersteuning te bieden daar waar nodig was. Ook was het positief was om extra nieuwe collega's te verwelkomen die allerlei nieuwe inzichten meebrachten en een nieuwe dynamiek gaven binnen de (onderwijs)teams en de organisatie. De keerzijde is dat HRM een enorme opdracht had om nieuwe collega's te werven in een steeds krapper wordende arbeidsmarkt en dat deze collega's ook goed opgevangen en begeleid moesten worden. Dat heeft uiteraard ook veel energie gevraagd van de organisatie.

Technologische ontwikkelingen

Nieuwe technologieën, bijvoorbeeld op het gebied van immersive design, hebben in deze kwaliteitsperiode een enorme vlucht genomen en het einde daarvan is nog lang niet in zicht. Denk aan gebruik van AI in vormgeven en programmeren. Dit heeft ook verregaande consequenties voor lesinhoud, gebruik van middelen, investeringen, opleidingen en het aangaan van nieuwe relaties op dit gebied. In onze aangescherpte visie *SintLucas*

vakschool voor betekenisvolle creativiteit, heeft het aangaan van nieuwe relaties dan ook de hoogste prioriteit gekregen. We leiden creatieve talenten op voor een mooie toekomst, zodat zij met hun creatieve talenten maatschappelijk relevant zijn en maatschappelijke vraagstukken kunnen oplossen. Meer dan ooit zetten wij levensecht leren, in de vorm van @work opdrachten, in voor maatschappelijke organisaties om daarin van betekenis te kunnen zijn.

Organisatieontwikkeling

Als laatste reflectie op de context van deze periode is dat binnen SintLucas veranderingen in de topstructuur hebben plaatsgevonden en dat we met onderwijsclusters zijn gaan werken die worden aangestuurd door onderwijsmanagers. Deze transitie is ingezet om als organisatie flexibeler en wendbaarder te kunnen zijn en daarmee beter aansluiting te houden met de ontwikkelingen in de maatschappij. Uiteraard hebben deze veranderingen voor onrust gezorgd en moest een aantal processen opnieuw tegen het licht gehouden worden. Hierdoor is de focus het laatste jaar wat meer op de interne organisatie komen te liggen.

Ondanks corona en de arbeidskrapte is SintLucas erin geslaagd om deze structuurwijziging goed door te voeren en vele nieuwe collega's te verwelkomen. Gezamenlijk is een duidelijk plan neergelegd om, zowel op leiderschap als op cultuur, de nodige stappen te kunnen zetten.

Reflecties op de resultaten

We kunnen stellen dat we de meeste opbrengsten die we geformuleerd hebben ook daadwerkelijk gehaald hebben. Gezien de eerder beschreven reflecties op de context, is dit een mooie prestatie waar we trots op zijn. Tegelijkertijd realiseren we ons dat het soms lastig is om vast te stellen of er hiermee ook daadwerkelijk merkbaar en meetbaar verbetering in onderwijs is gerealiseerd. Is het onderwijs beter geworden nu we stappen hebben gezet in de richting van persoonlijk leren?

Kun je stellen dat onze studenten, nu ze kennis hebben gemaakt met meerdere technologieën, beter voorbereid zijn op een wereld waar technologie en creativiteit onmisbare elementen zijn voor een mooie toekomst? Deze laatste vraag hebben we aan onze studentenraad voorgelegd. Hun reactie was: *Wij zien dat er veel complexe en moderne machines staan in de werkplaatsen. Hierdoor komen we in aanraking met moderne technologie, zoals 3D-printen, laser-printers en plotters, evenals het werken met 3D digitale applicaties. En hierdoor worden we uitgedaagd te onderzoeken welke apparatuur het fijnste werkt.*

Daar waar de resultaten niet gehaald zijn, zoals we die hadden voorgenomen – *VSV-cijfers en tevredenheid BPV* – zien we wel dat we ten opzichte van landelijke cijfers significant beter scoren. De vraag die we ons stellen is wat de invloed van Corona is geweest op het niet behalen van het resultaat.

En met betrekking tot de BPV zijn onze stagebedrijven meer tevreden. In ons jaarlijkse bedrijventevredenheidonderzoek geven ze ons de afgelopen jaren een 7,5.

Op het speerpunt *Jongeren in kwetsbare positie* hebben we veel kwaliteitsmiddelen ingezet. Een aantal zaken blijven we ook zeker doen vanuit onze strategische visie. We denken hierbij aan de Switchklas en de inzet van orthopedagogen. Onderzoeken geven aan dat deze maatregelen een positieve invloed hebben gehad op het welbevinden van onze studenten, ondanks dat het niet meteen heeft geresulteerd in het beoogde VSV-cijfer. Vanuit de visie dat leren en ontwikkelen pas echt mogelijk is wanneer iemand zich veilig voelt en zichzelf kan zijn, zien wij deze investering als een van de zaken die bijdraagt aan hoge studenttevredenheid en voorwaarde is voor het echte studiesucces.

Op het speerpunt van *Organisatieontwikkeling op weg naar resultaatverantwoordelijkheid* hebben we veel energie en geld ingezet. In deze ontwikkeling is de OR voor ons een constructieve gesprekspartner en spreekt de OR het vertrouwen uit *“dat de ingezette veranderingsprocessen zullen leiden tot betere resultaten en dat dit in 2023 zichtbaar en voelbaar wordt.”* Ook hier geldt dat onze organisatievisie bijdraagt aan het realiseren van onze onderwijsvisie. Begeleiding van studenten zal naar ons idee beter gebeuren wanneer er een goede verbinding met docenten is die ruimte ervaren om te handelen en daarover ook verantwoording afleggen.

Ten aanzien van het speerpunt *Excellentie* hebben we gemerkt dat ons ontwikkeld onderwijsconcept *Libi* extra programma's ten aanzien van excellentie minder relevant maken. Persoonlijk leren veronderstelt dat je beter aansluit bij de leerbehoefte en kwaliteiten van de student. Hierdoor kunnen ze extra uitdagingen aangaan, waardoor ze de kans krijgen om hun talenten en vakmanschap nóg verder te ontwikkelen. De studentenraad waardeert erg de S+-activiteiten, maar *“alleen SintLucas kan nog wel groeien in het breder bekend maken van de S+-activiteiten.”*

Op het gebied van *Leven lang ontwikkelen* hebben we belangrijke stappen gezet. Niet alleen binnen Kennispact MBO Brabant, maar ook binnen SintLucas door op 1 oktober 2021 een kwartiermaker LLO te benoemen, die in samenwerking met een coördinator LLO uitvoering gaat geven aan ons LLO-beleid.

In het algemeen zijn we trots en kijken met voldoening terug op de behaalde resultaten. De integratie van de speerpunten uit de Kwaliteitsagenda in de Visie 2025 is er een die goed te communiceren is en die ook focus gaf aan de organisatie. Reactie van de OR over de wijze waarop wij de Kwaliteitsagenda hebben ingezet: *“De ondernemingsraad is zeer tevreden over de kwaliteitsagenda van onze instelling. We ervaren het als positief dat er nadruk wordt gelegd op het betrekken van medewerkers bij het verbeteren van de kwaliteit. We geloven dat dit*

een belangrijke stap is in het behouden en ontwikkelen van een positief werkklimaat en het stimuleren van betrokkenheid en motivatie onder onze collega's."

We kunnen nog stappen maken in het analyseren van de effecten en opbrengsten van de acties die we hebben uitgezet, zodat met name het begrip 'merkbaar beter' verantwoord kan worden. Daartoe hebben we een dataspecialist en businesscontroller aangetrokken die met een set van data en het stellen van de juiste vragen ten behoeve van onze semester-rapportages deze analyses gezamenlijk met de collega's gaan maken.

6.6. Verantwoording ontwikkelingen SDG's

De MBO Raad heeft in 2020 het SDG Charter (Sustainable Development Goals) getekend. Volgens de MBO Raad is *"het behalen van de Duurzame Ontwikkelingsdoelen in 2030 voor het middelbaar beroepsonderwijs van onschatbare waarde."* De SDG's vormen in toenemende mate niet alleen een belangrijk raamwerk voor de mbo-scholen als opleiders, maar ook als organisaties. Als belangenbehartiger maakt de MBO Raad de SDG's nadrukkelijk onderdeel van haar meerjarenvisie *Krachtig beroepsonderwijs 2030*. De MBO Raad stimuleert mbo-scholen om zelf een actieve bijdrage te leveren aan het behalen van de SDG's.

Enkele initiatieven van SintLucas in 2022 waren:

- In samenwerking met Kennispact (MBO scholen in Brabant) het opstarten van een duurzaamheidsmonitor. Hiervoor gaat een onderzoeksbureau bij de scholen cyclisch meten wat de stand van zaken is met betrekking tot ontwikkelingen op het gebied van duurzaamheid, te beginnen met een nulmeting in het voorjaar van 2023;

- Meedoen aan een pilot van de Rijksdienst voor Cultureel Erfgoed voor het krijgen van een maatwerkadvies voor beschermd vastgoed. Om de verduurzaming te versnellen hebben organisaties binnen de sectoren zorg, sport, musea, onderwijs en gemeenten de krachten gebundeld in het *Kennis- en Innovatieplatform Verduurzaming Maatschappelijk Vastgoed* (KIP). Bovengenoemde sectoren hebben allen te maken met monumenten. Naast de uitdagingen die bestaan om maatschappelijk vastgoed te verduurzamen, is een monumentenstatus een mogelijk complicerende factor. Om inzicht te krijgen in de aanpak, kansen en beperkingen van monumentaal maatschappelijk vastgoed, is deze pilot gestart;
- Het doorlichten van de aan het gebouw gebonden werktuigbouwkundige en elektrotechnische installaties. Dat heeft geresulteerd in een bespaarplanner. Deze resultaten worden in 2023 meegenomen in het duurzaam *Meerjaren Onderhoudsplan*;
- Het meedoen aan een wedstrijd van de Rabobank om subsidie te krijgen voor energiebesparende maatregelen. Door de vele stemmen van de buurtbewoners hebben wij voor ons plan met energiebesparende maatregelen voor onze gebouwen op locatie Boxtel, € 25.000 subsidie gekregen. In 2023 worden de maatregelen uitgevoerd;
- Het aangaan van contacten met de gemeente en bedrijven om mee te gaan doen aan de landelijke duurzaamheidsweek in 2023.

Onderstaand een overzicht van de activiteiten die bijdragen aan het behalen van de SDG's.

Kwaliteit onderwijs

- Onderwijsprojecten in samenwerking met maatschappelijke organisaties;
- Structurele aandacht voor Leven lang ontwikkelen.

Geen armoede

- Voor afgeschreven inventaris en ICT-middelen wordt hergebruik geïnitieerd, onder andere via verschillende goede doelen;
- Voor studenten die geen ICT-middelen kunnen betalen, is een aanvullend fonds;
- Geld uit overname laptops wordt aan een goed doel geschonken.

Goede gezondheid en welzijn

- RI&E opgesteld;
- Rookvrij terrein;
- Fietsplan;
- Luchtkwaliteit inzichtelijk gemaakt;
- Planten in het gebouw;
- Watertappunten voor studenten/leerlingen.
- Naleven kernwaarden plezier en groei.

Gendergelijkheid

- 80 procent van de toiletten is genderneutraal;
- Ruimte voor studenten om aandacht te besteden aan *Paarse vrijdag*.

Betaalbare en duurzame energie

- Warmtepomp locatie Eindhoven;
- Monitoring via gebouwbeheersysteem (GBS);
- Inkoop van gas, water en elektriciteit via groene bronnen-certificaten;
- Waternet Hydreco locatie Eindhoven;
- Elektrische bus aangeschaft;
- Aansluitingen gemaakt voor elektrisch parkeren.

Ongelijkheid verminderen

- Bewustwording creëren bij studenten/leerlingen door vak burgerschap te geven en binnen dat vak stimuleren van diversiteit;
- Kennismaken met andere culturen door het stimuleren van stages in het buitenland en uitwisselingen met andere scholen.

Verantwoorden consumptie en producten

- Via inkoopbeleid sturen op duurzaamheid;
- Aandacht voor verduurzamen productieprocessen is onderdeel van het curriculum;
- (Her)gebruik van restmateriaal in het onderwijs;
- Plaatsen van een plastic shredder waarin bepaalde plastic soorten vermaald worden en gebruikt worden voor nieuwe grondstof;
- Plaatsen van een kleding-ruilbank, waar medewerkers en studenten kleding kunnen brengen en omruilen voor een kledingstuk.

Klimaatactie

- NS-businesskaart voor medewerkers;
- Jaarlijks initiatief voor Warme Truiendag.
- Aanbrengen dubbelglas op locatie Boxtel en armaturen in plafonds voorzien van LED verlichting.

Partnerschap om doelstellingen te bereiken

- Deelname aan Kennispact Brabant;
- Europese projecten in samenwerking met hbo en wo;
- Brainport nationale agenda.



Inhoud

6.7. Afhandeling klachten

Sinds 1 augustus 2022 is SintLucas aangesloten bij de Klachten- en bezwarencommissie van de landelijke Stichting Onderwijsgeschillen. Deze commissie behandelt klachten of bezwaren van leerlingen/studenten en medewerkers. Een beroep met betrekking tot de examinering wordt behandeld door de Commissie van beroep voor de examens van SintLucas.

Door de directie zijn in 2022 zestien klachten behandeld. Deze klachten hadden betrekking op begeleiding, negatief advies, schorsing, privacy en personeel. In goede gesprekken met betrokkenen is men tot oplossingen gekomen waardoor er geen formele klachten zijn ingediend en behandeld bij de commissie Bezwaar en beroep examens, bij de *Algemene klachtencommissie*, de commissie *Ongewenst gedrag* (tot 1 augustus 2022) en de *Klachten- en bezwarencommissie* (vanaf 1 augustus).

7. Financiën

Inhoud



7.1. Analyse van de verschillen tussen realisatie en begroting

Inleiding

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 doorvertaald naar de verschillende organisatieonderdelen met als doel sturing van de organisatie en om eigenaarschap en verantwoording in de onderdelen te vergroten.

Als onderdeel van dit geïntegreerd jaardocument is de jaarrekening, inclusief de staat van baten en lasten 2022, opgenomen. Voor 2022 was een resultaat begroot van € 2.237K negatief. Het resultaat over 2022 is € 2.984K negatief. Het verschil ad € 747K wordt door diverse financiële mee- en tegenvallers ten opzichte van de begroting veroorzaakt. Deze worden nader toegelicht. Het resultaat van deelnemingen is € 76K negatief, hiermee komt het exploitatiesaldo op € - 3.013K.

Hieronder wordt bij de specificatie per onderwerp een verklaring gegeven van de relevante verschillen tussen de begroting 2022 en de realisatie 2022. Voor een verdere analyse verwijzen wij naar de jaarrekening in dit document.

Enkelvoudige staat van baten en lasten	Realisatie 2021	Begroting 2022	Realisatie 2022
BATEN			
Rijksbijdragen OCW	39.908.435	38.679.079	38.032.173
Baten werk i.o.v. derden	3.443	4.000	4.622
Overige baten	201.109	130.000	334.684
Totaal baten	40.112.987	38.813.079	38.371.479
LASTEN			
Personele lasten	28.891.496	30.165.913	30.736.508
Afschrijvingen	2.774.110	2.813.045	2.796.329
Huisvestingslasten	3.046.152	2.885.817	2.820.085
Overige lasten	4.816.983	5.185.385	5.002.707
Totaal lasten	39.528.741	41.050.160	41.355.629
Saldo baten en lasten	584.246	-2.237.081	-2.984.150
FINANCIËLE BATEN EN LASTEN			
Financiële baten	71.867	-	47.477
Financiële lasten	2.275	-	-
Saldo financiële baten en lasten	69.592	-	47.477
Resultaat deelnemingen	-333.598	-	-76.266
Exploitatiesaldo	320.240	-2.237.081	-3.012.939
Rendement (expl.saldo/tot.baten)	0,80%	-5,76%	-7,84%

Rijksbijdrage

De rijksbijdrage is ten opzichte van de begroting € 647K lager uitgevallen. De NPO gelden bleken al in de lumpsum te zijn opgenomen. Met de begroting is ervan uitgegaan dat dit additionele baten zouden zijn. Daardoor zijn ze twee keer meegeteld. Effect (-/- € 1.5 mln). Daarnaast is er zowel voor het MBO (+€ 740K) als voor het VMBO (+€ 200K) meer prijscompensatie toegekend. En er zijn voor het VMBO nog voor +160K werkdrankmiddelen toegekend.

Overige baten

De overige baten laten een plus zien van +€ 205K. Dit is vooral een gevolg van dat de Erasmus-baten hoger zijn dan verwacht.

Personeelslasten

De personeelslasten nemen ten opzichte van de begroting toe met een bedrag van € 571. Naast de stijging van de bruto cao lonen (-/- € 360K) en medewerkers niet loondienst (-/- € 635K) door extra inzet NPO. Daarnaast hebben we meer transitievergoedingen (+€ 160K) en meer compensatie voor ziekte (zwangerschapsverlof +€ 143K) van het UWV ontvangen, maar nog niet besteed.

Afschrijvingskosten

De afschrijvingskosten zijn zo goed als in lijn met de begroting (-/-€ 17K).

Huisvestingslasten

De huisvestingslasten zijn ten opzichte van de begroting met € 66K afgenomen. Dit is zo goed als in lijn met de begroting.

Overige lasten

De overige lasten zijn € 183K lager dan begroot. ICT-lasten zijn € 320K lager dan begroot. Het voordeel is met name veroorzaakt door de lagere kosten van de nieuwe ICT-leverancier. Daarnaast is er op *Innovatie en Strategie* € 160K minder uitgegeven. Dit komt omdat er minder besteed is aan het innovatiebudget onderwijs en er minder lasten zijn bij SintLucasNXT. Er is meer besteed aan leermiddelen (-€ 220K afwijking) in verband met een inhaalslag NPO-middelen. Tot slot is er meer uitgegeven aan internationalisering (-€ 250K afwijking) vanwege Erasmusgeldten (hiervan is meer subsidie ontvangen in de baten).

Balans ultimo 2022

In de balans 2022 is zichtbaar dat het balanstotaal is gedaald van € 53,5 mln. naar € 50,6 mln. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door een afname van de liquide middelen met € 2,2 mln en een afname van de materiële vaste activa met € 0.9 mln. Daarnaast zijn de overige vorderingen toegenomen met € 225K.

Door het negatieve resultaat neemt het eigenvermogen af met € 3.0 mln.

De mutatie van de voorziening is € -109K. De personeelsvoorziening wachtgeld is afgenomen met € 248K en de voorziening onderhoud is afgenomen met € 85K. De voorziening langdurig zieken is toegenomen met € 223K.

Enkelvoudige balans per 31 december	Realisatie 2020 (1-1-21)	Realisatie 2021	Realisatie 2022
ACTIVA			
Vaste activa			
Immateriële vaste activa	-	-	-
Materiële vaste activa	37.805.615	36.797.387	35.894.143
Financiële vaste activa	479.971	476.487	551.825
Totaal		38.285.586	37.273.874
Flottende activa			
Voorraden	36.073	24.777	19.126
Debiteuren	207	36.810	9.420
Overige vorderingen/overlopende ac	805.128	1.007.954	1.233.327
Effecten	-	-	-
Totaal		841.408	1.069.541
Liquide middelen		12.973.761	15.114.046
TOTAAL		52.100.755	53.457.461
PASSIVA			
Eigen vermogen		42.782.340	43.102.580
Voorzieningen		4.501.974	4.956.137
Langlopende schulden		-	-
Kortlopende schulden		4.816.441	5.398.744
TOTAAL		52.100.755	53.457.461

In 2021 is Stichting SintLucas met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2021 gefuseerd met Stichting SintLucasNXT. Om deze reden is in bovenstaand overzicht de openingsbalans per 1 januari 2021 gepresenteerd in plaats van de eindbalans 2020 van Stichting SintLucas.

