# Stichting Penta Hoorn

# Jaarverslaggeving 2020

14 mei 2021

‘een jaar op afstand’

## Instellingsgegevens

Rechtspersoon: Stichting Penta voor RK, PC en interconfessioneel onderwijs

Bestuursnummer: 31657

Brinnummer: AH35

Inschrijving KvK: 41234375

Adres: Maelsonstraat 28d, 1624 NP Hoorn

Telefoon: 0229-219171

Website: www.stichtingpenta.nl

# Inhoud

A1 Organisatie ..... 6
1.1 Organisatiestructuur ..... 6
1.2 Kernactiviteiten en organisatiedoelen ..... 8
2.2 Strategische thema's ..... 11
A2 Analyse van de financiële situatie ..... 14
2.1 De balans ..... 14
2.2 Kengetallen ..... 17
A3 Gang van zaken gedurende het verslagjaar ..... 20
3.1 De exploitatie ..... 20
3.2 Treasuryverslag ..... 29
3.3 Onderwijs en corona ..... 30
3.4 Onderwijsresultaten ..... 33
3.5 Onderwijskwaliteit ..... 35
3.6 Passend Onderwijs ..... 37
3.7 Onderwijs Achterstandenbeleid ..... 39
3.8 Personeel ..... 41
3.9 Huisvesting ..... 51
3.10 Klachtenafhandeling ..... 53
A4 Continuïteitsparagraaf ..... 55
4.1 Strategisch Beleid – verder koersen ..... 55
4.2 Risicobeheersing, besturing & intern toezicht ..... 56
4.3 Kengetallen leerlingenaantallen en formatie ..... 59
4.4 Financieel beleid ..... 60
4.5 Prestatiebox ..... 64
4.6 Verantwoording besteding werkdrukmiddelen ..... 64
4.7 Verslag Raad van Toezicht ..... 65
4.8 Verslag (Personeel) Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad ..... 69
JAARREKENING ..... 72
B1 Grondslagen ..... 72
B1.1 Grondslagen voor de waardering van activa en passiva ..... 72
B1.2 Grondslagen voor resultaatbepaling ..... 75
B2 Balans per 31 december 2020 (na resultaatverwerking) ..... 77
B3 Staat van Baten en Lasten ..... 79
B5 Toelichting behorende tot de balans ..... 81

B6 Toelichting op de staat van baten en lasten ..... 87
B7.1 Meerjarige financiële verplichtingen ..... 93
B7.2 Overzicht verbonden partijen ..... 93
B8 Rapportage gegevens volgens wet normering ..... 94
B9 Gebeurtenissen na de balansdatum 31 december 2020 ..... 98
C1 Overige ..... 100
C1.1 Controleverklaring van de onafhankelijke account ..... 100
C2 Bestemming van het exploitatieresultaat ..... 101
D1 Bijlagen ..... 102
D1.1 Model G ..... 102
D1.2 Kerncijfers ..... 103
D1.3 Prestatiebox ..... 106

## Inleiding – ‘een jaar op afstand’

In 2020 maakten we met elkaar wereldwijd een internationale crisis door. Vanaf 15 maart beheerste het Covid-19 virus zowel de actualiteit, wereldpolitiek alsook alle ontwikkelingen. Ook in de onderwijssector is de impact hiervan groot geweest. Voor onze stichting betekende de coronacrisis veel onzekerheid, afstandsonderwijs en veelvuldige aanpassingen aan reglementen. Het openstellen en dichthouden van scholen en continue afwegingen maken ten aanzien van de veiligheid van leerlingen, personeel en de gezinnen thuis. Ook ten aanzien van de bedrijfsvoering vroeg dit nogal wat. Van extra ventilatie- en hygiënemaatregelen in de schoolgebouwen, tot het aanvragen, verkrijgen en verantwoorden van coronasubsidies en inzetten op extra ICT voorzieningen. Daarnaast vroeg het werven van goed opgeleide leerkrachten en schoolleiders in een steeds krappere arbeidsmarkt, toenemende inspanningen. Evenzogoed, ondanks deze omstandigheden, stond het aantonen en verder ontwikkelen van de basiskwaliteit en kwaliteitscyclus van ons onderwijs centraal, omdat de onderwijsinspectie in het najaar van 2020 zowel een bestuurlijk toezicht en daarnaast ook individuele schoolbezoekgesprekken uitvoerde.

Dit gehele boekjaar stonden de financiële sturing binnen de eerder gestelde kaders, en met de vastgestelde financiële spelregels, centraal. We realiseren ons terdege, dat het zaak is om enkele jaren op positief begrote exploitatieresultaten te biijven sturen om zo de algemene reserves gaandeweg iets te laten toenemen naar een relatief goede ratio. Dat dit in 2020 gelukt is, betekent dat we nu in de basis verbeterde voorwaarden hebben, waamee we Stichting Penta verder kunnen opbouwen en tot bloei laten komen.

Doordat ook onze scholen voor maanden gesloten werden, in de 1e en later – vlak voor de kerstperiode – de 2e golf van coronabesmettingen, raakten sommige ontwikkelingen in een versnelling. Zo werd de digitalisering versneld en ontwikkelden we zogenaamd ‘afstands’ of hybride onderwijs. Dit zijn alle soorten mengvormen van digitaal gestuurd thuisonderwijs in combinatie met deels (delen van groepen) lessen verzorgd op school, of via de camera’s gefilmd in de klassen. Om die reden is er fors geïnvesteerd in extra devices en digitale lesmethodes en –licenties, zoals overigens overal in het onderwijs in dit specifieke jaar gebeurd is. Omdat Stichting Penta uitgaat van de kracht en talenten van onze professionals, heeft men zich over het algemeen goed aangepast aan de nieuwe omstandigheden van het afstandsonderwijs en is de digitale lesmethodiek op al onze scholen verder ontwikkeld en ingezet, in combinatie met de traditionele lesmethodes. Het zogenaamde ‘blended learning’ kenmerkte deze periode van corona en afstandsonderwijs.

Helaas zijn door de veranderende omstandigheden in de coronacrisis, vele leerlingen nog meer op afstand van de school komen te staan dan zij eerder waren. We maken ons met elkaar zorgen over de leerlingen en gezinnen in de zogenaamde ‘achterstandswijken’. Die gebieden in de stad Hoorn waar jeugd- en gezinszorg, maar ook de inzet en betrokkenheid van onderwijs, meer nodig is vanwege sociale en economische achterstanden. Het project Samen van Start is een samenwerkingsprojectaanpak, waarmee we eerstens in de wijk Kersenboogerd enkele scholen zich samen verder willen laten ontwikkelen op het gebied van taal & lezen. Onder leiding van buurtmoeders starten we dit jaar een gezamenlijke integrale aanpak gericht op mede-participatie van ouders in vroegschoolse geletterdheidprojecten. Zo zijn we samen van start gegaan om de afstand van sommige groepen kinderen en ouders tot het