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 2022 als volgt uit:

Early warning systeem	SintLucas 2022	MBO-norm
Exploitatiesaldo	€ -3.013K	>0
Personele lasten	80,0%	<72% van de baten
Weerstandvermogen	104%	>30% van de baten
Operationele kasstroom	€ -166K	>0
Inhoud		
Liquiditeit	2,50	>1
Solvabiliteit (Eigen Vermogen/Totaal Vermogen)	0,79	>0,3
Rentabiliteit	-7,84%	>0
Huisvestingsratio	11,4%	<15% van de lasten
Absolute omvang liquide middelen	€ 12.903K	>€ 2.000K
Overschrijding signaalwaarde Publiek Eigen Vermogen	€ 248K	<0

Het resultaat 2022 van SintLucas bedraagt bijna € 3 mln. negatief. Dit resultaat is als volgt verdeeld:

Voorstel resultaatbestemming

Reserves	Bedragen
Algemene reserve publiek	-3.156.713
Bestemmingsreserve (privaat)	950
Bestemmingsreserve personele fricties	0
Bestemmingsreserve werkdrumiddelen VO	160.009
Bestemmingsreserve NPO	-17.164
Bestemmingsreserve SintLucas PRO	-21
Exploitatieresultaat totaal	-3.012.939

Het percentage personele lasten ten opzichte van de totale baten is 80%. Dit betekent een flinke stijging ten opzichte van vorig jaar (71,9%). Deze stijging wordt enerzijds veroorzaakt doordat de rijksbijdrage lager is en aan de andere kant door stijgende personeelskosten. Er is gebruikgemaakt van extra inzet personeel van de NPO-gelden.

Het weerstandsvermogen is met 104% ruim hoger dan de BVE-norm. Door de daling van totale baten in 2022 is het weerstandsvermogen in vergelijking met 2021 gedaald.

In vergelijking met 2021 is de liquiditeit gedaald, met name omdat de liquide middelen zijn afgenomen (€ -2,2 mln).

Wat betreft de solvabiliteit voldoet SintLucas ook in 2022 ruim aan de norm (van >0,3). De solvabiliteit is in vergelijking met 2021 nagenoeg gelijk gebleven. De conclusie is dat, ondanks het verlies in het jaar 2022, SintLucas ruimschoots voldoet aan de meeste BVE-normen en de financiële uitgangspunten van goed strategisch beleid. Er is nog wel een aandachtspunt voor de personele lasten, maar in de meerjarenprognose zal deze naar beneden gaan. Er kan dan ook worden gezegd dat SintLucas financieel economisch gezond is. Dit wordt ook in de meerjarenprognose bevestigd, zie hiervoor de continuïteitsparagraaf.

7.2. Vooruitblik en begroting 2023

Het begrote exploitatieresultaat voor 2023 is -/- € 2,8 mln.

In het beleid van SintLucas is 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 bijvoorbeeld onderwijsinnovaties, huisvesting, professionalisering en werkdrukverlichting. Structurele kosten dienen te worden gedekt uit de beschikbare middelen van de overheid. Deze verlieslatende situatie duiden wij als *strategisch resultaat*.

De verwachte ontwikkeling van het exploitatieresultaat na 2022 wordt beschreven bij de continuïteitsparagraaf.

Enkelvoudige staat van baten en lasten	Realisatie 2022	Begroting 2023	Vershil
BATEN			
Rijksbijdragen OCW	38.032.173	42.942.551	4.910.378
Baten werk i.o.v. derden	4.622	4.000	-622
Overige baten	334.684	230.000	-104.684
Totaal baten	38.371.479	43.176.551	4.805.072
LASTEN			
Personele lasten	30.736.508	32.862.355	2.125.847
Afschrijvingen	2.796.329	2.956.324	159.995
Huisvestingslasten	2.820.085	5.025.500	2.205.415
Overige lasten	5.002.707	5.102.264	99.557
Totaal lasten	41.355.629	45.946.443	4.590.814
Saldo baten en lasten	-2.984.150	-2.769.892	214.258
FINANCIËLE BATEN EN LASTEN			
Financiële baten	47.477	-	-47.477
Financiële lasten	-	-	-
Saldo financiële baten en lasten	47.477	-	-47.477
Resultaat deelnemingen	-76.266	-	76.266
Exploitatiesaldo	-3.012.939	-2.769.892	243.047
Rendement (expl.saldo/tot.baten)	-7,84%	-6,42%	5,11%

Hieronder wordt een nadere toelichting gegeven op de significante verschillen in de baten en lasten tussen realisatie 2022 en begroting 2023.

Rijksbijdragen OCW (+ € 4.910K)

De Rijksbijdragen OCW nemen ten opzichte van 2022 toe met bijna € 5,0 mln. Een belangrijke reden hiervoor is dat de kwaliteitsbijdragen met €3,0 mln is toegenomen. Dit is eenmalig door een verschuiving van € 1.5 miljoen. Dit is doorgeschoven van 2022 (1,5 mln) naar 2023 (€ 4.6 mln). Verder is er uitgegaan van een prijsindex van 6% (€ 2,3 mln). Er worden geen NPO-gelden meer ontvangen in 2023 (- € 1.2 mln). Tot slot wordt er een gedeeltelijke compensatie van de energiekosten verwacht van € 1,0 mln.

Personele lasten (+ € 2.126K)

Er is tijdelijk teveel formatie door afbouw personeelsformatie gedurende 2023 (+ € 1,5 mln). De personeelsformatie voor de eerste zeven maanden van 2023 staat grotendeels al vast, afgezien van natuurlijk verloop. Daarnaast is er nog voor de individuele ontwikkeling van de medewerkers een extra bedrag van 100K opgenomen. Er is rekening gehouden met een prijsindex van 6% vanaf augustus.

Afschrijvingen (+ € 160K)

De afschrijvingen zijn iets verhoogd door toename van de investeringen.

Huisvestingslasten (+ € 2205K)

Er is rekening gehouden met een enorme energieprijstijging van € 1,5 mln. Daarnaast wordt het Microlab in Eindhoven tijdelijk gehuurd (+ € 700K). In 2023 geldt dit voor het hele jaar, terwijl dit in 2022 nog een half jaar betrof.

Ratio's SintLucas 2019–2022

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 met uitzondering van de rentabiliteit.

	2020	2021	2022	2023
Liquiditeit	2,89	3	2,5	2,07
Solvabiliteit	0,82	0,81	0,79	0,79
Rentabiliteit	-/-3,49	0,8	-/-7,84%	-/-6,42%
Huisvestingsratio	0,12	0,12	0,11	0,15
Weerstandvermogen	1,17	1,07	1,04	0,86
Signaalwaarde Publiek Eigen Vermogen (overschrijding)	€ 3.835.662	€ 3.577.864	€ 245.509	-€ 3.218.084

Door negatieve exploitatieresultaten in 2022/2023 wordt de signaalwaarde sterk beïnvloed.

7.3.Treasury

Het in 2021 vastgestelde treasurystatuut was al eerder in overeenstemming gebracht met de *Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016* (gewijzigd d.d. 19 december 2018) en is verder aangescherpt.

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 haar voortbestaan in financieel opzicht is gewaarborgd. De balansstructuur (solvabiliteit) vormt hiervoor onder andere een belangrijke ijkwaarde.

SintLucas heeft 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.

Uit het kasstroomoverzicht is af te lezen dat het saldo van de liquide middelen in 2022 met € 2,2 mln. is afgenomen. Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode.

Enkelvoudig kasstroomoverzicht	2020	2021	2022
Saldo baten en lasten	-1.336.201	584.246	-2.984.150
Aanpassingen voor:			
Afschrijvingen	2.759.924	2.774.110	2.796.329
Mutaties voorzieningen	478.604	454.163	-108.941
Totaal	1.902.327	3.812.519	-296.762
Veranderingen in vlottende middelen			
Vorraden	368	11.296	5.651
Vorderingen	-149.307	-239.429	-197.983
Schulden	-770.866	582.303	275.415
Totaal	-919.805	354.170	83.083
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	982.522	4.166.689	-213.679
Saldo ontvangen/betaalde interest	57.033	69.592	47.477
Kasstroom uit operationele activiteiten	1.039.555	4.236.281	-166.202
Investeringen in (im)materiële vaste activa	-899.100	-1.765.882	-1.893.085
(Des)investeringen in financiële vaste activa	-166.900	-330.114	-151.604
Kasstroom uit investeringsactiviteiten	-1.066.000	-2.095.996	-2.044.689
Kasstroom uit financieringsactiviteiten	-	-	-
Mutatie liquide middelen	-26.445	2.140.285	-2.210.891
Beginstand liquide middelen	12.522.044	12.973.761	15.114.046
Eindstand liquide middelen	12.495.599	15.114.046	12.903.155

7.4 Notitie helderheid

SintLucas houdt voor 2022 de oude richtlijnen van de Notitie helderheid aan, maar is op de hoogte van de nieuwe richtlijnen en bereid zich hier op voor.

Thema 1: Uitbesteding

Bij SintLucas heeft in het jaar 2022 geen uitbesteding van onderwijs plaatsgevonden.

Thema 2: Investeren van publieke middelen in private activiteiten

Er zijn in 2022 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 onderwijsmanagers.

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 vanuit het MBO-studentenfonds. Dit zijn onafhankelijke stichtingen met een eigen bestuur.

Thema 5: In- en uitschrijvingen

Voor in- en outputbesteding 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 aan de eisen van omvang en instellingstijd voldoet en overeenkomt met het aantal inschrijvings- cq.

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 2022 tot en met 31 december 2022 zijn 24 deelnemers uitgeschreven, waarvan zeven met een diploma en 17 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	instroom van extern	doorstroom naar andere interne opl	Gediplomeerd uits troom	Ongediplomeerd uits troom
MBO eindhoven	1	9	5	8
Mediavormgever	0	4	3	4
AV-specialist	0	1	0	0
Fotograaf	0	1	0	0
Gamedeveloper	0	0	0	0
Allround Mediamaker	0	0	0	2
Podium- en evenemententechniek	1	2	2	1
Software-developer	0	1	0	1
MBO boxtel	2	3	2	8
Ruimtelijk Vormgever	2	2	0	4
Mediamanager	0	1	2	2
Creatief Vakman	0	0	0	2
VMBO	0	0	0	1
Totaal Stichting	3	12	7	17

Tabel 18. Doorstroom studenten naar andere opleiding

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 onze instelling twaalf 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 leerlingen en studenten, en onderwijs in het buitenland

In de tabel hieronder staat het aantal buitenlandse leerlingen en studenten dat op 01-10-2022 binnen SintLucas een opleiding volgde. Het gaat om leerlingen en studenten die met een adres in het aangegeven land geregistreerd staan.

Opleiding	Land	Aantal leerlingen/studenten
Vmbo	België	1
AV-specialist	België	2
Creatief Vakman	België	1
Creatief Vakman	Duitsland	1
Fotograaf	België	2
Gamedeveloper	België	1
Mediavormgever	België	5
Podium- en evenemententechnicus	België	1
Ruimtelijk vormgeven	België	4
Ruimtelijk vormgeven	Duitsland	2
Totaal		20 studenten

Tabel 19. Studenten afkomstig uit het buitenland

7.5. Uitkeringen mbo-studentenfonds

Tabel uitkeringen mbo- studentenfonds 2022

Omschrijving	Aantallen studenten	Totaal van de toekenningen	Gemiddelde hoogte van de toekenningen
Studenten die lid zijn van een studentenraad als bedoeld in artikel 8a.1.2 WEB, van een andere door het bevoegd gezag ingestelde medezeggenschapsstructuur of van het bestuur van een studentenorganisatie van enige omvang met volledige rechtsbevoegdheid	Aanvragen 10 Toekenningen 10	€ 1.000	€ 100
Studenten die activiteiten verrichten op bestuurlijk of maatschappelijk gebied die naar het oordeel van het bevoegd gezag mede in het belang zijn van de instelling of van het onderwijs dat de student volgt	Aanvragen 0 Toekenningen 0	€ 0	€ 0
Studenten, of diens wettelijk vertegenwoordiger, die aantoonbaar onvoldoende financiële middelen hebben voor de aanschaf van onderwijsbenodigdheden waarover de student geacht wordt zelf te beschikken	Aanvragen 15 Toekenningen 15	€ 13.250	€ 833
Studenten die in verband met de aanwezigheid van een bijzondere omstandigheid studieoverdraging hebben opgelopen	Aanvragen 0 Toekenningen 0	€ 0	€ 0

Tabel 20. Uitkeringen mbo-studentenfonds 2022

8. Continuïteit

Inhoud



8.1. Meerjarenontwikkeling

8.1.1. Ontwikkeling leerling- en studentaantallen

Onderstaande tabel geeft de verwachte ontwikkeling van de student- en leerlingaantallen voor de komende periode weer. Daarbij maken we gebruik van modellen die intern gevuld worden op basis van historie, trends en andere bronnen.

Categorie	Werkelijk	Werkelijk	Werkelijk	Werkelijk	Werkelijk	Prognose	Prognose	Prognose
	1-10-2018	1-10-2019	1-10-2020	1-10-2021	1-10-2022	1-10-23	1-10-24	1-10-25
MBO	2.817	2.764	2.765	2.751	2764	2764	2847	2932
VMBO	482	498	495	497	500	500	525	550
Totaal	3.299	3.262	3.260	3.248	3264	3264	3372	3482

Tabel 21. Leerlingaantallen vmbo en studentenaantallen mbo, per 1 oktober

Op basis van deze tabel is de verwachting dat de studentenaantallen na 2023 met 3% per jaar zullen groeien. Daarnaast verwachten we dat de leerlingaantallen voor het vmbo na 2023 met 25 leerlingen per jaar zullen toenemen tot maximaal 600 leerlingen.

8.1.2. Personele ontwikkeling

In 2022 is met de nieuwe structuur een stevige basis gelegd voor de toekomst van SintLucas. Nieuwe onderwijsmanagers zijn benoemd, onderwijsteams zijn opnieuw ingedeeld en met een veranderende verantwoordelijkheidsverdeling is een start gemaakt. Doel is uiteindelijk een meer wendbare organisatie, waar binnen teams ruimte is om initiatieven te nemen en verantwoordelijkheid te pakken voor het behalen van resultaten. Belangrijke uitgangspunten voor het nemen van verantwoordelijkheid is zicht op de kwantiteit en kwaliteit van personeel en zicht op financiën en kaders. Meer naar voren kijken en minder korte termijn scope zijn belangrijk om te kunnen plannen voor de toekomst en zo de organisatie duurzaam in te richten.

In 2023 zal een herzien functiebouwwerk zorgen voor duidelijkheid in functies, taken en salarisniveaus. Het huidige functiebouwwerk is tien jaar oud en inmiddels zijn nieuwe functies toegevoegd (bijvoorbeeld de functie van onderwijsmanager). Het was ook tijd om opnieuw te kijken naar de onderlinge verhoudingen (zowel verticaal als horizontaal) tussen alle functies bij SintLucas en naar de financiële vergoedingen van die functies ten opzichte van de markt.

In 2023 worden ook verdere stappen gezet om clusters, mensen en talenten op een effectieve en efficiënte wijze in te zetten.

Personeelsplanning, de herziene gesprekscyclus en een vlootshow zijn hiervoor de basis. Daarnaast wordt, in het programma Beleidsrijk begroten, aan een financieel gezonde organisatie met duidelijke rolverdeling gewerkt. SintLucas als vitale organisatie krijgt een impuls door inzet van een grootschalig vitaliteitsonderzoek in het najaar van 2023. SintLucas wil blijvend de beschikking hebben over vakbekwame medewerkers en leidinggevenden. Daarvoor zal in 2023 leiderschapsontwikkeling worden voortgezet en wordt een duurzame aanpak voor professionalisering vormgegeven.

In 2023 wordt op het gebied van doorontwikkeling van HR een vervolg gemaakt in het digitaliseren van de HR-processen. AFAS blijft het ondersteunende systeem dat medewerker- en managementselfservice de komende jaren mogelijk maakt.

8.1.3. Ontwikkeling Kwaliteitszorg: versterking kwaliteitscyclus en -cultuur

In schooljaar 2022 – 2023 heeft SintLucas deelgenomen aan een instellingsdialoog vanuit het Kwaliteitsnetwerk MBO. Docenten, studenten, management en ondersteunend personeel hebben deelgenomen aan gesprekken rondom de volgende onderzoeksvragen: *Hoe kunnen we de onderwijsinnovaties in de clusters inzetten om te leren van elkaar? en*

Hoe borgen we binnen de verschillende onderwijsinnovaties in gezamenlijkheid de onderscheidende kenmerken van SintLucas (en hebben we deze scherp)? De terugkoppeling van deze instellingsdialoog volgt in het voorjaar 2023 en we gaan aan de slag met het verder versterken van het leren van elkaar.

We zetten in 2023 verder in op de kwaliteitscyclus en kwaliteitscultuur. Onderwijsmanagers zijn verantwoordelijk voor het onderwijscluster en de kwaliteitscultuur in het cluster. Zij worden hierbij ondersteund vanuit het expertisecentrum. Op dit moment wordt een data-analist onderwijskwaliteit geworven, om de onderwijsteams en het management met behulp van data te ondersteunen en op basis hiervan de onderwijskwaliteit verder te verbeteren. We zetten dit jaar in op het maken van teamplannen, waarin data gebruikt worden als informatiebron. Dit gaat om gegevens als doorstroom en uitval, en ook de periodieke zelfevaluaties en gesprekken hierover blijven gehandhaafd.

8.1.4. Ontwikkeling onderzoek

SintLucas heeft sinds 2020 een practoraat *Betekenisvolle creativiteit*. Een van de doelen die dit practoraat zichzelf gesteld heeft, is het duurzaam in balans brengen van het belang van collectiviteit, creatief vakmanschap en technologie. Vanuit SintLucas, maar altijd in relatie met de buitenwereld. Hiertoe voert het practoraat ontwerpend onderzoek uit, een hands-on onderzoeksmethode waarbij met name veel waarde gehecht wordt aan zogenaamd speculatief ontwerpen. Naast het practoraat heeft SintLucas ook een onderzoekswerkplaats, met als speerpunt het stimuleren van het al dan niet in samenwerking, doen van praktijkonderzoek in het eigen onderwijs. Ook wordt trendonderzoek bij SintLucas ingezet voor zowel strategische als tactische doelen.

In 2023 zetten we vanuit deze verschillende aanvliegroutes verder in op het stimuleren van een onderzoekende, lerende cultuur bij SintLucas. Deze cultuur draagt bij aan toonaangevend onderwijs en professionalisering van collega's. Dit doen we door de opgestelde visie op onderzoek te toetsen en te implementeren. Ook zoeken we interne en externe samenwerkingen op, op het vlak van onderzoek.

Doel hierbij is altijd om de praktijk van SintLucas verder te verbeteren. We ontvangen geen subsidies van ZonNW en NWO.

8.1.5. Ontwikkeling huisvesting

Om een goed beeld te krijgen van de huidige huisvestingspositie, en de wensen en ontwikkelingen met betrekking tot huisvesting voor de periode 2022–2030, wordt een strategisch huisvestingsplan opgesteld. Doel van dit plan is inzicht te geven in de huidige huisvestingspositie en de wensen en ontwikkelingen met betrekking tot huisvesting voor de periode 2022–2030, rekening houdend met de financiële mogelijkheden, de ontwikkeling van leerling- en studentenaantallen en de onzekerheid over hoe andere zaken zich zullen ontwikkelen in de toekomst. Het plan zal ingaan op ontwikkeling van herkenbare leeromgevingen die aansluiten bij het onderwijs van de toekomst (*Libi*):

- Verbetering van de kwaliteit van de huisvesting;
- Terugdringen van de huisvestingskosten;
- Creëren van flexibiliteit;
- Versterken samenwerking met het bedrijfsleven;
- Verbeteren van mogelijkheden voor tijd- en plaatsonafhankelijk werken voor medewerkers;
- Versterken van duurzaamheid.

SintLucas heeft twee hoofdlocaties en drie nevenlocaties in volle eigendom. Daarnaast wordt ruimte gehuurd. Dit is een bewuste keuze op basis van ontwikkelingen en innovaties in het onderwijs en anticiperend op mogelijke krimp van het aantal studenten in de toekomst (demografische ontwikkelingen). De contracten zijn zo veel mogelijk voor een korte periode afgesloten. Hierdoor heeft SintLucas een voldoende flexibele huisvestingsschil om een mogelijke daling van studentenaantallen op te vangen.

Op het gebied van huisvesting gaat in 2023 en de komende jaren de aandacht uit naar het:

1. Operationele huisvestingsdeel scheiden van het strategisch deel, waardoor meer aandacht komt voor het strategisch huisvestingsplan;
2. Samenwerking bevorderen van werktuigbouwkundige, elektrotechnische en bouwkundige partners;
3. Opstellen Duurzaam Meerjaren Onderhoudsplan voor 2024–2025–2026;
4. Voorbereiden van de werkzaamheden van het Meerjaren Onderhoudsplan;
5. Inzichtelijk maken en prioriteren van huisvestingsprojecten van het onderwijs;
6. Herzien van alle taxatierapporten;
7. Ondersteunen bij investeringsaanvragen met een huisvestingscomponent;
8. Werken aan de milieumaatregelen Brabant 2030.

Met ingang van 1 januari 2024 geldt een nieuwe systematiek voor de registratie en verantwoording van groot onderhoud. SintLucas neemt dit mee bij het actualiseren van het meerjarig onderhoudsplan.

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 zowel de kengetallen solvabiliteit, rentabiliteit en liquiditeit, als de huisvestingsratio berekend. De overzichten sluiten qua vorm en inhoud aan bij de jaarrekening.

Enkelvoudige staat van baten en lasten	Realisatie 2022	Prognose 2023	Prognose 2024	Prognose 2025
BATEN				
Rijksbijdragen OCW	38.032.173	42.942.551	42.931.820	44.938.570
Baten werk i.o.v. derden	4.622	4.000	4.000	4.000
Overige baten	334.684	230.000	380.000	550.000
Totaal baten	38.371.479	43.176.551	43.315.820	45.492.570
LASTEN				
Personele lasten	30.736.508	32.862.355	31.604.300	32.895.564
Afschrijvingen	2.796.329	2.956.324	3.110.469	3.261.908
Huisvestingslasten	2.820.085	5.025.500	5.202.520	5.412.621
Overige lasten	5.002.707	5.102.264	5.095.954	5.230.992
Totaal lasten	41.355.629	45.946.443	45.013.243	46.801.085
Saldo baten en lasten	-2.984.150	-2.769.892	-1.697.423	-1.308.515
FINANCIËLE BATEN EN LASTEN				
Financiële baten	47.477	-	-	-
Financiële lasten	-	-	-	-
Saldo financiële baten en lasten	47.477	-	-	-
Resultaat deelnemingen	-76.266	-	-	-
Exploitatiesaldo	-3.012.939	-2.769.892	-1.697.423	-1.308.515
Rendement (expl.saldo/tot.baten)	-7,84%	-6,42%	-3,92%	-2,88%

Toelichting op de geprognosticeerde staat van baten en lasten :

- Rijksbijdragen: De stijging van 2022 naar 2023 wordt met name veroorzaakt door een kwaliteitsbijdrage die stijgt van € 1,5 mln naar € 4,6 mln, omdat dit is doorgeschoven van 2022 naar 2023. Doordat we deze € 1,5 mln niet in 2024 krijgen, zorgt dit voor een daling van 2023 naar 2024. Dat de rijksbijdrage uiteindelijk toch op gelijke hoogte blijft komt door een prijsindex van 6%. Deze index is ook de verklaring van de stijging van 2022, 2023, 2024 (4%) en 2025 (4%).
- Personele lasten: Er is tijdelijk meer formatie in 2023 als gevolg van NPO-gelden in 2022 en dat daardoor de eerste 7 maanden van het jaar vaststaat. Dit is in 2024 volledig afgebouwd. Vanaf 2023 wordt het bedrag jaarlijks geïndexeerd met 4-6%.
- Afschrijvingen: de afschrijvingslasten zullen toenemen als gevolg van geplande investeringen.
- Huisvestingslasten: Naar 2023 worden hogere huisvestingslasten verwacht in verband met de gestegen energiekosten van € 1,5 mln en de huur van het Microlab van € 700K. Dit zal zich voorzetten naar 2025, rekening houdend met een index van 4%.
- Overige lasten: de overige lasten zullen in 2024 t.o.v. 2023 lager liggen als gevolg van het aflopen van de bestedingen van de NPO-subsidie. Naar 2025 toe zijn deze wederom geïndexeerd met 4%.

Balans

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

Enkelvoudige balans per 31 december	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
ACTIVA								
VASTE ACTIVA								
Immateriële vaste activa	-	-	-	-	-	-	-	-
Materiële vaste activa	40.557.416	39.666.439	37.805.615	36.797.387	35.894.143	34.885.766	33.259.443	31.481.681
Financiële vaste activa	855.500	313.071	479.971	476.487	551.825	97.072	-	-
TOTAAL VASTE ACTIVA	41.412.916	39.979.510	38.285.586	37.273.874	36.445.968	34.982.838	33.259.443	31.481.681
VLOTTENDE ACTIVA	15.297.819	13.214.513	13.815.169	16.183.587	14.165.028	12.161.448	12.149.515	12.618.762
TOTAAL ACTIVA	56.710.735	53.194.023	52.100.755	53.457.461	50.610.996	47.144.286	45.408.958	44.100.443
PASSIVA								
EIGEN VERMOGEN								
Algemene reserve	44.613.075	40.085.221	39.985.454	39.433.990	36.277.277	34.559.811	32.862.388	31.553.873
Bestemmingsreserve publiek		1.825.156	1.787.578	2.659.581	2.802.426	1.750.000	1.750.000	1.750.000
Bestemmingsreserve privaat		1.672.969	1.009.308	1.009.009	1.009.938	1.009.938	1.009.938	1.009.938
Bestemmingsfonds publiek	-	-	-	-	-	-	-	-
Bestemmingsfonds privaat	-	-	-	-	-	-	-	-
VOORZIENINGEN	2.607.566	4.023.370	4.501.974	4.956.137	4.847.196	3.946.091	3.908.186	3.908.186
LANGLOPENDE SCHULDEN	4.167.833	-	-	-	-	-	-	-
KORTLOPENDE SCHULDEN	5.322.261	5.587.307	4.816.441	5.398.744	5.674.159	5.878.446	5.878.446	5.878.446
TOTAAL PASSIVA	56.710.735	53.194.023	52.100.755	53.457.461	50.610.996	47.144.286	45.408.958	44.100.443

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.

Ontwikkeling financiële kengetallen

SintLucas hanteert voor zijn kengetallen de door de Inspectie van het Onderwijs gehanteerde signaleringswaarden. De ontwikkeling van de relevante financiële kengetallen voor de jaren 2022 t/m 2025, inclusief de normen en signaleringswaarden OCW, is als volgt:

Kengetallen	Realisatie 2018	Realisatie 2019	Realisatie 2020	Realisatie 2021	Realisatie 2022	2023	2024	2025
Liquiditeitsratio ((liquide middelen + vlottende activa)/kortlopende schulden)	2,87	2,37	2,87	3,00	2,50	2,07	2,07	2,15
Solvabiliteitsratio 2 (eigen vermogen + voorzieningen/totaal vermogen)	0,83	0,89	0,91	0,90	0,89	0,88	0,87	0,87
Signaalwaarde Publiek Eigen Vermogen (overschrijding)		3.180.030	3.835.662	3.577.864	245.509	-3.218.084	-4.930.640	-6.204.724
Absolute omvang liquide middelen		12.522.043,83	12.973.761,00	15.114.046,00	12.903.155	10.643.160	10.653.727	11.122.974
Eigen vermogen	44.613.075	43.583.346	42.782.340	43.102.580	40.089.641	37.319.749	35.622.326	34.313.811

De liquiditeit blijft de komende jaren op gedegen niveau en blijft ruim boven de norm. De solvabiliteit laat een stabiele ontwikkeling zien voor de komende jaren.

De signaalwaarde normatief publiek eigen vermogen beweegt zich de komende jaren in de door het Ministerie van OCW gewenste richting. SintLucas heeft in 2020 de nieuwe Visie2025 gepresenteerd en een nieuw toekomstbestendig onderwijsmodel ontwikkeld. De komende jaren zal met veel extra mankracht en activiteiten in deze ontwikkelingen worden geïnvesteerd waarbij onze reserves worden aangesproken. Dit is ook als zodanig weergegeven in de prognose van de staat van baten en lasten over bovengenoemde jaren.

Vanwege het teruglopend resultaat nemen de liquide middelen en het eigen vermogen af.

	Delta 2022	Delta 2023	Delta 2024	Delta 2025
EIGEN VERMOGEN				
Algemene reserve	-3.156.713	-1.717.466	-1.697.423	-1.308.515
Bestemmingsreserve publiek	142.845	1.052.426	-	-
Bestemmingsreserve privaat	929	-	-	-
Bestemmingsfonds publiek	-	-	-	-
Bestemmingsfonds privaat	-	-	-	-
VOORZIENINGEN	-108.941	-901.105	-37.905	-

Financieringsstructuur

Enkelvoudig kasstroomoverzicht	2022	2023	2024	2025
Saldo baten en lasten	-2.984.150	-2.769.892	-1.697.423	-1.308.515
Aanpassingen voor:				
Afschrijvingen	2.796.329	2.956.324	3.110.469	3.261.908
Mutaties voorzieningen	-108.941	-901.105	-37.905	-
Totaal	-296.762	-714.673	1.375.141	1.953.393
Veranderingen in vlottende middelen				
Voorraden	5.651	-	-	-
Vorderingen	-197.983	-256.415	22.500	-
Schulden	275.415	204.287	-	-
Totaal	83.083	-52.128	22.500	-
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	-213.679	-766.801	1.397.641	1.953.393
Saldo ontvangen/betaalde interest	47.477	-	-	-
Kasstroom uit operationele activiteiten	-166.202	-766.801	1.397.641	1.953.393
Investeringen in (im)materiële vaste activa	-1.893.085	-1.947.947	-1.484.146	-1.484.146
(Des)investeringen in financiële vaste activa	-151.604	454.753	97.072	-
Kasstroom uit investeringsactiviteiten	-2.044.689	-1.493.194	-1.387.074	-1.484.146
Kasstroom uit financieringsactiviteiten	-	-	-	-
Mutatie liquide middelen	-2.210.891	-2.259.995	10.567	469.247
Beginstand liquide middelen	15.114.046	12.903.155	10.643.160	10.653.727
Eindstand liquide middelen	12.903.155	10.643.160	10.653.727	11.122.974

Inhoud

Investerings

Om goed en uitdagend onderwijs te kunnen blijven bieden, zijn jaarlijks vervangings- en uitbreidingsinvesteringen nodig in onder andere gebouwen, meubilair, AV-middelen, machines en apparatuur. In de begroting 2023 en meerjarenraming 2024-2025 is daarvoor de volgende investeringsruimte gecreëerd.

Meerjaren investeringsbegroting	2022	2023	2024	2025
GEBOUWEN EN TERREINEN				
Investerings gebouwen	699.007	500.000	-	-
Investerings terreinen	0	0	0	0
Totaal	699.007	500.000	0	0
MEUBILAIR, APPARATUUR E.D.				
Investerings meubilair	192.163	423.747	434.341	434.341
Hardware/Infrastructuur	514.987	440.693	451.710	451.710
Audiovisueel	272.423	363.170	372.249	372.249
Overige investeringen	214.505	220.337	225.846	225.846
Totaal	1.194.078	1.447.947	1.484.146	1.484.146
TOTAAL	1.893.085	1.947.947	1.484.146	1.484.146

Inhoud

8.3. Risico's

Interne risicobeheersings- en controlesysteem

In 2022 is het intern risicobeheersings- en controlesysteem verder vormgegeven.

Belangrijke instrumenten die SintLucas binnen het risicobeheersings-systeem hanteert, zijn:

1. Planning & control-cyclus, inclusief verantwoordings- en stuurinformatie en bijbehorende kengetallen;
2. Kwaliteitszorgcyclus: op basis van een Kaderbrief worden teamplannen opgesteld. Daaronder ligt een monitoringsysteem van periodieke zelfevaluatie en de semesterrapportage;
3. Integrale jaarkalender: deze kalender bevat de tijdlijnen voor de planning & control-cyclus, de verantwoordingscyclus, de kwaliteitszorgcyclus en de gesprekkencyclus;
4. Meerjarenbegroting: bevat scenario's op basis van leerling- en studentprognoses;
5. Toetsingskader Informatiebeveiliging en Privacy (IBP): is gebaseerd op het toetsingskader van de NBA (accountants) en is landelijk in ontwikkeling voor de mbo-sector, met SintLucas als een van de deelnemers. Hieraan is een IBP- risicoframework gekoppeld, een jaarlijkse benchmarking, een assessment, interne en externe IBP-audits en een risico gebaseerde IBP Roadmap die jaarlijks wordt bijgewerkt;
6. Sturingsdocument 2019-2023;
7. Strategisch Huisvestingsplan;
8. Interne audits;
9. Kwaliteitsagenda MBO 2019-2022;
10. Treasurystatuut en -beleid;
11. Procuratieprotocol;
12. Hanteren van functiescheidingen;
13. Fraudeprotocol;
14. Fiscaal statuut;
15. Inkoop- en aanbestedingsbeleid.

Overzicht belangrijkste risico's

Hieronder geven we een overzicht van de belangrijkste risico's die het behalen van de strategische en financiële doelstellingen van SintLucas kunnen beïnvloeden. Daaraan gekoppeld zijn de mogelijke oorzaken en gevolgen van de benoemde risico's.

Risico's 2022 – 2023

Nr.	Categorie	Risico	Mogelijke oorzaken genoemd (vanuit teams)	Beheersmaatregelen
1	Strategisch	De werkdruk (beleving) is te hoog	<ul style="list-style-type: none"> - Er gaat veel veranderen en dat maakt dat de werkdrukbeleving groter wordt. - In tegenstelling tot eerdere jaren worden er nu veel mensen aangenomen zonder docentopleiding. Ze goed inwerken kost meer tijd waardoor de capaciteit in het gedrang kan komen. - Vertrek van ervaren medewerkers, zowel bij de opleidingen als SintLucas breed. 	<ul style="list-style-type: none"> - Door de aanstelling van onderwijsmanagers is er beter zicht op het welzijn van medewerkers. - Goede capaciteitsplanning waarbij nadrukkelijk vooraf naar werkdruk wordt gekeken. - Goed monitoren van werkdruk en capaciteit teams. - Elke docent krijgt 80 uur (naar rato FTE) voor teamontwikkeling.
2	Strategisch	Studentaantallen zijn gelijk, maar het kost steeds meer moeite voldoende studenten binnen te halen.	<ul style="list-style-type: none"> - Demografische ontwikkelingen leiden tot minder jongeren in wervingsgebied SintLucas. - Er is een trend dat studenten zich na de intake terugtrekken. - Het aantal aanmeldingen bij twee opleidingen blijft achter vergeleken met voorgaande jaren. 	<ul style="list-style-type: none"> - Actualiseren van visie op werving en doelgroepen. - Een aantrekkelijk opleidingsportfolio behouden/creëren. - Toonaangevend onderwijs ontwikkelen. Blijven bewaken van kwalitatieve instroom via intake. - Blijven werken aan naamsbekendheid en zichtbaarheid in de buitenwereld.
3	Strategisch	Afnemende kwaliteit onderwijs	<ul style="list-style-type: none"> - Tijd die organisatieontwikkeling - gaat vragen en veranderbaarheid. - Verzuiling. Verschillende ondersteunende diensten hebben te weinig verbinding met het onderwijs, waardoor ingezette acties/ oplossingen niet altijd in samenwerking met de teams zijn bedacht. 	<ul style="list-style-type: none"> - SintLucas gaat in 2023 focus aanbrengen in de transitie en geeft teams de mogelijkheid te ontwikkelen in verschillende snelheden. - In de organisatieontwikkeling is een aantal ondersteunende teams nabij het onderwijs gepositioneerd. - In het leiderschapstraject wordt nadrukkelijk aandacht besteed aan de samenwerking tussen (onderwijs)managers.
5	Operationeel	Kwaliteit, examinering en uitvoering keuzedelen niet op orde.	<ul style="list-style-type: none"> - Aantal verplichte uren keuzedeel. - De inhoud van keuzedelen. - Keuzedelen en NRE passen onvoldoende bij de rest van het curriculum. - Het keuzedelenproces verloopt niet optimaal. 	Er is in 2022 een project Keuzedelen gestart dat zich richt op het ontwikkelen en implementeren van een visie op keuzedelen, een keuzedeel portfolio en de examinering van de keuzedelen.
6	Operationeel	Cybersecurity en privacy	<ul style="list-style-type: none"> - Privacywetgeving en gegevensbescherming (AVG). - Onvoldoende bekendheid visie op cybersecurity, privacywetgeving en gegevensbescherming (AVG). 	<ul style="list-style-type: none"> - Deelnemen aan landelijke tweedaagse Cybercrimecrisis. - Frequente awareness acties voor medewerkers organiseren. - Communicatie binnen SintLucas over casussen buiten SintLucas

8.4. Ontwikkelingen en speerpunten 2023

Leven lang ontwikkelen (onderwijs)

Voor het schooljaar 2023–2024 ligt de focus op het toonaangevend onderwijs en persoonlijk leren. Eind van het schooljaar kijken we met tevredenheid terug als:

- Betekenisvolle creativiteit: onze onderwijsprojecten zichtbaar zijn in de buitenwereld en een maatschappelijke impact hebben;
- Flexibel en wendbaar: bij de onderwijsontwikkeling de verbinding met de omgeving wordt gemaakt en we merkbaar concrete stappen hebben gezet op persoonlijk leren dat ondersteund wordt door digitale innovaties;
- Stakeholders: studenten, leerlingen, ouders, alumni en bedrijfsleven bovengemiddeld tevreden (>7,5) zijn over ons onderwijs.

Organisatie

Om toonaangevend onderwijs te kunnen realiseren is een toonaangevende organisatie noodzakelijk. Dit vertaalt zich in 2023–2024 met de focus op goed werkgeverschap en eigenaarschap nemen. Eind van het schooljaar kijken we met tevredenheid terug als:

- Goed werkgeverschap:
 - er aantoonbaar meer aandacht is voor de individuele kracht van de medewerker;
 - bij persoonlijke ontwikkeling de betrokkenheid van feedback uit de omgeving en reflectie binnen het team (leren van elkaar) is meegenomen.

- Flexibel en wendbaar:
 - het collectief eigenaarschap merkbaar in het cluster of de dienst aan het ontstaan is;
 - er een merkbare co-eigenaarschap tussen ondersteunende diensten en de onderwijsclusters is.
- Medewerkers:
 - medewerkers bovengemiddeld tevreden (>7,5) zijn over onze organisatie.

In projectvorm zullen we voor 2023–2024 extra aandacht besteden aan:

Onderwijs:

- voorbereidingen voor werken met een LMS implementatie 2024–2025;
- starten projectgroep immersive design;
- starten projectgroep portfolio beoordeling.

Organisatie:

- professionalisering;
- beoordeling en ontwikkelgesprekscyclus;
- vitaliteit.

Jaarrekening

Inhoud

Inhoudsopgave:

pagina:

Jaarrekening

Balans per 31 december 2022	2
Staat van baten en lasten over 2022	3
Staat van baten en lasten over 2022 - gesegmenteerd	
Kasstroomoverzicht over 2022	5

Toelichting

Kerncijfers	6
Grondslagen voor de financiële verslaggeving	7
Toelichting op de balans per 31 december 2022	10
Model G Overzicht subsidies O.C. en W.	15
Toelichting op de onderscheiden posten van de staat van baten en lasten	16
WNT verantwoording 2022	18
Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen	24
Gebeurtenissen na balansdatum	24
Overzicht verbonden partijen	25
Overige gegevens	
Statutaire winstregeling	26
Instellingsgegevens / ondertekening	27
Controleverklaring van de onafhankelijke accountant	28

Bijlage**Balans per 31 december 2022 in €**

(na verwerking voorstel resultaatbestemming)

Activa	2022	2021
Vaste activa		
1.2 Materieële vaste activa		
Gebouwen en terreinen	32.342.377	33.208.534
Inventaris en apparatuur	3.493.569	3.577.522
Andere vaste bedrijfsmiddelen	58.197	11.331
Vaste bedrijfsmiddelen in uitvoering en vooruitbetaald op MVA	0	0
	35.894.143	36.797.387
1.3 Financiële vaste activa		
Deelnemingen in groepsmaatschappijen	1	220.600
Vorderingen op groepsmaatschappijen	152.119	50.816
Overige vorderingen	399.705	205.071
	551.825	476.487
Totaal vaste activa	36.445.968	37.273.874
Viottende activa		
1.4 Voorraden	19.126	24.777
1.5 Vorderingen:		
Debiteuren	9.420	36.810
Overige vorderingen/overlopende activa	1.233.327	1.007.954
1.7 Liquide middelen	12.903.155	15.114.046
Totaal viottende activa	14.165.028	16.183.587
Totaal activa	50.610.996	53.457.461
Passiva		
Eigen vermogen		
2.1 Algemene reserve	36.277.277	39.433.990
Bestemmingsreserve (publiek)	2.802.426	2.659.581
Bestemmingsreserve (privaat)	1.009.938	1.009.009
	40.089.641	43.102.580
2.2 Voorzieningen		
Onderhoudsvoorziening	1.092.518	1.177.955
Overige voorzieningen	3.754.678	3.778.182
	4.847.196	4.956.137
2.3 Langlopende schulden	0	0
2.4 Kortlopende schulden		
Schulden aan groepsmaatschappijen	0	163.660
Belastingen en premies sociale verzekeringen	1.416.347	1.194.469
Overige kortlopende schulden/overlopende passiva	4.257.812	4.040.615
	5.674.159	5.398.744
Totaal passiva	50.610.996	53.457.461

Staat van baten en lasten over 2022 in C

	2022	Begroting 2022	2021
3 Baten			
3.1 Rijksbijdragen	38.032.173	38.679.079	39.908.435
3.4 Baten werk in opdracht van derden	4.622	4.000	3.443
3.5 Overige baten	<u>334.684</u>	<u>130.000</u>	<u>201.109</u>
Totaal baten	38.371.479	38.813.079	40.112.987
4 Lasten			
4.1 Personeelslasten	30.736.508	30.165.913	28.891.496
4.2 Afschrijvingen	2.796.329	2.813.045	2.774.110
4.3 Huisvestingslasten	2.820.085	2.885.817	3.046.152
4.4. Overige lasten	<u>5.002.707</u>	<u>5.185.385</u>	<u>4.816.983</u>
Totaal lasten	-41.355.629	-41.050.160	-39.528.741
Saldo baten en lasten	-2.984.150	-2.237.081	584.246
5 Financiële baten en lasten			
5.1 Financiële baten	47.477	0	71.867
5.2 Financiële lasten	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>-2.275</u>
Saldo financiële baten en lasten	47.477	0	69.592
Resultaat gewone bedrijfsvoering	-2.936.673	-2.237.081	653.838
7 Resultaat deelnemingen	-76.266	0	-333.598
Saldo exploitatie	-3.012.939	-2.237.081	320.240

Staat van baten en lasten over 2022

Gesegmenteerd MBO/VMBO

	MBO 2022	VMBO 2022	Totaal 2022	Begroot 2022
3 Baten				
3.1 Rijksbijdragen	31.266.094	6.766.079	38.032.173	38.679.079
3.4 Baten werk in opdracht van derden	4.622	0	4.622	4.000
3.5 Overige baten	<u>283.415</u>	<u>51.269</u>	<u>334.684</u>	<u>130.000</u>
Totaal baten	31.554.131	6.817.348	38.371.479	38.813.079
4 Lasten				
4.1 Personeelslasten	24.636.548	6.099.960	30.736.508	30.165.913
4.2 Afschrijvingen	2.367.970	428.359	2.796.329	2.813.045
4.3 Huisvestingslasten	2.381.577	438.508	2.820.085	2.885.817
4.4. Overige lasten	<u>4.241.266</u>	<u>761.441</u>	<u>5.002.707</u>	<u>5.185.385</u>
Totaal lasten	33.627.361	7.728.268	41.355.629	41.050.160
Saldo baten en lasten	-2.073.230	-910.920	-2.984.150	-2.237.081
5 Financiële baten en lasten				
5.1 Financiële baten	40.204	7.273	47.477	0
5.2 Financiële lasten	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>
Saldo financiële baten en lasten	40.204	7.273	47.477	0
Resultaat gewone bedrijfsvoering	-2.033.026	-903.647	-2.936.673	-2.237.081
7 Resultaat deelnemingen			-76.266	0
Saldo exploitatie	-2.033.026	-903.647	-3.012.939	-2.237.081

Kasstroomoverzicht over 2022 in C

	2022	2021
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Resultaat	-2.984.150	584.246
Aanpassingen voor:		
- afschrijvingen	2.796.329	2.774.110
- mutaties voorzieningen	<u>-108.941</u>	<u>454.163</u>
	-296.762	3.812.519
Veranderingen in vlottende middelen:		
- voorraden	5.651	11.296
- vorderingen	-197.983	-239.429
- schulden	<u>275.415</u>	<u>582.303</u>
	<u>83.083</u>	<u>354.170</u>
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	-213.679	4.166.689
Ontvangen interest	47.477	71.867
Betaalde interest	0	-2.275
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	<u>-166.202</u>	<u>4.236.281</u>
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investeringen in materiële vaste activa	-1.893.085	-2.423.798
Desinvesteringen in materiële vaste activa	0	657.916
Investeringen in financiële vaste activa	-550.545	-384.114
Desinvesteringen in fin.vaste activa	<u>398.941</u>	<u>54.000</u>
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	<u>-2.044.689</u>	<u>-2.095.996</u>
Totaal kasstroom uit operationele en investeringsactiviteiten	<u>-2.210.891</u>	<u>2.140.285</u>
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
Aflossing langlopende schulden	<u>0</u>	<u>0</u>
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten	<u>0</u>	<u>0</u>
	-2.210.891	2.140.285
Eindstand liquide middelen	12.903.155	15.114.046
Beginstand liquide middelen	15.114.046	12.973.761
Mutatie liquide middelen	-2.210.891	2.140.285

Kerncijfers

Financieel (in C) balans/staat van b&l

	2022	2021	2020	2019
Totale baten (inclusief financiële baten)	38.418.956	40.184.854	36.672.209	37.574.039
Totale lasten (inclusief financiële lasten)	41.431.895	39.864.614	37.951.641	38.604.037
Exploitatieresultaat	-3.012.939	320.240	-1.279.432	-1.029.998
Eigen vermogen	40.089.641	43.102.580	42.525.075	43.804.507
Solvabiliteit	0,79	0,81	0,82	0,82
Liquiditeit	2,50	3,00	2,89	2,42
Rentabiliteit	-7,84%	0,80%	-3,49%	-2,74%
Weerstandsvermogen	104,35%	107,26%	115,96%	116,58%
Totale lasten/aantal leerlingen	12.694	12.274	11.638	11.834
Deelnemersaantallen (teldatum 1 oktober)	2022	2021	2020	2019
BOL	2.764	2.751	2.766	2.764
BBL	0	0	0	0
VMBO	500	497	495	498
totaal	3.264	3.248	3.261	3.262
Rendementen onderwijs	2022	2021	2020	2019
Diploma's BOL/BBL	572	668	614	691
Diploma's VMBO	111	113	119	110

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.

Het college van bestuur van Stichting SintLucas heeft de jaarrekening 2022 opgemaakt uitgaande van een positieve continuïteitsveronderstelling (zie bestuursverslag).

Consolidatie

Stichting SintLucas te Eindhoven staat aan het hoofd van een groep rechtspersonen.

Stichting SintLucas maakt voor de consolidatie gebruik van de door het Ministerie van OCW geboden vrijstelling van de consolidatieplicht vanwege geringe omvang t.o.v. het totaal. Op grond van de vrijstelling is geen geconsolideerde jaarrekening opgesteld.

Lijst met kapitaalsbelangen

SintLucasNXT BV Eindhoven 100%
Op 27 januari 2022 is SintLucas PRO BV door middel van een juridische fusie opgegaan in SintLucasNXT BV.

Vergelijkingscijfers

De vergelijkende cijfers voor 2021 zijn, waar nodig, geherrubriceerd teneinde vergelijkbaarheid met 2022 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. Investeringsmateriële vaste activa boven € 1.500 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.

Deelnemingen

Deelnemingen waarop invloed van betekenis kan worden uitgeoefend worden gewaardeerd volgens de vermogensmutatiemethode (netto-vermogenswaarde). Wanneer 20% of meer van de stemrechten uitgebracht kan worden, wordt ervan uitgegaan dat er invloed van betekenis is.

De netto-vermogenswaarde wordt berekend volgens de grondslagen die gelden voor deze jaarrekening.

Indien de waardering van een deelneming volgens de netto-vermogenswaarde negatief is, wordt deze op nihil gewaardeerd. Indien en voor zover Stichting SintLucas in deze situatie geheel of gedeeltelijk in staat voor de schulden van de deelneming dan wel het stelling voornemen heeft de deelneming tot betaling van haar schulden in staat te stellen, wordt hiervoor een voorziening getroffen.

· 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.

· Vorderingen

De vorderingen worden bij de eerste waardering tegen reële waarde worden gewaardeerd. Vervolg waardering is tegen de geamortiseerde kostprijs.

· Overige vorderingen

De onder financiële vaste activa opgenomen overige vorderingen omvatten verstrekte leningen en overige vorderingen, alsmede gekochte leningen die tot het einde van de looptijd zullen worden aangehouden. Deze vorderingen worden initieel gewaardeerd tegen reële waarde Vervolgens worden deze leningen gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs.

· 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 contante 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 onderwijsspannen 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 onderhoudsplan. 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 kostenregulering voor groot onderhoud hanteerden zoals hierboven beschreven.

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 2022 is 110,9% (110,2% eind 2021).

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.

· 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 waardeverminderingverliezen. 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.

• Rijksbijdragen

Onder de rijksbijdragen worden de vergoedingen voor de personele en materiële exploitatie opgenomen verstrekt door het Ministerie OCW. De ontvangsten (normatieve) rijksbijdragen uit hoofde van de basisbekostiging (lumpsum) worden in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft (in het jaar van toewijzing) volledig als baten verwerkt in de staat van baten en lasten. Niet-geormerkte OCW-subsidies (subsidies die volledig vrij besteedbaar zijn) worden in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft volledig als baten verwerkt in de staat van baten en lasten. De niet bestede niet-geormerkte OCW-subsidies worden op uitzondering verantwoord onder de vooruit ontvangen subsidies OCW (overlopende passiva) indien er een afgebakend bestedingsplan is opgesteld waarmee expliciet kan worden aangetoond dat de middelen in de toekomst worden aangewend. Geormerkte OCW-subsidies met een vrij besteedbaar overschot (G1-doelsubsidies waarbij het overschot geen verrekening-clausule heeft) worden naar rato van de voortgang (%) van de gesubsidieerde activiteiten verwerkt in de staat van baten en lasten. De subsidies waarvoor nog niet (alle) activiteiten (prestaties) zijn verricht per balansdatum worden verantwoord onder de vooruit ontvangen subsidies OCW (overlopende passiva) zolang de bestedingstermijn (subsidietijdvak) nog niet is verlopen. Niet bestede middelen worden verantwoord in het jaar waarvan de werkelijke subsidiabele lasten komen (naar rato van de aan het verslagjaar toe te rekenen werkelijke subsidiabele uitgaven). Niet bestede middelen worden verantwoord onder de vooruit ontvangen subsidies OCW (overlopende passiva) zolang de bestedingstermijn (subsidietijdvak) nog niet is verlopen. Niet bestede middelen worden verantwoord als schuld aan het Ministerie van OCW onder de kortlopende schulden zodra de bestedingstermijn (subsidietijdvak) is verlopen op balansdatum (terugvordering door Ministerie OCW).

• 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 daarna uit 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 gevolgd 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 balans per 31 december 2022**1.2 Materiële vaste activa**

	1.2.1 Gebouwen en terreinen	1.2.2 Inventaris en apparatuur	1.2.3 Andere vaste bedrijfsmidd.	Materiële vaste activa
cum. aanschafprijs	49.054.866	29.782.554	138.881	78.976.301
cumm.afschr./waardevermindering	15.846.332	26.205.032	127.550	42.178.914
boekwaarde 01.01.22	33.208.534	3.577.522	11.331	36.797.387
investeringen 2022	699.007	1.138.924	55.154	1.893.085
desinvesteringen -aanschafwaarde	0	0	0	0
desinvesteringen -afschrijvingen	0	0	0	0
afschrijvingen	1.565.164	1.222.877	8.288	2.796.329
cum. aanschafprijs	49.753.873	30.921.478	194.035	80.869.386
cum.afschr./waardevermindering	17.411.496	27.427.909	135.838	44.975.243
boekwaarde 31.12.22	32.342.377	3.493.569	58.197	35.894.143
Onderstaand overzicht geeft een indicatie van de reële waarde van de gebouwen en terreinen in eigendom:				
		2022 peildatum		2021 peildatum
WOZ waarde	27.439.000	1-1-2022	26.917.000	1-1-2021
Verzekerde waarde	72.532.080	1-1-2022	65.624.200	1-1-2021

1.3 Financiële vaste activa

Langlopende vordering parkeervergoeding Strijps Bultje, verbouwing Microlab en groepsmaatschappijen per 31 december 2022

	Stand 01.01	investeringen	desinvesteringen	Stand 31.12	langlopend	kortlopend	renteperc.
<i>Deelnemingen in groepsmaatschappijen</i>							
SintLucasPro BV	220.599			220.599	0	0	
<u>SintLucasNXT BV aandelenkapitaal</u>	100			100	100		
Voorziening oninbaarheid deelneming SintLucasNXT (99% van de deelneming t/m 2021)	-99			-99	-99		
totaal deelnemingen in groepsmaatschappijen	220.600	0	220.599	1	1	0	
<i>Vorderingen op groepsmaatschappijen</i>							
<u>SintLucasNXT BV rekeningcourant</u>	2.070.483		43.030	2.027.453	2.027.453	0	
Voorziening oninbaarheid negatief EV SintLucasNXT (100% van het negatief EV t/m 2022)	-2.019.667	144.333		-1.875.334	-1.875.334		
totaal vorderingen op groepsmaatschappijen	50.816	144.333	43.030	152.119	152.119	0	
<i>Overige vorderingen</i>							
Parkeervergoeding Strijps Bultje looptijd van 1 augustus 2016 tot 1 augustus 2026	193.500	0	54.000	139.500	85.500	54.000	0,0%
Vooruitbetaalde huur verbouwing microlab looptijd van 1 juli 2022 tot 1 januari 2025	0	492.000	290.340	201.660	8.100	193.560	0,0%
Microlab waarborgsom looptijd van 15 oktober 2018 tot 15 oktober 2023	11.571	0	11.571	0	0	0	0,0%
Microlab waarborgsom looptijd van 1 juli 2022 tot 1 januari 2025	0	58.545	0	58.545	58.545	0	0,0%
totaal overige vorderingen	205.071	550.545	355.911	399.705	152.145	247.560	
totaal financiële vaste activa	476.487	694.878	619.540	551.825	304.265	247.560	
totaal financiële vaste activa op balans	476.487			551.825			

Stichting SintLucas		
	2022	2021
1.4 Voorraden	19.126	24.777
De voorraden betreffen voornamelijk leermiddelen.		
1.5 Vorderingen	2022	2021
1.5.1 Debiteuren	9.420	36.810
Vorderingen u.h.v. deelnemersbijdragen	0	0
Totaal debiteuren	9.420	36.810
1.5.7 Overige vorderingen		
Sterk Techniek Onderwijs (verstrekt voorschot als penvoerder)	306.466	502.138
Vooruitbetaalde facturen nieuw boekjaar	348.884	355.744
Vooruitbetaalde huur parkeerplaatsen Strijp-S	54.000	54.000
Vooruitbetaalde huur verbouwing Microlab	193.560	0
Overige vorderingen	<u>287.829</u>	<u>96.062</u>
Totaal overige vorderingen	1.190.739	1.007.944
1.5.8 Overlopende activa		
Nog te ontvangen rente	42.588	10
Totaal overige vorderingen/overlopende activa	<u>1.233.327</u>	<u>1.007.954</u>
Totaal vorderingen	1.242.747	1.044.764
1.7 Liquide middelen	2022	2021
1.7.2 Tegoeden schatkistbankieren	12.633.303	14.922.347
1.7.2 Tegoeden op bank- en girorekeningen	177.437	91.224
1.7.3 Deposito's/spaarrekeningen	100.000	100.000
1.7.4 Overige/kruisposten	-7.585	475
Totaal liquide middelen	12.903.155	15.114.046

Stichting SintLucas							
2.1 Eigen vermogen	stand per 01.01.22	resultaat	overige mutaties	stand per 31.12.22			
Algemene reserve (publiek)							
2.1.1. Algemene reserve	39.433.990	-3.156.713	0	36.277.277			
2.1.2 Bestemmingsreserve (publiek)							
Bestemmingsreserve personele fricties	1.750.000	0	0	1.750.000			
Bestemmingsreserve Werkdrukmiddelen VO	0	160.009	0	160.009			
Bestemmingsreserve NPO	909.581	-17.164	0	892.417			
2.1.3 Bestemmingsreserve (privaat)							
Bestemmingsreserve algemeen (privaat)	788.410	950	0	789.360			
Bestemmingsreserve SintLucasNXT (privaat)	0	0	220.578	220.578			
Bestemmingsreserve SINTLUCAS PRO (privaat)	<u>220.599</u>	<u>-21</u>	<u>-220.578</u>	<u>0</u>			
Totaal eigen vermogen	43.102.580	-3.012.939	0	40.089.641			
<u>Bestemmingsreserve personele fricties</u>							
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.							
<u>Bestemmingsreserve werkdrukmiddelen VO</u>							
In 2022 is via het onderwijsakkoord rond 300 miljoen euro beschikbaar gekomen om werkdruk in het voortgezet onderwijs te bestrijden. Voor de besteding van dat geld waren nog wel cao-afspraken nodig. In de cao Voortgezet onderwijs zijn die afspraken al eerder gemaakt. Voor mbo scholen met VO onderwijs (waarbij docenten onder de cao MBO vallen) lag de uitvoering wat complexer. In overleg tussen de MBO-raad en vakbonden zijn daar in 2023 afspraken overgemaakt, waardoor er in 2022 geen besteding heeft plaatsgevonden. Om te kunnen voldoen aan de verplichtingen uit die afspraak heeft SintLucas een bestemmingsreserve van 160.009 euro gevormd.							
<u>Bestemmingsreserve NPO</u>							
SintLucas heeft in 2021 vanuit OCW 1.911.699 euro ontvangen voor NPO (zowel MBO als VMBO; inclusief G1-subsidies). SintLucas heeft in 2022 vanuit OCW 1.392.806 euro ontvangen voor NPO (zowel MBO als VMBO; inclusief G1-subsidies). Hiervan is in 2022 1.409.970 euro en in 2021 1.002.118 euro besteed. Het nog te besteden bedrag van 892.417 euro resteert op de bestemmingsreserve NPO en wordt besteed vanaf 2023.							
<u>Bestemmingsreserve algemeen priva</u>							
SINTLUCAS opteert voor een onderscheid in publieke middelen en private middelen. Dit deel van het Eigen Vermogen op 31 december 2022 is aantoonbaar te herleiden als vermogen afkomstig uit private middelen.							
<u>Bestemmingsreserves SintLucasNXT en SintLucasPRO</u>							
Vanwege de juridische fusie per 27 januari 2022 is de bestemmingsreserve van SintLucasPRO overgegaan naar SintLucasNXT.							
Voorstel resultaatbestemming:							
Algemene reserve publiek		-3.156.713					
Bestemmingsreserve personele fricties		0					
Bestemmingsreserve Werkdrukmiddelen VO		160.009					
Bestemmingsreserve NPO		-17.164					
Bestemmingsreserve algemeen (privaat)		950					
Bestemmingsreserve Stg SintLucasNXT (privaat)		0					
Bestemmingsreserve SINTLUCAS PRO (privaat)		-21					
Exploitatieresultaat totaal		-3.012.939					
2.2 Voorzieningen	stand per 01.01.22	dotaties	onttrekkingen	vrijval	stand per 31.12.22	kortlopende deel <1 jaar	langlopende deel > 1 jaar
2.2.1 Voorz. Personele lasten	1.332.306	516.682	-262.799	-502.114	1.084.075	285.397	798.678
Voorz. Jubilea uitkeringen	520.485	101.958	-13.041	-51.456	567.946	22.331	545.615
Voorz. Duurzame inzetb.	332.259	96.620	-53.872	-114.736	260.271	62.948	197.323
Voorz. Generatiepact	1.341.069	339.507	-260.430	-42.108	1.378.038	413.909	964.129
Voorz. Langdurig zieken	213.089	455.787	-232.907	0	435.969	295.569	140.400
Voorz. Transitievergoeding WAB	28.974	38.271	-38.866	0	28.379	28.379	0
2.2.3 Onderhoudsvoorziening	1.177.955	6.014	-83.625	-7.826	1.092.518	507.540	584.978
Totaal voorzieningen	4.956.137	1.554.839	-945.540	-718.240	4.847.196	1.616.073	3.231.123

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 blijfjans van medewerkers, waarbij een einde diensttijd van 67 jaar van toepassing is.

Bij deze voorziening wordt rekening gehouden met een disconteringsvoet van 1%.

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 blijfjans van de betreffende medewerkers.

Het rente-effect van de contante waarde is niet van materiele invloed. Derhalve is het contant maken van deze voorziening achterwege gelaten.

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 nieuwetijdse 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 was 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 gehandhaafd blijft. Bij de berekening van de voorziening is uitgegaan van de werkelijke loonkosten van de deelnemers en de resterende werktijd.

In 2021 is ervoor gekozen om de regeling nogmaals aan te bieden met de volgende twee instapmomenten (1 augustus 2022 en 1 augustus 2023). Wel met de verplichting om een jaar eerder uit dienst te treden.

Gezien de aard en looptijd van deze regeling is het contant maken van deze voorziening achterwege gelaten.

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).

Gezien de looptijd van deze voorziening voor maximaal 2 jaar is het contant maken van deze voorziening achterwege gelaten.

Voorziening transitievergoeding WAB:

Met ingang van 2020 hebben medewerkers met een tijdelijk dienstverband wat niet verlengd wordt op initiatief van de werkgever recht op een transitievergoeding. Voor contracten per 31 december 2021 die mogelijk niet worden verlengd op initiatief van SintLucas is een voorziening getroffen voor deze transitievergoeding.

Gezien de looptijd van deze voorziening voor korter dan 1 jaar is het contant maken van deze voorziening achterwege gelaten.

Onderhoudsvoorziening:

In 2020 zijn zowel voor de locatie Bostel als de locatie Eindhoven nieuwe onderhoudsplannen opgesteld.

Op basis van deze plannen is de onderhoudsvoorziening voor de locatie Bostel en Eindhoven geactualiseerd.

Hierbij is rekening gehouden met een inflatie van 3%.

Periodiek wordt het onderhoudsplan geactualiseerd, waarbij in 2023 de aanpassing naar de nieuwe sytematiek wordt meegenomen.

	2022	2021
2.4 Kortlopende schulden		
2.4.1 Schulden aan groepsmaatschappijen (SintLucasPRO BV)	0	163.660
2.4.3 Crediteuren	931.463	449.610
Loonheffing	1.416.347	1.194.469
2.4.7 Belastingen en premies sociale verzekeringen	1.416.347	1.194.469
2.4.8 Schulden ter zake van pensioenen	413.048	361.819
Openstaande uren verlof per 31 december	94.896	182.085
Nog te besteden subsidie Erasmus	202.969	187.618
Nog te betalen facturen (eerder boekjaar)	90.637	376.723
Te vergoeden besteding STO aan externe partners	126.774	216.423
Overige kortlopende schulden (overig)	242.724	169.289
2.4.9 Overige kortlopende schulden	758.000	1.132.138
Vooruitontvangen subsidies OCW (geoormerkt)	1.276.575	1.321.386
Accountants- en administratiekosten	29.040	18.832
Vakantiegeld en -dagen/EJ-uitkering	849.686	756.830
2.4.10 Overlopende passiva	2.155.301	2.097.048
Totaal kortlopende schulden	5.674.159	5.398.744

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

3.1	Rijksbijdragen	2022	Begroting 2022	2021
	Rijksbijdrage sector VO	4.722.842	4.527.788	4.372.414
	Rijksbijdrage sector BVE	29.912.068	29.144.694	29.403.750
3.1.1	Rijksbijdrage OCW	34.634.910	33.672.482	33.776.164
	Geomerkte OCW subsidies	688.796	601.182	533.779
	Niet-geomerkte OCW subsidies	1.715.546	3.506.515	4.662.038
3.1.2	Overige subsidies OCW	2.404.342	4.107.697	5.195.817
3.1.3	Doorbetalen rijksbijdrage SWV	992.921	898.900	936.454
	Totaal rijksbijdragen	38.032.173	38.679.079	39.908.435

toelichting

Totaal betalingen 2022 volgens overzicht DUO-beslissingen
 Totaal Rijksbijdrage OC&W aan de batenkant van de exploitatie
 Te verklaren verschil

36.489.480
 37.039.252
 -549.772

Onderbouwing verschil:

Vaste voet VO van balans
 Opvang eerste nieuwkomers VO 2021 betaald aan OCW in 2022
 Opvang eerste nieuwkomers VO 2022 ten onrechte ontvangen
 Sterk Techniek Onderwijs bestedingen 2022

-9.000
 -3.003
 2.620
 -540.389

Totaal verschil

-549.772

De rijksbijdragen 2022 zijn 1,88 miljoen lager dan in 2021 en 0,65 miljoen lager dan begroot. Dit is grotendeels het gevolg van de verstrekking van de NPO-subsidies in 2021, waarvan ook een deel via de lumpsum was verstrekt (totaal 2,5 miljoen). In 2022 was de bijdrage voor NPO aanmerkelijk minder dan in 2021 (totaal 1,4 miljoen). De rijksbijdragen zijn wel gestegen door de verkregen loon- en prijsindexatie (meer dan verwacht) en is de doorbetaling SVW 0,10 miljoen hoger dan verwacht.

De voor subsidie in aanmerking komende bestedingen voor Sterk Techniek Onderwijs in 2022 zijn bij de rijksbijdragen beperkt tot alleen de bestedingen van Stichting SintLucas.

Uitsplitsing Rijksbijdragen 2022

	pers./mat. BVE	pers./mat. VO	niet geomerkte BVE	niet geomerkte VO	geomerkte BVE	geomerkte VO	totaal
Rijksbijdrage personeel/materieel/huisvesting	29.041.330	4.722.842					33.764.172
Wachtgeldverg./-inhouding	870.738						870.738
Kwaliteitsafspraken MBO (vast)			1.205.619				1.205.619
Sterk Techniek onderwijs						540.389	540.389
NPO-gelden VO 2022-2023				185.525			185.525
Aanvullende bekostiging extra herkansing VO				223			223
Aanvullende bekostiging extra beroepsgroep VO				35.408			35.408
Strategisch persbeleid en beg. verzuim VO				101.254			101.254
Convenant werkdruk/middelen VO				160.009			160.009
Lerarenbeurs					28.407		28.407
Zij-instroom					120.000		120.000
Voortijdig schoolverlaten					17.316		17.316
bekostiging eindexamens 2022					10.192		10.192
Totaal:	29.912.068	4.722.842	1.205.619	509.927	148.407	540.389	37.039.252

3.4 Baten in opdracht van derden

	2022	Begroting 2022	2021
3.4.3 Overige	4.622	4.000	3.443
Baten in opdracht van derden		4.622	4.000
			3.443

3.5 Overige baten

	2022	Begroting 2022	2021
3.5.1 Verhuur	37.774	35.000	21.596
3.5.5 Ouderbijdragen	0	0	178
3.5.6 Subsidies (niet OCW)	279.079	50.000	140.095
3.5.6 Overige	17.831	45.000	39.240

Totaal overige baten

334.684 130.000 201.109

Uitsplitsing 3.5.6 Subsidies (niet OCW)

Internationale organisaties	267.743	80.420
Nationale overheden	0	0
waarvan NWO	0	0
KNAW	0	0
Extra hulp voor de klas 20-21 VO	0	59.675
Bedrijven	11.336	0

Totaal subsidies (niet OCW)

279.079 140.095

Uitsplitsing Overige (overige baten)

Vergoedingen voor kopiën/boeken/licenties	17.831	13.607
Overige (overige baten)	0	25.633

Totaal overige (overige baten)

17.831 39.240

De overige baten van 2022 zijn 0,20 miljoen hoger dan begroot en 0,13 miljoen hoger dan in 2021. Het verschil is vooral een gevolg van hogere ontvangsten vanuit het Erasmusprogramma. Bij dit programma hebben leerlingen en studenten de gelegenheid om buiten Nederland uit te wisselen (reizen en stages).

1. Bezoldiging topfunctionarissen

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

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

Gegevens 2022			
bedragen x € 1	Rabelink R.		Gehring A.
Functiegegevens	Lid CvB		Lid CvB
Aanvang en einde functievervulling in 2022	01/01 t/m 31/12		01/01 t/m 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0		1,0
Dienstbetrekking?	ja		ja
Bezoldiging			
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	158.100		152.491
Beloningen betaalbaar op termijn	22.691		22.784
Subtotaal	180.791		175.275
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	183.000		183.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.		N.v.t.
Bezoldiging	180.791		175.275
Het bedrag van de overschrijding en de 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.
Gegevens 2021			
bedragen x € 1	Rabelink R.		Gehring A.
Functiegegevens	Lid CvB		Lid CvB
Aanvang en einde functievervulling in 2021	01/01 t/m 31/12		01/01 t/m 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0		1,0
Dienstbetrekking?	ja		ja
Bezoldiging			
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	151.849		150.269
Beloningen betaalbaar op termijn	22.060		21.881
Subtotaal	173.909		172.150
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	177.000		177.000
Bezoldiging	173.909		172.150

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

Niet van toepassing

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2022			
bedragen x € 1	Harteveld G.		Janssen E.
Functiegegevens	Voorzitter		Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2022	01/01 t/m 31/12		01/01 t/m 31/12
Bezoldiging			
Bezoldiging	21.960		14.640
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	27.450		18.300
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.		N.v.t.
Bezoldiging	21.960		14.640
Het bedrag van de overschrijding en de 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.
Gegevens 2021			
bedragen x € 1	Harteveld G.		Janssen E.
Functiegegevens	Voorzitter		Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2021	01/01 t/m 31/12		01/01 t/m 31/12
Bezoldiging			
Bezoldiging	21.240		14.160
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	26.550		17.700
Gegevens 2022			
bedragen x € 1	Puts H.	Willemse P.	Weggeman M.
Functiegegevens	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2022	01/01 t/m 31/12	01/01 t/m 31/12	01/01 t/m 31/12
Bezoldiging			
Bezoldiging	14.640	14.640	14.640
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	18.300	18.300	18.300
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	14.640	14.640	14.640
Het bedrag van de overschrijding en de 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 2021			
bedragen x € 1	Puts H.	Willemse P.	Weggeman M.
Functiegegevens	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2021	01/01 t/m 31/12	01/01 t/m 31/12	01/01 t/m 31/12
Bezoldiging			
Bezoldiging	14.160	14.160	14.160
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	17.700	17.700	17.700

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2022						
bedragen x C 1		Harteveld G.		Janssen E.		
Functiegegevens		Voorzitter		Lid		
Aanvang en einde functievervulling in 2022		01/01 t/m 31/12		01/01 t/m 31/12		
Bezoldiging						
Bezoldiging		21.960		14.640		
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum		27.450		18.300		
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag		N.v.t.		N.v.t.		
Bezoldiging		21.960		14.640		
Het bedrag van de overschrijding en de 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.		
Gegevens 2021						
bedragen x C 1		Harteveld G.		Janssen E.		
Functiegegevens		Voorzitter		Lid		
Aanvang en einde functievervulling in 2021		01/01 t/m 31/12		01/01 t/m 31/12		
Bezoldiging						
Bezoldiging		21.240		14.160		
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum		26.350		17.700		
Gegevens 2022						
bedragen x C 1		Puts H.		Willemse P.		Weggeman M.
Functiegegevens		Lid		Lid		Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2022		01/01 t/m 31/12		01/01 t/m 31/12		01/01 t/m 31/12
Bezoldiging						
Bezoldiging		14.640		14.640		14.640
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum		18.300		18.300		18.300
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag		N.v.t.		N.v.t.		N.v.t.
Bezoldiging		14.640		14.640		14.640
Het bedrag van de overschrijding en de 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 2021						
bedragen x C 1		Puts H.		Willemse P.		Weggeman M.
Functiegegevens		Lid		Lid		Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2021		01/01 t/m 31/12		01/01 t/m 31/12		01/01 t/m 31/12
Bezoldiging						
Bezoldiging		14.160		14.160		14.160
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum		17.700		17.700		17.700

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

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

Niet van toepassing

1e. Topfunctionaris met een totale bezoldiging van meer dan € 1.800

De totale bezoldiging van een topfunctionaris inclusief 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. Topfunctionaris met een totale bezoldiging van meer dan € 1.800 waarop de anticumulatie bepaling van toepassing is

In het geval een leidinggevende topfunctionaris met een totale bezoldiging van meer dan € 1.800, 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 toezichthoudende topfunctionaris, zijn bepaalde of alle onderdelen van deze tabel van toepassing. Indien van toepassing kan het betreffende tabelonderdeel dienen als aanvulling op tabel 1a. Dit geldt in voorkomende gevallen ook voor diegene die op grond van zijn/haar voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris wordt aangemerkt met een totale bezoldiging van meer dan € 1.800.

Niet van toepassing

1g. Topfunctionaris met een totale bezoldiging van € 1.800 of minder waarop de anticumulatiebepaling van toepassing is

In het geval een leidinggevende topfunctionaris met een totale bezoldiging van € 1.800 of minder, 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 toezichthoudende topfunctionaris, zijn bepaalde of alle onderdelen van deze tabel van toepassing. Indien van toepassing kan het betreffende tabelonderdeel dienen als aanvulling op tabel 1d. Dit geldt in voorkomende gevallen ook voor diegene die op grond van zijn/haar voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris wordt aangemerkt met een totale bezoldiging van € 1.800 of minder.

Niet van toepassing

2. Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen

Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen met of zonder dienstbetrekking inclusief 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 2022 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

Stichting SintLucas

4.2 Afschrijvingen

	2022	Begroting 2022	2021
4.2.2 Afschrijvingen materiële vaste activa			
Afschrijvingskosten gebouwen	1.565.164	1.579.093	1.504.838
Afschrijvingskosten inventaris	1.222.877	1.225.388	1.256.670
Afschrijvingskosten andere vaste bedrijfsmiddelen	8.288	8.564	12.602

Totaal afschrijvingen op immateriële- en materiële activa 2.796.329 2.813.045 2.774.110

De afschrijvingen zijn minder gestegen dan verwacht. Dit is te wijten aan het achterblijven van de investeringen in 2022. De investeringen in 2022 bedroegen 1,89 miljoen, terwijl bij de bepaling van de begroting werd uitgegaan van 2,41 miljoen.

4.3 Huisvestingslasten

	2022	Begroting 2022	2021
4.3.1 Onderhoud	968.702	1.196.117	1.191.456
4.3.2 Energie en water	524.277	460.000	480.114
4.3.3 Schoonmaakkosten	521.387	621.600	508.577
4.3.4 Heffingen	159.733	170.000	157.990
4.3.5 Dotatie onderhoudsvoorziening	6.014	12.100	312.942
4.3.5 Vrijval onderhoudsvoorziening	-7.826	0	0
4.3.6 Overige	647.798	426.000	395.073

Totaal huisvestingslasten 2.820.085 2.885.817 3.046.152

De realisatie 2022 op totaalniveau is in lijn met het begrote bedrag voor 2022. Ten opzichte van de realisatie van 2021 is er sprake van een daling van 0,22 miljoen. Een belangrijke oorzaak hiervoor waren de extra uitgaven in het kader van de NPO-subsidie (WOW-project) in 2021.

4.4. Overige lasten

	2022	Begroting 2022	2021
4.4.1 Administratie- en beheerslasten	667.742	606.000	589.323
4.4.2 Marketing	573.828	567.060	685.507
4.4.3 ICT-lasten	1.314.814	1.633.000	1.709.727
4.4.4 Leermiddelen en onderwijsactiviteiten	1.016.528	794.000	734.835
4.4.5 Lasten subsidie OCW	424.542	489.925	453.048
4.4.6 Lasten overige subsidies	301.883	53.600	81.518
4.4.7 Innovatie- en strategiebudget	298.583	455.500	196.682
4.4.8 Projecten	25.188	56.800	115.254
4.4.9 Dotatie overige voorzieningen	0	0	0
4.4.9 Overige	379.599	529.500	251.089

Totaal overige lasten 5.002.707 5.185.385 4.816.983

De overige lasten van 2022 zijn 0,18 miljoen lager dan verwacht en 0,19 miljoen hoger dan in 2021. De lasten voor overige subsidies zijn gestegen met 0,25 miljoen als gevolg van de Erasmus-subsidies (zie ook overige baten). De uitgaven voor leermiddelen en onderwijsactiviteiten zijn 0,22 miljoen hoger dan verwacht (als gevolg van een inhaalslag na covid). De lasten voor innovatie en strategie zijn 0,16 miljoen lager dan verwacht door een lagere bijdrage aan SintLucasNXT en de lasten voor ICT zijn 0,31 miljoen lager dan verwacht vanwege betere afspraken met de nieuwe ICT-dienstverlener.

Stichting SintLucas

Specificatie accountants- en advieskosten:

De volgende honoraria van Astrium/Flynth zijn ten laste gebracht van de stichting, één en ander zoals bedoeld in artikel 2:382a lid 1 en 2 BW:

2022	Astrium/Flynth
Onderzoek van de jaarrekening en bekostiging < 2022	5.368
Onderzoek van de jaarrekening en bekostiging 2022	47.614
Andere controle opdrachten	0
Adviesdiensten fiscaal terrein	0
Overige diensten	0

Totaal 52.982

2021

Astrium	
Onderzoek van de jaarrekening en bekostiging < 2021	-997
Onderzoek van de jaarrekening en bekostiging 2021	46.057
Andere controle opdrachten	0
Adviesdiensten fiscaal terrein	0
Overige diensten	2.347

Totaal 47.407

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

5 Financiële baten en lasten

	2022	Begroting 2022	2021
5.1 Rentebaten	47.477	0	71.867
5.5 Rentelasten			
Waardeverminderingen van vorderingen	0	0	0
Overige rentelasten	0	0	-2.275
Totaal financiële baten en lasten	47.477	0	69.592

Resultaat deelnemingen 2022

	2022	Begroting 2022	2021
Deelneming SintLucasPRO 2022	-21	0	-299
Deelneming SintLucasNXT BV 2022	-76.245	0	-333.299
Totaal resultaat deelnemingen	-76.266	0	-333.598

Stichting **SintLucas**

Model E verbonden partijen:

naam:	Contractonderwijs BV - SINTLUCAS PRO
juridische vorm:	BV
statutaire zetel:	Eindhoven
code activiteiten:	1
totaal omzet 2022:	0
eigen vermogen 31.12.2021:	220.599
Uitkering dividend in 2022:	0 niet van toepassing
resultaat 2022 (na belasting):	-21
eigen vermogen 27.01.2022:	220.578

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.

Samenstelling bestuur:	Directeuren	A.J. Gehring R.W. Rabelink
	Commissarissen:	G. Harteveld E. Jansen H. Puts P. Willemse M. Weggeman

Met ingang van 27 januari 2022 is deze BV gefuseerd met SintLucasNXT BV, waarbij SintLucasNXT BV de verkrijgende partij is.

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 2022:	0
eigen vermogen 31.12.2021:	0
Uitkering dividend in 2022:	0 niet van toepassing
resultaat 2022 (na belasting):	0
eigen vermogen 31.12.2022:	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 geoormerkte) 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.

Bij de stichting hebben in 2022 geen activiteiten plaatsgevonden.
consolidatie: wordt niet geconsolideerd vanwege gering financieel belang

Samenstelling bestuur:	Cibap (50%) Stichting SINTLUCAS (50%)
------------------------	--

Stichting **SintLucas**

naam:	SintLucasNXT
juridische vorm:	BV
statutaire zetel:	Eindhoven
code activiteiten:	4
totaal omzet 2022:	60.621
eigen vermogen 31.12.2021:	-2.019.670
Uitkering dividend in 2022:	0 niet van toepassing
toevoeging eigen vermogen SintLucas PRO:	220.578
resultaat 2022 (na belasting):	-76.245
eigen vermogen 31.12.2022:	-1.875.337

De BV heeft ten doel:

- het verbeteren van het beroepsonderwijs van SintLucas en het realtime meten van behoeftes uit de markt en relevantie van opleidingen van SintLucas
- het oprichten van, het deelnemen in, het samenwerken met, het financieren van, het zich op andere wijze interesseren bij, het voeren van beheer en van het bestuur over en het geven van adviezen en het verlenen van diensten aan andere ondernemingen
- het aangaan van financiële transacties en het aangaan van daarmee samenhangende overeenkomsten
- het zich (mede) verbinden voor en het stellen van zekerheid voor verplichtingen van groepsmaatschappijen en derden
- het beleggen van vermogen
- het exploiteren en verhandelen van patenten, merkrechten, vergunningen, know how en andere eigendomsrechten

Samenstelling bestuur: Stichting SINTLUCAS (100%)

Met ingang van 27 januari 2022 is deze BV gefuseerd met Contractonderwijs BV - SINTLUCAS PRO, waarbij deze BV de verkrijgende partij is.

Overige gegevens

Statutaire winstregeling

Het bevoegd gezag voegt het resultaat 2022 op grond van artikel 18 van de statuten toe aan de reserves volgens onderstaande verdeling:

Algemene reserve publiek	-3.156.713
Bestemmingsreserve personele fricties	0
Bestemmingsreserve Werkdrukmiddelen VO	160.009
Bestemmingsreserve NPO	-17.164
Bestemmingsreserve algemeen (privaat)	950
Bestemmingsreserve SintLucasNXT	0
Bestemmingsreserve SintLucasPRO	-21

Exploitatieresultaat totaal -3.012.939

Bijlagen

Instellingsgegevens

naam rechtspersoon: Stichting SINTLUCAS
adres: Torenallee 75
5617 BB Eindhoven
postadres: Postbus 872
5600 AW Eindhoven
bestuursnummer: 41882
brinnummer 308C
telefoon: 040-2591391
telefax: 040-2591350
e-mail: info@sintlucas.nl
internet: www.sintlucas.nl
accountant: Flynth Onderwijsaccountants

inschrijffnummer Kamer van Koophandel: 17254488

samenstelling College van Bestuur:

A. Gehring, lid college van bestuur
R. Rabelink, lid college van bestuur

aan de instelling verbonden onderwijsvormen:

BOL
VMBO

Eindhoven, 27 juni 2023

Namens het Bevoegd Gezag van Stichting SINTLUCAS te Eindhoven:

G. Harteveld, voorzitter Raad van Toezicht

A. Gehring, lid college van bestuur

R. Rabelink, lid college van bestuur

Overige gegevens

Accountantsverklaring

Bijlage 1

Bijlage 2

CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

Aan de raad van toezicht van Stichting SintLucas

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2022

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2022 van Stichting SintLucas te Eindhoven gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- geeft de in dit jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting SintLucas op 31 december 2022 en van het resultaat over 2022 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2022 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 2022.

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2022;
2. de staat van baten en lasten over 2022; en
3. de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022 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.

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2022 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 sub n en o 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.

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

Het jaarverslag omvat andere informatie, naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij. De andere informatie bestaat uit:

- bestuursverslag;
- 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 op grond van de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022 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.

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het college van 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 met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022.

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 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, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 'Referentiekader' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022.

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 haar activiteiten in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemd 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 instelling 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.

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.

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022, 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;
- 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.

Zoetermeer, 27 juni 2023

Astrium Onderwijsaccountants
Onderdeel van Flynth Audit B.V.



A. van der Have MSc RA

Paraaf voor waarmerkingsdoeleinden:

A.v.d.H.

Juridische structuur en overzicht nevenfuncties college van bestuur en raad van toezicht

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 in Eindhoven en wordt bestuurd door een tweehoofdig college van bestuur die op basis van collegiaal bestuur werken en gezamenlijk de eindverantwoordelijkheid dragen. Het toezicht wordt uitgeoefend door de raad van toezicht.

Gelieerde rechtspersonen

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

SintLucasNEXT BV

Op 30 juni 2021 is de Stichting SintLucasNXT gefuseerd met SintLucas waarbij SintLucas NEXT BV een dochter van SintLucas is geworden. SintLucas NXT BV plaatst studenten in uitzendbanen om extra ervaring op te doen in de praktijk. Het onderwijs krijgt feedback van de opdrachtgevers over de prestaties van de studenten om het onderwijs te optimaliseren.

Stichting No School

Stichting No School is een initiatief van de creatieve vakscholen Cibap en SintLucas en is eind november 2016 opgericht. Er hebben in 2022 geen activiteiten plaats gevonden binnen de Stichting No School. Aangezien er geen 'power to control' is, is No School niet meegenomen in de consolidatie.

Governancecode

Op 24 november 2020 is de Code Goed bestuur MBO 2020 (de branchecode zoals bedoeld in artikel 2.5.4 lid 1 van de WEB) door de algemene ledenvergadering van de MBO raad vastgesteld.

Eenzijds is de branchecode vertaald in de statuten van de stichting en het reglement Bestuur en Raad van toezicht. Het reglement Bestuur en Raad van toezicht is een aanvulling op wettelijke en statutaire bepalingen en opgesteld conform de statuten en artikel 3.1.3. van de WEB en in overeenstemming met de branchecode. De statuten en het reglement Bestuur en Raad van toezicht staan op de website van SintLucas.

Anderzijds vindt de implementatie van de Code (in afstemming met de raad van toezicht) in de school plaats door niet alleen in de gesprekken met studenten/leerlingen en medewerkers de waarden uit de Code (verantwoordelijkheid, samenwerking, integriteit, openheid, lef) met elkaar te verkennen, maar door vooral in het handelen de waarden uit de Code zichtbaar te maken. In dit bestuursverslag zijn daarvan verschillende voorbeelden te zien zoals bijvoorbeeld de dialoogsessies die gehouden zijn (samenwerking, openheid) waarin het bestuur en directie met de medewerkers van SintLucas in gesprek zijn gegaan om invulling te geven aan onze visie: SintLucas, dé vakschool voor betekenisvolle creativiteit.

Nevenfuncties Raad van toezicht en College van bestuur

Raad van toezicht

Gerdy Harteveld

Hoofdfunctie

- Directeur Gerdy Harteveld Management B.V.
(alleen toezichthoudende functies)

Nevenfuncties

- Voorzitter raad van toezicht Stichting Anton Constandse
- Commissaris Goudappel Coffeng
- Commissaris Tie Kinetix
- Bestuurslid Geonovum
- Voorzitter raad van toezicht Stichting SintLucas (tot 1 juni 2023)

Mathieu Weggeman

Hoofdfuncties

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

Nevenfuncties

- Lid raad van toezicht Gouverneur Kremers Centrum van het MUMC in Maastricht
- Lid van de adviesraad van GuruScan, Eindhoven /Amsterdam
- Lid raad van toezicht (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 ZuidZorg

Edwin Jansen

Hoofdfunctie

- Financieel directeur–bestuurder Stichting Sint Trudo, Eindhoven

Nevenfuncties

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

Harry Puts

Hoofdfunctie

- Creative director Made in May, Amsterdam

Nevenfunctie

- Lid Raad van toezicht Stichting SintLucas (tot 1 maart 2023)

Paula Willemse

Hoofdfunctie

- Mede–eigenaar van IVA Onderwijs

Nevenfuncties

- Lid Raad van toezicht Stichting SintLucas
- Lid examencommissie MLO Avans Plus (tot 31 december 2022)

College van bestuur

André Gehring

Hoofdfunctie

- College van bestuur Stichting SintLucas

Nevenfuncties

- Lid Sociaal Economische Raad provincie Noord-Brabant via Stichting BrabantAdvies, 's-Hertogenbosch
- Lid raad van toezicht Hogeschool de Kempel

Ruud Rabelink

Hoofdfunctie

- College van bestuur Stichting SintLucas

Nevenfuncties

- Voorzitter raad van toezicht Stichting WIJeindhoven
- Voorzitter Bedrijfstakgroep (BTG) ICT en Creatieve Industrie MBO Raad
- Voorzitter Sectorkamer ICT en Creatieve Industrie MBO Raad
- Voorzitter Consortium Creatief Vakman
- Bestuurslid Algemeen Bestuur RSV-PVO
- Bestuurslid Stichting Netwerk MBO Excellent
- Bestuurslid VKBBO
- Bestuurslid Kennispact

Deze nevenfuncties conflicteren niet in relatie tot de governancecode Goed bestuur MBO2020.

Bijlage 2.

Verantwoording voortgang Kwaliteitsagenda voor Bestuursverslag 2022

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.

Speerpunt: Onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst

Ambitie: trends, markt- en onderwijsontwikkelingen worden gesignaleerd en vertaald naar praktische toepassingen in het onderwijs waardoor de student up-to-date wordt opgeleid.

Uitgangspositie	Effect 2020	Effect 2022	Stand van zaken	Verklaring afwijkingen
<p>Onderzoeksgroep TWC25, met als opdracht het ontwerp op te leveren van het toekomstbestendige en wendbare curriculum, is gestart.</p>	<p>Het ontwerp van het toekomst-bestendige en wendbare curriculum is opgeleverd.</p>	<p>Trendwatching is ingericht en vormt onderdeel van de jaarlijkse onderwijs-, ontwikkelings- en innovatiecyclus.</p>	<p>De effecten 2020 en 2022 zijn gerealiseerd.</p> <p>De onderzoeksgroep TWC25 heeft het onderzoek naar trends en ontwikkelingen richting 2025 afgerond en het ontwerp van een toekomstbestendig en wendbaar curriculum (met de naam Libi) opgeleverd. Bij het onderzoek zijn actief studenten, docenten en het bedrijfsleven betrokken geweest.</p> <p>Om ervaringen op te doen en te leren hoe we kunnen bewegen richting de onderdelen van Libi zijn onderwijsteams in schooljaar 2021-2022 gestart met experimenten die doorlopen in schooljaar 2022-2023. Ook worden onderdelen van Libi meegenomen bij de herziening van curricula in het kader van vernieuwde kwalificatiedossiers.</p> <p>De Libi-experimenten worden gemonitord en geëvalueerd in samenwerking tussen onderwijsteams en het expertisecentrum. In 2022 is het expertisecentrum doorontwikkeld met nog meer nadruk op kenniscreatie- en deling door samen met de onderwijsteams te werken aan onderwijsontwikkeling en onderwijskwaliteit, door het stimuleren van een onderzoekende, lerende cultuur binnen SintLucas, en door samenwerking met de omgeving. Hierbij is een belangrijke taak voor het expertisecentrum en het practoraat weggelegd in het onderzoek naar trends en ontwikkelingen in de markt en naar de invulling van betekenisvolle creativiteit.</p> <p>Trendwatching krijgt een steeds belangrijkere plaats in de onderwijsontwikkeling. De belangrijkste activiteiten in 2022 zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> - scholen van medewerkers in trendonderzoek; - opleveren van een trendsignaal rond het thema e-sport; - opleveren van een breed trendonderzoek in het kader van het opleidingsportfolio van de toekomst - er is een start gemaakt met het uitwerken van een trendsignaal visual effects en immersive media en data artist. <p>Door @WORK stages & projecten is, in samenwerking met de stage- en projectverantwoordelijken van de opleidingen, een overzicht gemaakt met preferente bedrijven. Dit zijn bedrijven waar SintLucas een 'warme relatie' mee wil onderhouden voor stage, samenwerking en kennisdeling. Inmiddels hebben de clusters de opdracht gekregen om elk een raad van advies op te richten en te zorgen dat ze na de zomer van 2023 operationeel zijn. Deze raden bestaan uit bedrijven die als klankbord gaan fungeren voor de clusters. Het college van bestuur gaat een raad van inspiratie opzetten voor de strategische vraagstukken.</p>	<p>Het inrichten van raden van advies is nog niet gerealiseerd. Dit gebeurt in de zomer van 2023.</p> <p>Dit proces is in eerste instantie vertraagd door de coronacrisis en in 2022 doordat de focus op de interne organisatieontwikkeling heeft gelegen.</p>

Ambitie: 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.

Uitgangspositie	Effect 2020	Effect 2022	Stand van zaken	Verklaring afwijkingen
<p>10% van de studenten-populatie maakt kennis met één of meer nieuwe technologieën zoals Augmented Reality, Virtual Reality, Mixed Reality, 3D-printing en coding.</p>	<p>25% van de studenten populatie heeft kennisgemaakt met één of meer nieuwe technologieën zoals Augmented Reality, Virtual Reality, Mixed Reality, 3D-printing en coding.</p>	<p>75% van de studenten populatie heeft kennisgemaakt met één of meer nieuwe technologieën zoals Augmented Reality, Virtual Reality, Mixed Reality, 3D-printing en coding.</p>	<p>Meer dan 90% van de studenten kennis heeft gemaakt met nieuwe technologieën.</p> <p>Alle opleidingen hebben nieuwe technologieën als onderdeel opgenomen in het curriculum. Het gaat hierbij om:</p> <ul style="list-style-type: none"> - reguliere lessen; - workshops gegeven door externe deskundige; - bezoek aan ons eigen digitale lab of Makerspace; - onder deskundige begeleiding bezoek aan MU Eindhoven (Hybrid Art House dat de nieuwste ontwikkelingen op artistiek, technologisch en maatschappelijk vlak signaleert en agendeert). <p>Daarnaast komen ook veel studenten buiten het curriculum in aanraking met nieuwe technologie, zoals tijdens de stage of tijdens S+ activiteiten (bijvoorbeeld S+ activiteit Laat je 2D ontwerp tot leven komen met Augmented Reality!)</p> <p>Verder is er binnen SintLucas een netwerk opgezet van technologie-ambassadeurs, waarin elk cluster is vertegenwoordigd. Binnen dit netwerk wordt kennis opgehaald en gedeeld over technologische ontwikkelingen die relevant zijn voor het onderwijs.</p>	<p>We hebben niet één instrument gebruikt om het aantal studenten te meten maar zijn nagegaan welke klassen/groepen studenten kennis hebben gemaakt met één of meer nieuwe technologieën.</p>

Ambitie: 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).

Uitgangspositie	Effect 2020	Effect 2022	Stand van zaken	Verklaring afwijkingen																														
<p>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.</p>	<p>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.</p>	<p>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.</p>	<p>Omdat we in 2021 met twee cohorten hebben meegedaan aan het alumnionderzoek 'Het echte studiesucces', hebben we in 2022 niet meegedaan aan dit alumnionderzoek.</p> <p>De score op persoonlijke ontwikkeling uit het onderzoek Het echte studiesucces 2021 is een 2,9 en de score op sociale en creatieve competenties is ook een 2,9 en daarmee is het beoogde effect 2022 behaald.</p> <p>De ontwikkeling van de score op persoonlijke ontwikkeling uit het onderzoek 'Het echte studiesucces' is als volgt:</p> <table border="1" data-bbox="920 552 1603 711"> <thead> <tr> <th></th> <th>2018</th> <th>2019</th> <th>2020</th> <th>2021</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>SintLucas</td> <td>2,5</td> <td>2,6</td> <td>2,8</td> <td>2,9</td> </tr> <tr> <td>Benchmark</td> <td>2,3</td> <td>2,3</td> <td>2,7</td> <td>2,7</td> </tr> </tbody> </table> <p>De ontwikkeling van de score op sociale en creatieve competenties uit het onderzoek 'Het echte studiesucces' is als volgt:</p> <table border="1" data-bbox="931 844 1615 1003"> <thead> <tr> <th></th> <th>2018</th> <th>2019</th> <th>2020</th> <th>2021</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>SintLucas</td> <td>2,6</td> <td>2,6</td> <td>2,8</td> <td>2,9</td> </tr> <tr> <td>Benchmark</td> <td>2,4</td> <td>2,3</td> <td>2,7</td> <td>2,7</td> </tr> </tbody> </table> <p>Het ontwikkelen van de leerlijnen van de fundamentals Creativity, Entrepreneurship en Personality is afgerond. Bij de herziening van kwalificatiedossiers wordt de praktische invulling van deze leerlijnen meegenomen in de herziening van het curriculum.</p>		2018	2019	2020	2021	SintLucas	2,5	2,6	2,8	2,9	Benchmark	2,3	2,3	2,7	2,7		2018	2019	2020	2021	SintLucas	2,6	2,6	2,8	2,9	Benchmark	2,4	2,3	2,7	2,7	<p>De scores in het onderzoek Het echte studiesucces worden in 2020 en 2021 niet meer gegeven in een 4-punts schaal maar met een cijfer van 1 tot 10. We hebben de 10-punts schaal scores omgezet naar een 4-punts schaal score (bijvoorbeeld; een score 7,3 in een 10-punts schaal is omgezet naar een 2,9 in een 4-punts schaal).</p>
	2018	2019	2020	2021																														
SintLucas	2,5	2,6	2,8	2,9																														
Benchmark	2,3	2,3	2,7	2,7																														
	2018	2019	2020	2021																														
SintLucas	2,6	2,6	2,8	2,9																														
Benchmark	2,4	2,3	2,7	2,7																														

Inhoud

Speerpunt: Jongeren in een kwetsbare positie

Ambitie: het aantal VSV'ers verminderen door het optimaliseren van de begeleiding van studenten met ondersteuningsvraag.

Uitgangspositie	Effect 2020	Effect 2022	Stand van zaken	Verklaring afwijkingen															
<p>VSV-cijfer niveau 4 schooljaar 2016 -2017 = 2,77%</p>	<p>VSV-cijfer niveau 4 schooljaar 2018 -2019 < 2,75%</p>	<p>VSV-cijfer niveau 4 schooljaar 2020 -2021 < 2,75%</p>	<p>VSV-cijfer niveau 4 afgelopen vier jaar:</p> <table border="1" data-bbox="958 320 1742 456"> <thead> <tr> <th></th> <th>18/19</th> <th>19/20</th> <th>20/21</th> <th>21/22</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>SintLucas</td> <td>3,09%</td> <td>2,17%</td> <td>3,02%</td> <td>3,31%*</td> </tr> <tr> <td>Landelijk</td> <td>3,52%</td> <td>2,92%</td> <td>3,30%</td> <td>4,53%*</td> </tr> </tbody> </table> <p>* voorlopige cijfers</p> <p>Het voorlopige VSV-cijfer voor niveau 4 in schooljaar 2021-2022 is 3,31%. We hebben daarmee onze streefnorm van < 2,75% niet gehaald. Maar we zien wel dat ons streven om onder het landelijke gemiddelde (4,53%) te zitten, gelukt is en dat het nagenoeg gelijk is aan de landelijke streefnorm van 3,25%.</p> <p>De verbetermaatregelen, die we sinds de start van de kwaliteitsagenda hebben ingezet, hebben in eerste instantie gezorgd voor een daling van ons VSV-cijfer. In schooljaar 2020/2021 is het VSV-cijfer toch weer gestegen. Daarom hebben we in 2021 en 2022 extra verbetermaatregelen ingezet.</p> <p>Zo zijn we actiever het geoorloofde verzuim (ziekte) gaan monitoren en daarbij directe acties gaan uitzetten.</p> <p>Ook zijn we gaan werken met de methodiek M@ZL (Medische Advisering Ziekgemelde Leerling). Dit is een methodiek waarbij er een intensieve samenwerking is tussen school, jeugdarts (GGD) en leerplicht. We hopen dat met name de uitbreiding van het aantal uren voor verzuimgesprekken en de advisering door de jeugdarts, daarbij het verschil gaan maken.</p> <p>Verder zijn we meer ondersteuning gaan geven in de basisbegeleiding door de inzet van pedagogische docenten (ondersteunt de lob'ers) en door het inzetten van student-begeleiders in de teams die kortdurende ondersteuning aan de student kunnen geven.</p> <p>Het aantal studenten, dat ondersteund is vanuit het ZAT-team (orthopedagoog, schoolmaatschappelijk werk of jeugdarts), is de afgelopen jaren toegenomen: 2020: 119 studenten 2021: 138 studenten 2022: 141 studenten</p> <p>Wat we constateren is dat deze studenten, die door ZAT-team zijn behandeld, met een steeds grotere complexiteit van de problematiek te maken hebben.</p> <p>Het aantal studenten met structurele ondersteuning vanuit passend onderwijs is de afgelopen jaren ook gestegen: 2020: 116 studenten 2021: 150 studenten 2022: 164 studenten</p>		18/19	19/20	20/21	21/22	SintLucas	3,09%	2,17%	3,02%	3,31%*	Landelijk	3,52%	2,92%	3,30%	4,53%*	<p>Uit eigen onderzoek en ook uit landelijke rapporten blijkt dat de coronamaatregelen veel impact hebben gehad (en nog steeds hebben) op de studenten en daardoor ook op het VSV-cijfer.</p> <p>Factoren die van invloed zijn (geweest) op het hoge aantal VSV'ers, zijn:</p> <p>een verkeerde studiekeuze, doordat voorlichtings- en intakeactiviteiten tijdens corona veelal online moesten plaatsvinden; een toename van de mentale en motivatie problemen bij de studenten. Ze beschikken over minder discipline en doorzettingsvermogen; de lange wachttijd bij de externe ondersteuning (GGZ). Studenten met een complexe problematiek kunnen minder snel hulp krijgen; het niveau van de studenten die bij ons binnen komen vanuit het vmbo (door de aangepaste examennormen). Wat we zien is dat ze in het algemeen over minder leervaardigheden beschikken. Ook hebben ze vaker een achterstand op de basisvaardigheden.</p>
	18/19	19/20	20/21	21/22															
SintLucas	3,09%	2,17%	3,02%	3,31%*															
Landelijk	3,52%	2,92%	3,30%	4,53%*															

Ambitie: het aantal VSV'ers verminderen door het optimaliseren van de begeleiding van ongediplomeerde uitvallers naar andere mbo-scholen.

Uitgangspositie	Effect 2020	Effect 2022	Stand van zaken	Verklaring afwijkingen
<p>VSV-cijfer niveau 4 schooljaar 2016 -2017 = 2,77%.</p>	<p>- VSV-cijfer niveau 4 schooljaar 2018 - 2019 < 2,75% - er worden maatwerktrajecten aangeboden d.m.v. de switchklas.</p>	<p>VSV-cijfer niveau 4 schooljaar 2020 - 2021 < 2,75%.</p>	<p>Het voorlopige VSV-cijfer voor niveau 4 in schooljaar 2021-2022 is 3,31%. We hebben daarmee onze streefnorm van < 2,75% niet gehaald. Maar we zien wel dat ons streven om onder het landelijke gemiddelde (4,53%) te zitten, gelukt is en dat het nagenoeg gelijk is aan de landelijke streefnorm van 3,25%.</p> <p>In 2019 zijn twee mbo-decanen aangesteld en is de VSV-coördinator begonnen en deze zijn nog steeds actief.</p> <p>Met ingang van schooljaar 2022-2023 heeft het decanaat in Boxtel er 0,3ft bijgekregen en in Eindhoven 0,1 fte. De inzet van de Switchklas is verhoogd van 2,5 naar 3 dagen per week.</p> <p>In 2022 zijn we gestart met STAP: het Studiekeuze Advies Punt. Dit is een plek waarin de krachten gebundeld zijn van de vmbo-decaan, mbo-decaan, hbo-contactpersoon en het Switch-traject met de begeleiders. Hier kan iedere student en docent terecht voor vragen over studiekeuze mbo en hbo, overstappen, ondernemen en werken. Hiermee willen we het uitval terugdringen en de overstap van studenten naar het mbo en hbo versoepelen.</p> <p>In schooljaar 2021-2022 hebben 57 studenten gebruik gemaakt van de maatwerktrajecten in de switch-klas. Dat is ruim het dubbele van het aantal van het schooljaar daarvoor.</p>	<p>Zie verklaring bij de vorige ambitie.</p>

Speerpunt: Gelijke kansen in het onderwijs

Ambitie: zorgen voor een goede aansluiting op het hbo.

Uitgangspositie	Effect 2020	Effect 2022	Stand van zaken	Verklaring afwijkingen																		
<p>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%.</p>	<p>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%.</p>	<p>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%.</p>	<p>Omdat we in 2021 met twee cohorten hebben meegedaan, hebben we in 2022 niet meegedaan aan het alumnionderzoek 'Het echte studiesucces'.</p> <p>Ook is in het onderzoek de vraagstelling aangepast. In 2018 en 2019 was de vraagstelling: Hoe ervaren je de aansluiting tussen je SintLucas-opleiding en je huidige hbo-opleiding? Antwoordmogelijkheden waren: goed-redelijk-matig-slecht.</p> <p>In onderstaand overzicht geven we het percentage studenten aan dat als antwoord 'redelijk' of 'goed' gaven:</p> <table border="1" data-bbox="920 507 1397 619"> <thead> <tr> <th></th> <th>2018</th> <th>2019</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>SintLucas</td> <td>57%</td> <td>77%</td> </tr> <tr> <td>Benchmark</td> <td>55%</td> <td>57%</td> </tr> </tbody> </table> <p>In 2020 en 2021 was de vraagstelling: Hoe tevreden ben je met de aansluiting tussen je opleiding en de vervolgopleiding? Antwoord is een cijfer tussen 1 en 10.</p> <p>In onderstaand overzicht de scores:</p> <table border="1" data-bbox="920 767 1397 879"> <thead> <tr> <th></th> <th>2020</th> <th>2021</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>SintLucas</td> <td>6,1</td> <td>6,5</td> </tr> <tr> <td>Benchmark</td> <td>6,1</td> <td>6,1</td> </tr> </tbody> </table> <p>Wanneer we de gemiddelde score van 6,5 uit het onderzoek van 2021 vergelijken met het beoogde effect in 2022, 60% van de studenten ervaren de aansluiting als 'redelijk' of 'goed', gaan wij er vanuit dat het beoogde effect is behaald.</p> <p>Om de aansluiting verder te verbeteren zijn er, naast de hbo voorlichtingsavond, de afgelopen jaren de volgende initiatieven ontwikkeld om de doorstroom van SintLucas studenten te bevorderen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Doorstroom café. Dit is een informele voorbereiding op doorstuderen/ondernemen/ werken of een tussenjaar nemen waarbij alumni studenten informatie geven aan onze studenten over het werk dat zij doen of de hbo's waar zij naar toe zijn gegaan. - hbo-ambassadeurs. Dit zijn eigen docenten die contacten/een netwerk hebben met een hbo-instelling en deze inzetten voor onze studenten. - STAP: Studiekeuze Advies Punt. Een plek waarin de krachten gebundeld zijn van de vmbo-decaan, mbo-decaan, hbo-contactpersoon en Switch-traject met begeleiders. Hier kan iedere student en docent terecht voor vragen over studiekeuze mbo en hbo, overstappen, ondernemen en werken. - keuzedeel Doorstroom hbo en (in ontwikkeling) een keuzedeel Kunst voor specifieke doorstroom naar kunstacademies. <p>We willen graag de doorstroom verbeteren met beschikbare data van onze alumni bij hbo-instellingen. Maar het is lastig om bruikbare data van deze hbo-instellingen te krijgen vanwege de AVG- wetgeving.</p>		2018	2019	SintLucas	57%	77%	Benchmark	55%	57%		2020	2021	SintLucas	6,1	6,5	Benchmark	6,1	6,1	
	2018	2019																				
SintLucas	57%	77%																				
Benchmark	55%	57%																				
	2020	2021																				
SintLucas	6,1	6,5																				
Benchmark	6,1	6,1																				

Ambitie: 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.

Uitgangspositie	Effect 2020	Effect 2022	Stand van zaken	Verklaring afwijkingen
De score op persoonlijke ontwikkeling uit het onderzoek 'Het echte studiesucces' 2018 is 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' 2021 is 2,9 en daarmee is het beoogde effect 2022 behaald. De ontwikkeling van de leerlijn van de fundamental Personality is afgerond. Bij de herziening van kwalificatiedossiers wordt de praktische invulling van deze leerlijnen meegenomen in de herziening van het curriculum.	De scores in het onderzoek 'Het echte studiesucces' worden niet meer gegeven in een 4-punts schaal maar met een cijfer van 1 tot 10. De gemiddelde score op persoonlijke ontwikkeling is een 7,3. Omzetting naar een 4-punts schaal geeft een 2,9.

Speerpunt: Excellentie

Ambitie: binnen het excellentieprogramma streven we ernaar dat alle studenten hun ambities kunnen waarmaken.

Uitgangspositie	Effect 2020	Effect 2022	Stand van zaken	Verklaring afwijkingen
<p>S+activiteiten 10% van de S+activiteiten is door of samen met studenten geïnitieerd.</p>	<p>Minimaal 30% van de S+activiteiten is door of samen met studenten geïnitieerd.</p>	<p>Minimaal 50% van de S+activiteiten is door of samen met studenten geïnitieerd.</p>	<p>Na Corona is de bekendheid m.b.t. S+ activiteiten flink toegenomen vandaar dat er ook meer initiatieven zijn. Er is betrokkenheid vanuit de studentenraad in het bedenken en mee organiseren van S+activiteiten.</p> <p>In 2022 zijn 40 S+activiteiten uitgevoerd waarvan er 25 (62,5%) door studenten zijn geïnitieerd of mede zijn geïnitieerd. Dit betekent dat we het effect 2022 hebben behaald.</p> <p>Enkele voorbeelden van S+ activiteiten zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Laat je 2D ontwerp tot leven komen met Augmented Reality!; - Presenteer je werk met een Snapchatfilter; - MIG/MAG lassen; - Kunst genereren met AI (Artificial intelligence); - Zoveeeeeel feedback, is dat wel nodig? 	
<p>A-level programma Is geen beeld van. Wordt in een volgende tevredenheidsonderzoek bij studenten bevestigd.</p>	<p>De meerderheid van de deelnemende studenten ervaart binnen het A-level programma ruimte voor zijn/haar persoonlijke ambities.</p>	<p>De meerderheid van de deelnemende studenten ervaart binnen het A-level programma ruimte voor zijn/haar persoonlijke ambities.</p>	<p>A-level programma's die in 2022 zijn aangeboden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bachelor Visual Communication; - Bachelor 3D Design; - Rethinking Plastic; - VONK (gestopt per 1-8-2022). <p>Om deel te mogen nemen aan een A-level programma doorloopt een student een selectie-procedure waarbij expliciet aandacht is voor de intrinsieke motivatie en leerwens van de student.</p> <p>Door een verkennend onderzoek bij het A-Level programma VONK hebben we het profiel van de A-level docent kunnen aanscherpen.</p> <p>Uit evaluaties (interviews en enquêtes) gehouden bij de A-level programma's blijkt dat de meerderheid van de studenten ruimte heeft ervaren om aan hun eigen ambities invulling te geven. Een student verwoordde dit in de evaluatie van het A-level programma Rethinking Plastic als volgt:</p> <p><i>"Ik vind zeker dat we vaker van dit soort projecten moeten doen op SintLucas. Omdat ik veel dingen heb geleerd die ik niet zou leren bij de normale SintLucas lessen. Ook krijg je tijdens zo'n project kansen die je normaal niet zou krijgen."</i></p> <p>En een student bij de evaluatie van het bachelor programma:</p> <p><i>"Ik heb veel geleerd over mezelf en over wat ik leuk vind. De uitdaging van de BA waren met ups en downs. Maar ik vind dat ik nu een veel duidelijker beeld heb van wat ik kan, waar mijn passie ligt."</i></p>	

Ambitie: het excellentieprogramma is geborgd binnen het reguliere onderwijsprogramma.

Uitgangspositie	Effect 2020	Effect 2022	Stand van zaken	Verklaring afwijkingen
<p>Is nu nog een mengvorm van regulier onderwijs en een project.</p>	<p>De organisatie, coördinatie, (door) ontwikkeling en uitvoering van de activiteiten binnen het excellentie-programma zijn structureel belegd en gefaciliteerd (rooster, formatie en huisvesting).</p>	<p>Het onderwijs in het excellentieprogramma wordt structureel gemonitord en de uitkomsten benut t.b.v. doorontwik-keling van het excellentieprogramma én het reguliere onderwijs (onderdeel regulier kwaliteitscyclus).</p>	<p>Het beschrijven van rollen, taken en verantwoordelijkheden voor de S+activiteiten is gereed evenals het implementeren van deze rollen. Hiervoor is een discussiestuk geschreven dat is besproken met de directie en onderwijsmanagers om in 2023 nog meer te kunnen sturen op de doelen van het excellentieprogramma.</p> <p>Bij het A-level programma VONK is een verkennend onderzoek uitgevoerd: Wat werkt en waarom? De uitkomsten van dit onderzoek worden gebruikt in de verdere ontwikkeling van een toekomstbestendig en wendbaar curriculum (Libi).</p> <p>Op het interne portaal van SintLucas is voor studenten en medewerkers een informatiepagina ontwikkeld met het actuele aanbod van het excellentieprogramma</p>	<p>De coronacrisis heeft, doordat de onderwijsteams al hun handen vol hadden om het reguliere onderwijs doorgang te laten vinden, gezorgd voor een stagnatie in de doorontwikkeling van het excellentieprogramma.</p> <p>Verder constateren we dat ons nieuwe onderwijsconcept, Libi, extra programma's t.a.v. excellentie minder relevant maken. Persoonlijk leren veronderstelt dat je beter aansluit bij de diversiteit aan talent en toekomstdromen van de student en daarmee dus ook beter aansluit bij de extra uitdagingen die studenten willen en kunnen aangaan.</p>

Ambitie: het optimaliseren van het BPV-proces zodat de studenten meer tevreden zijn over de BPV.

Uitgangspositie	Effect 2020	Effect 2022	Stand van zaken	Verklaring afwijkingen												
<p>Job-monitor 2018 score cluster 'BPV': minimaal 54% is tevreden over de stage bij SintLucas.</p>	<p>JOB-monitor 2020 score cluster 'BPV': minimaal 58% (dit was het landelijke gemiddelde op het cluster BPV in de JOB-monitor 2018).</p>	<p>JOB-monitor 2022 score cluster 'BPV': minimaal 60%.</p>	<p>In de JOB-monitor 2022 was 40% van onze studenten tevreden over de stage (score cluster 'BPV'). Dit is iets hoger dan in de JOB-monitor 2020 (39%) maar de gestelde norm van minimaal 60% is niet gehaald. Het doel om minimaal gelijk te scoren met het landelijk gemiddelde is wel gehaald (40% t.o.v. het landelijk gemiddelde van 36%).</p> <p>De scores op de onderliggende vragen zijn:</p> <table border="1" data-bbox="920 437 1765 695"> <thead> <tr> <th></th> <th>SintLucas</th> <th>Landelijk</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Wat vind je van hoe school je voorbereidt op je stage/BPV?</td> <td>47% pos.</td> <td>39% pos.</td> </tr> <tr> <td>Wat vind je van hoe school je begeleidt heeft tijdens je stage/BPV?</td> <td>37% pos.</td> <td>36% pos.</td> </tr> <tr> <td>Wat vind je hoe opdrachten van school aansluiten bij het werk dat je doet op je stage/BPV?</td> <td>37% pos.</td> <td>34% pos.</td> </tr> </tbody> </table> <p>De volgende maatregelen zijn genomen om de brede stagevoorlichting te verbeteren: bij een aantal teams is begonnen met het verzorgen van sollicitatietrainingen. De komende jaren wordt dit SintLucas-breed uitgezet. er is een handleiding voor studenten gemaakt over het zoeken van een stageplaats. het onderwerp veiligheid is extra belicht in de stagevoorlichting, verbetering vindbaarheid vertrouwenspersoon en informatie over melding onveiligheid of discriminatie binnen SintLucas en landelijk.</p> <p>Het interne BPV-proces is verbeterd, doordat de lijnen tussen de verschillende stagebetrokkenen zijn verkort. Ook is er een stappenplan gemaakt met een overzicht van taken en rollen binnen het BPV-proces. Het effect voor de student was dat er, bij verlies van de stageplaats, snel vanuit school een alternatief geregeld kon worden. Ook hebben alle studenten van SintLucas in de coronatijd een stageplaats gevonden.</p> <p>Verder is op het interne portaal een informatiepagina ontwikkeld waarop, per opleiding, alle informatie en benodigde documenten te vinden zijn voor de studenten en de medewerkers. Ook is er door de examencommissie een pagina ontwikkeld m.b.t. examinering in de praktijk.</p> <p>Daarnaast biedt SintLucas via OnStage (volg- en registratiesysteem voor stages) een gratis online training Beoordelen aan voor de praktijkopleiders die betrokken zijn bij de examinering in de praktijk.</p> <p>In schooljaar 2022-2023 zijn de BPV-consulenten onderdeel gaan uitmaken van de onderwijsclusters. De onderwijsclusters zijn integraal verantwoordelijk voor de aansluiting naar de arbeidsmarkt en de BPV.</p>		SintLucas	Landelijk	Wat vind je van hoe school je voorbereidt op je stage/BPV?	47% pos.	39% pos.	Wat vind je van hoe school je begeleidt heeft tijdens je stage/BPV?	37% pos.	36% pos.	Wat vind je hoe opdrachten van school aansluiten bij het werk dat je doet op je stage/BPV?	37% pos.	34% pos.	<p>Dat zowel onze score als de landelijk score veel lager is uitgevallen, kan te maken hebben met de nieuwe vragen in de JOB-monitor. Zoals JOB zelf aangeeft, kan daardoor het oordeel van 2020 en 2022 niet eerlijk worden vergeleken met de resultaten van 2018 en eerder.</p> <p>Ook de moeilijke omstandigheden tijdens de coronacrisis, kan effect hebben gehad op de tevredenheidscijfers in de JOB. Zo geeft 44% van onze studenten in de JOB 2022 aan dat als er geen corona was geweest, ze hogere rapportcijfers zouden hebben gegeven.</p>
	SintLucas	Landelijk														
Wat vind je van hoe school je voorbereidt op je stage/BPV?	47% pos.	39% pos.														
Wat vind je van hoe school je begeleidt heeft tijdens je stage/BPV?	37% pos.	36% pos.														
Wat vind je hoe opdrachten van school aansluiten bij het werk dat je doet op je stage/BPV?	37% pos.	34% pos.														

Inhoud

Ambitie: het optimaliseren van het relatiebeheer met de BPV-bedrijven zodat de matching tussen student en bedrijf verbetert.

Uitgangspositie	Effect 2020	Effect 2022	Stand van zaken	Verklaring afwijkingen
<p>Job-score 2018 cluster "BPV" is 54% (54% is tevreden over de stage bij SintLucas).</p>	<p>JOB-monitor 2020: score cluster "BPV" minimaal 58% (dit was het landelijke gemiddelde op het cluster "BPV" in de JOB-monitor 2018).</p>	<p>JOB-monitor 2022: score cluster "BPV" minimaal 60%.</p>	<p>In de JOB-monitor 2022 was 40% van onze studenten tevreden over de stage (score cluster 'BPV'). Dit is iets hoger dan in de JOB-monitor 2020 (39%) maar de gestelde norm van minimaal 60% is niet gehaald. Het doel om minimaal gelijk te score met het landelijk gemiddelde is wel gehaald (40% t.o.v. het landelijk gemiddelde van 36%).</p> <p>Uit de JOB-monitor 2022 blijkt dat voor 29% van de SintLucas studenten het niet moeilijk was om een stage-/BPV-plaats te vinden. Landelijk was dit percentage 54%.</p> <p>De volgende maatregelen zijn afgelopen jaren doorgevoerd:</p> <ul style="list-style-type: none"> • er gaan minder verschillende betrokkenen naar de bedrijven; • @WORK stage heeft een CRM-systeem (<i>OnStage</i>) opgezet met stage-bedrijven; • <i>On Stage</i> is beter ingericht en • studenten worden tijdig geïnformeerd over de mogelijke stageplaatsen. 	<p>Zie verklaring bij vorige ambitie.</p>

Speerpunt: Teamontwikkeling

Ambitie: 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.

Uitgangspositie	Effect 2020	Effect 2022	Stand van zaken	Verklaring afwijkingen
<p>- ongeveer 1/3 van alle medewerkers heeft de afgelopen vier jaar minimaal één gesprek gevoerd in het kader van de eigen ontwikkeling.</p> <p>- er zijn geen teamplannen.</p>	<p>- alle medewerkers hebben minimaal één ontwikkelgesprek gevoerd binnen het team (in een periode van 2 jaar).</p> <p>- alle teams hebben een concreet teamplan incl. scholing opgesteld dat is afgeleid van het strategisch kader.</p> <p>- teamplannen dienen als input voor de begroting.</p> <p>- management-informatie en de voortgang van de teamplannen worden per trimester besproken met de teamleiding en op basis daarvan bijgesteld.</p>	<p>- teams werken als zelforganiserende teams en signaleren zelf een behoefte aan ondersteuning door directie of ander gremia.</p> <p>- 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.</p>	<p>In 2022 zijn we met een nieuwe structuur gaan werken. De onderwijsteams zijn opgegaan in onderwijsclusters die worden aangestuurd door onderwijsmanagers. Deze onderwijsclusters zijn integraal verantwoordelijk voor hun onderwijs. 'Integraal verantwoordelijk' betekent dat zij belast zijn met de kwaliteit van het onderwijs: examencijfers, doorstroom, instroom, tevredenheidscijfers en met de doorontwikkeling van hun onderwijs. Ook zijn zij verantwoordelijk voor de kwantiteit en kwaliteit van het personeel.</p> <p>Door de organisatie-aanpassingen zijn de onderwijsclusters beter in staat om samen te werken met de omgeving, zoals bedrijven, kennisinstellingen en hbo-opleidingen.</p> <p>Alle onderwijsmanagers en managers ondersteunende diensten zijn in 2022 gestart met een intensief opleidings-programma voor leidinggevend. In dit programma wordt gezamenlijk de visie van SintLucas doorleefd en wordt gewerkt aan de kaders en de afspraken die nodig zijn om als resultaatverantwoordelijke clusters gezamenlijk toonaangevend onderwijs te realiseren. Dit programma is gericht op drie pijlers van leiderschap: richting geven, prestatie verhogen en groei faciliteren.</p> <p>Met alle medewerkers is in een periode van twee jaar minimaal één ontwikkelgesprek gevoerd. Verschillende instrumenten, zoals 360 graden feedback, lesobservatie, individueel verbeterplan, ondersteunen de objectivering van de voortgang in resultaat en ontwikkeling.</p> <p>Alle clusters/teams maken een jaarplan. De voortgang van de jaarplannen worden per trimester besproken met de directie en op basis daarvan bijgesteld. De strategische thema's komen terug in de jaarplannen, waardoor de organisatie integraal verbonden is.</p> <p>Uit ons eigen medewerkers-onderzoek (afgenomen najaar 2021) blijkt dat er resultaatverantwoordelijk gewerkt wordt in de teams. Zo geven de medewerkers op de vraag 'Ik ken de doelstellingen van mijn team' gemiddeld een score van 7,7 (op een schaal van 10) en gemiddeld een 8,1 op de vraag 'Ik voel me verantwoordelijk voor het behalen van de doelen van mijn team'.</p>	<p>Belangrijkste aanpassing is dat teamontwikkeling bij het opstellen van deze Kwaliteitsagenda nog een apart programma met projecten was. Later is het een lijnactiviteit geworden. Hierdoor is het draagvlak onder de teams voor de ingezette teamontwikkeling vergroot.</p> <p>Door de coronacrisis en door de wisseling van de directie heeft het proces van teamontwikkeling vertraging opgelopen. Hierdoor worden pas in jaarplannen voor het schooljaar 2023-2024 de scholingsactiviteiten opgenomen en dienen deze jaarplannen als input voor de begroting.</p>

Inhoud

Speerpunt: Macrodoelmatigheid (gezamenlijke verantwoording vanuit Kennispact Brabant)

Ambitie: zorgen voor optimale doelmatigheid, arbeidsmarktrelevantie, en toegankelijkheid van het onderwijsaanbod voor jongeren binnen Brabant.

Uitgangspositie	Effect 2020	Effect 2022	Stand van zaken	Verklaring afwijkingen
<p>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 Noord-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 Noord-Brabant aan te bieden.</p>	<p>Er is structureel betrouwbare en valide informatie beschikbaar over de mate waarin de alle opleidingen in Noord-Brabant aansluiten op de arbeidsmarkt. Deze informatie verbeteren.</p>	<p>Er is structureel betrouwbare en valide informatie beschikbaar over de mate waarin de alle opleidingen in Noord-Brabant aansluiten op de arbeidsmarkt. Deze informatie verbeteren.</p>	<p>De informatie over de mate waarin opleidingen aansluiten op de arbeidsmarkt is beschikbaar en wordt gebruikt ter voorbereiding op het bestuurlijk Brabants overleg. Voor de vierde keer is ter voorbereiding op het overleg de voornemens aan te vragen te starten en te stoppen opleidingen in beeld gebracht en afgezet tegen het bestaande aanbod.</p> <p>Resultaat: De werkgroep macrodoelmatigheid heeft dit overzicht besproken en eventuele knelpunten gesignaleerd. Deze zijn aan de bestuurders teruggekoppeld. De voorbereiding door de werkgroep was dusdanig dat er tijdens het bestuurdersoverleg geen knelpunten meer te bespreken waren.</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> - de handelingscyclus is geëvalueerd en bijgesteld. - er is een definitieve handelingscyclus en procesbeschrijving beschikbaar. 	<ul style="list-style-type: none"> - kennis delen met de diverse onderwijsteams over het verbeteren van de aansluiting met het werkveld. Dit bij minimaal vijf opleidingen waarbij de aansluiting matig is. 	<p>De handelingscyclus en procesbeschrijving die we samen met de Universiteit van Tilburg en ROA hadden ontwikkeld is gecombineerd met de macrodoelmatigheidstoolkit van SBB. Met de werkgroep macrodoelmatigheid hebben we deze toolkit uitgebreid toegepast.</p> <p>We hebben de definitie van matige aansluiting ruim genomen. We hebben gezien de krappe arbeidsmarkt ons meer gericht op opleidingen die noodlijdend zijn omdat er te weinig instroom is. De opleidingen die we eerder onder de loep hebben genomen in 2022 zijn verder uitgewerkt, hier zijn nog geen definitieve adviezen uit voortgevloeid. Hierbij hebben we, naast het gebruik van de toolkit, willen wachten op de resultaten van de Taskforce Asscher in het rapport Kansrijk opleiden.</p>	
	<p>De commissie heeft op verzoek één of meerdere individuele scholen en in opdracht van de Brabantse besturen één onderzoek en bijbehorend advies uitgewerkt</p>	<ul style="list-style-type: none"> - commissie structureel ingebed in het Brabantse mbo. - proces- en handelingscyclus zijn vastgesteld voor drie jaar en worden geëvalueerd na drie jaar. - onderhoud en beheer van BRAM (Brabantse arbeidsmarktmonitor) is belegd en geborgd binnen het Brabantse mbo. 	<p>Al eerder is afgesproken af te zien van een commissie zoals in 2020 al is gemeld.</p> <p>De werkgroep macrodoelmatigheid, waarin alle scholen zijn vertegenwoordigd, werkt op verzoek van de bestuurders adviezen uit voor opleidingen die onder druk staan. De benodigde kennis wordt in de werkgroep geborgd. Deze adviezen worden aan alle bestuurders voorgelegd waardoor een aparte commissie niet nodig is. De werkgroep heeft in de afgelopen vier jaar adviezen aan de bestuurders gegeven m.b.t. opleidingen starten/stoppen of samenwerking op opleidingen. Deze adviezen worden door de bestuurders overgenomen.</p>	<p>Het voornemen om BRAM verder te ontwikkelen wordt niet meer uitgewerkt. Er is gekozen om diverse open data (b.v. UWV, SBB, DUO en Etil) en de toolkit van SBB voor de beoordeling van de macrodoelmatigheid van opleidingen te gebruiken en we verwerken deze info in de Brabantse MBO Atlas.</p>

Uitgangspositie	Effect 2020	Effect 2022	Stand van zaken	Verklaring afwijkingen
<p>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 Noord-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 Noord-Brabant aan te bieden.</p>	<p>Het Brabantse besturenoverleg heeft de twee uitgebrachte adviezen besproken en de overgenomen adviezen uitgevoerd.</p>	<p>Het Brabantse besturenoverleg heeft de twee uitgebrachte adviezen besproken en de overgenomen adviezen uitgevoerd.</p>	<p>Voor het bestuurlijk overleg van januari 2022 is, door de werkgroep macrodoelmatigheid, de lijst met voornemens te starten/te stoppen opleidingen ingebracht en besproken. De werkgroep is voorafgaand aan het bestuurlijk overleg twee maal bijeengekomen. De werkgroep heeft knelpunten gesignaleerd en deze teruggekoppeld aan de eigen bestuurders. Tijdens het bestuurlijk overleg bleek dat het voorwerk door de werkgroep dusdanig grondig was geweest dat er tijdens het bestuurlijk overleg geen knelpunten meer waren. De lijst met starten/stoppen opleidingen is vervolgens door de bestuurders zonder verder overleg vastgesteld. Deze procedure is vastgesteld en wordt de standaard procedure voor het Brabants besturenoverleg.</p> <p>Eerdere besluiten genomen in het bestuurlijk overleg zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> - per 1 augustus 2021 voeren ROC Tilburg en Koning Willem I de opleiding voor Acteur gezamenlijk op één locatie uit. - de adviezen/signalerings van de werkgroep macrodoelmatigheid op te starten/stoppen opleidingen worden, soms na bilateraal overleg tussen bestuurders, door de bestuurders overgenomen. Bijvoorbeeld advies over starten van de opleidingen waarna voornemens werden ingetrokken, advies over de uitvoering van de opleiding tot instructeur, verkenning naar samenwerking van de opleidingen Podium- & Evenemententechniek, AV-specialist en Sport & Bewegen. De voorbereiding en terugkoppeling naar eigen bestuurders door de werkgroep heeft ertoe geleid dat in de afgelopen jaren het aantal knelpunten dat in het bestuurdersoverleg besproken wordt, is gedaald tot enkele of helemaal geen knelpunten. <p>Eventueel beschikbare bijlagen zijn op te vragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - de verslagen van het Brabantse bestuurdersoverleg. - het overzicht starten/stoppen als onderlegger voor het Brabantse bestuurdersoverleg. <p>Onderwijsinstellingen stemmen hun opleidingenportefeuille af met het (regionale) bedrijfsleven en bespreken deze met alle mbo-scholen in Brabant. Dit doen zij jaarlijks in het overleg over de te starten/stoppen opleidingen.</p> <p>NB: met het rapport van de Taskforce Asscher m.b.t. macrodoelmatigheid en de daaruit voortvloeiende adviezen voor kansrijk opleiden is in het najaar van 2022 een start gemaakt met een nieuwe werkwijze en discussie binnen het Brabants bestuurdersoverleg.</p>	

Speerpunt: Leven Lang Ontwikkelen (gezamenlijke verantwoording vanuit Kennispact Brabant)

Ambitie: 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.

Uitgangspositie	Effect 2020	Effect 2022	Stand van zaken	Verklaring afwijkingen
<p>Instellingen in Noord-Brabant hebben te weinig synergie op het aanbod LLO. Hierdoor 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. 	<ul style="list-style-type: none"> - duurzame samenwerkingsvorm LLO is ingevoerd. - er is vormgegeven aan de 'White Label' constructie 	<p>De infrastructuur (Brabantleert.nl) is gerealiseerd. Het White Label idee is het platform Brabantleert.nl geworden.</p> <p>2022 stond volledig in het teken van de uitrol van de subsidie NL Leert Door met sectoraal maatwerk. Een belangrijk vliegwiel wat ertoe bijgedragen heeft een versnelling te realiseren in het gezamenlijk in de etalage zetten van het LLO aanbod, het gezamenlijk bereiken van de LLO doelgroep en het gezamenlijk uitvoeren van opleidingstrajecten in Noord-Brabant.</p> <p>Een consortium van VNO-NCW Brabant-Zeeland (hoofdaanvrager), FNV, Provincie Noord-Brabant, Edubookers en zes Brabantse mbo-instellingen (Curio, Yuverta, Summa College, Onderwijsgroep Tilburg, ROC De Leijgraaf en ROC Ter AA) heeft een aanvraag gedaan en een toekenning gekregen van 5 miljoen euro vanuit de tijdelijke subsidieregeling NL Leert Door met sectoraal maatwerk van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Doelstelling van het consortium was om tot en met 1 september 2022 in totaal 2.000 ontwikkeladviezen, 1.000 begeleidings-activiteiten en minimaal 3.800 succesvol afgeronde scholingstrajecten te realiseren via Brabantleert.nl. Voor Kennispact MBO Brabant betekent dit minimaal 1158 scholingstrajecten (60%). De samenwerking is uitgewerkt in een samenwerkingsovereenkomst en is goedgekeurd door het Kennispact Bestuurlijk Overleg.</p> <p>Bij SintLucas hebben we een eerste stap gezet met LLO door op 1 oktober 2021 een kwartiermaker LLO te benoemen die in samenwerking met een coördinator LLO uitvoering gaat geven aan de missie van SintLucas m.b.t LLO:</p> <p><i>SintLucas NEXT draagt met behulp van creatieve programma's in LLO bij aan de flexibiliteit en beschikbaarheid van (creatieve) professionals en stimuleert daarmee het innovatief vermogen van bedrijf en maatschappij.</i></p> <p>SintLucas NEXT gaat dit realiseren met vraaggestuurde programma's die bijdragen aan de professionele ontwikkeling van talent in MKB, van ZZP-ers, creatieven, alumni en eigen medewerkers. Deze programma's zijn gebaseerd op de volgende pijlers:</p> <ul style="list-style-type: none"> - wendbaar, vanwege technologische ontwikkelingen die elkaar snel opvolgen; - beschikbaar, voor de arbeidsmarkt; - inclusief, omdat iedereen mee moet kunnen doen. <p>De komende jaren laat SintLucas NEXT, naast de trainingen en inspiratiesessies, ook in projecten en leergemeenschappen zien wat creatieve denk- en doekracht kan betekenen voor bedrijf en maatschappij.</p> <p>SintLucas NEXT werkt voor bovenstaande ontwikkelingen samen met Kennispact Brabant.</p>	<p>Het oorspronkelijke idee van het White Label is gerealiseerd middels het platform Brabant Leert, www.brabantleert.nl</p> <p>Iedere mbo-school pakt in haar eigen regio de back-office taken en marketing op. Dit heeft vooral te maken met het feit dat iedere school een eigen studenten-administratie heeft. De afwikkeling en uitvoering ligt ook bij de betreffende scholen.</p>

Uitgangspositie	Effect 2020	Effect 2022	Stand van zaken	Verklaring afwijkingen
<p>Instellingen in Noord-Brabant hebben te weinig synergie op het aanbod LLO. Hierdoor 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>	<p>- 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.</p>	<p>- eerste aanzet visie ontwikkeling LLO Brabantse mbo-instellingen, in samenwerking met het bedrijfsleven.</p>	<p>Het netwerk/ecosysteem (arbeidsmarktregio's, leerwerkloketten, werkgevers servicepunten, RMT's en VNO-NCW) is tot stand gebracht. We hebben een goed werkend samenwerkingsverband en mooie resultaten/opbrengsten behaald vanuit NL Leert Door.</p> <p>Pact Brabant (overleg provincie, vijf grote gemeenten, arbeidsmarktregio's, werkgevers, werknemers) heeft LLO tot één van de speerpunten van beleid benoemt. Kennispact is bestuurlijk trekker binnen Pact Brabant en ook technisch-inhoudelijk verantwoordelijk.</p> <p>Een mooi bij-effect is ook geweest dat we landelijk als werkgroep zijn aangehaakt bij het kennispunt LLO van de MBO Raad en een aantal bijdragen hebben geleverd bij de themasessie met als mooie afsluiting de 'Tour de LLO'.</p>	
	<p>- 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 jaar. - het Brabants Bestuurlijkoverleg heeft de twee uitgebrachte adviezen besproken en de overgenomen adviezen uitgevoerd.</p>	<p>- 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 jaar.</p>	<p>Het aanbod is samen met interne stakeholders (leden werkgroep LLO van de aangesloten mbo-instellingen) en externe stakeholders vastgesteld. Daarnaast zijn er, via de provincie, afspraken gemaakt met de verschillende arbeidsmarktregio's en de leerwerkloketten in die regio's. De individuele scholen konden in hun eigen regio de scholing uitvoeren en daarbij gebruikmaken van het gezamenlijk ontwikkelde aanbod. Op Brabantleert.nl stonden uiteindelijk 65 mbo-opleidingen waarvan individuele burgers en bedrijven in Noord-Brabant gebruik hebben gemaakt. Het aanbod is verdeeld over de volgende sectoren en wisselend gedurende de periode: Zorg en welzijn, Groen, Techniek, Logistiek, ICT, Horeca, Veiligheid, Skills (o.a. persoonlijk profileren, digitale vaardigheden).</p> <p>Het digitale platform van Brabant Leert (www.brabantleert.nl) is het centrale punt waar het aanbod van de deelnemende mbo-instellingen te vinden is. Daarnaast is dat aanbod ook zichtbaar op de reguliere sites van de deelnemende mbo-instellingen.</p> <p>Voor de activiteiten met betrekking tot de realisatie, implementatie en uitvoering van Brabantleert.nl, met als vliegwiel de subsidie NL Leert Door, heeft de projectleider van de werkgroep LLO van Kennispact deze rol op zich genomen. In 2022 is de samenwerking met de werkgroep LLO geïntensiveerd met een structureel karakter van een overleg per twee weken. De inzet, daadkracht en energie van de leden uit de werkgroep hebben ertoe geleid dat er in 2022 een arbeidsmarktrelevant aanbod is van 65 cursussen en dat er meer dan 1600 inschrijvingen waren.</p> <p>De toekomst staat in het teken van de verdere verduurzaming van het ecosysteem. Hierbij wordt aangehaakt bij de mogelijkheden rondom de LLO Katalysator. De LLO Katalysator richt zich op het creëren van een werkend ecosysteem in Brabant om te komen tot gezamenlijk (nieuw) LLO aanbod door onderwijsinstellingen. We werken hierin samen met het hbo en de twee universiteiten (TUE en TIU). De energietransitie (w.o. onze RIF- aanvraag) is daarin het leidend thema. De provincie neemt hierbij de lead voor het aanvragen van het fonds. Inmiddels hebben we de vraag van het ministerie van OC&W gekregen om mee te denken in het ontwerp van de aanvraag die uiteindelijk in de tweede helft van 2023 naar buiten wordt gebracht. Noord-Brabant zou een pilot in die voorbereiding kunnen zijn.</p> <p>Daarnaast gaat de werkgroep LLO in 2023 aan de slag met het verder inbedden van de werkgroep, als organisatie onderdeel, in de structuur van de Vereniging Kennispact MBO Brabant. De werkgroep gaat nog meer aanhaken bij de andere projecten vanuit Kennispact. De opbrengsten uit de RIF- projecten omzetten naar LLO aanbod. De focus ligt hierbij op het vermarkten van het aanbod (o.a. ontwikkeling/redactie teksten, acquisitie en de uitvoering van de cursussen) met als platform Brabantleert.nl.</p>	

B. Betrokkenheid studenten en docenten bij de voortgang

Omdat de Kwaliteitsagenda een onderdeel is van het totale (strategisch) beleid, wordt in de formele overleggen met de ondernemingsraad en de studentenraad niet specifiek over de voortgang van de Kwaliteitsagenda gesproken maar gaat het meer over de voortgang van het totale beleid van SintLucas, over de kwaliteit van het onderwijs en de plannen die SintLucas heeft. Ook zijn er regelmatig meer informele contacten met studenten en docenten in rond-de-tafel gesprekken. 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. Binnen deze projecten participeren altijd docenten. Verder zijn er vernieuwingsprojecten opgestart waarin zowel studenten als bedrijfsleven participeren.

C. Verantwoording op hoofdlijnen inzet van middelen

SintLucas gebruikte de Kwaliteitsagenda als uitvoeringsagenda van haar strategische koers. Hierdoor is het niet altijd duidelijk welke activiteiten uit de extra middelen van het investeringsbudget voor de kwaliteitsafspraken gefinancierd zijn en welke uit de reguliere bekostiging. Daarom is het lastig om op het niveau van activiteiten de uitgaven vanuit de kwaliteitsegelden inzichtelijk te maken. Dit inzicht hebben we wel op het niveau van de speerpunten en ambities.

We zien dat we in de hele periode van de Kwaliteitsagenda (2019 t/m 2022) fors meer hebben uitgegeven dan begroot. Dit komt enerzijds doordat we bij de ambitie *Het aantal VSV'ers verminderen door het optimaliseren van de begeleiding van studenten* met ondersteuningsvraag meer inzet is geweest van de orthopedagoog. En anderzijds doordat we bij de begroting van het resultaatafhankelijke budget 2021 (ruim 1,5 miljoen euro) niet hadden meegenomen en deze extra middelen vooral hebben ingezet bij de speerpunten *Teamontwikkeling* en *Leven Lang Ontwikkelen*. Meer inzet van middelen bij het speerpunt *Teamontwikkeling* om de docenten in de onderwijsteams tijd te geven (roostervrije uren) om aan teamontwikkeling te kunnen werken en meer inzet van middelen bij het speerpunt *Leven Lang Ontwikkelen* om daadwerkelijk de eerste stappen te zetten met het aanbieden van trainingen/cursussen.

In het volgende overzicht de inzet van middelen van 2019 t/m 2022 t.o.v. de begrote middelen 2019 t/m 2022 op het niveau van de speerpunten/ambities (bedragen X 1.000 euro):

Speerpunt	Ambities	Begroot	Werkelijk
Onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst	Trends, markt en onderwijsontwikkelingen worden gesignaleerd en vertaald naar praktische toepassingen in het onderwijs waardoor de student "up-to-date" wordt opgeleid.	1.704	1.667
	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.	663	487
	Naast een goede vak- of beroepsgerichte opleiding binnen het curriculum/onderwijs veel aandacht geven aan creativiteitsontwikkeling (Creativity), toekomstgerichte vaardigheden (Personality) en ondernemendheid (Entrepreneurship) waardoor de student op langere termijn succesvol blijft.	401	651
Jongeren in een kwetsbare positie	Het aantal VSV'ers verminderen door het optimaliseren van de begeleiding van studenten met ondersteuningsvraag.	901	1.447
	Het aantal VSV'ers verminderen door het optimaliseren van de begeleiding van ongediplomeerde uitvallers naar andere mbo-scholen.	641	704
Gelijke kansen in het onderwijs	Zorgen voor een goede aansluiting op het hbo.	141	171
	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 succesvol is op de arbeidsmarkt of in het hbo.	76	68
Subtotaal		4.469	5.194
Excellentie	Binnen het excellentieprogramma streven we ernaar dat alle studenten hun ambities kunnen waarmaken.	891	904
	Het excellentieprogramma is geborgd binnen het reguliere onderwijsprogramma.	296	188
Bpv	Het optimaliseren van het BPV-proces zodat de studenten meer tevreden zijn over de bpv.	723	693
	Het optimaliseren van het relatiebeheer met de BPV-bedrijven zodat de matching tussen student en bedrijf verbetert.	597	562
Teamontwikkeling	Bij SintLucas werken zelf 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.	544	913
Macrodoelmatigheid	Zorgen voor optimale doelmatigheid, arbeidsmarktrelevantie en toegankelijkheid van het onderwijsaanbod voor jongeren binnen Brabant	84	64
Leven Lang Ontwikkelen	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.	92	199
Totale investering		7.730	8.717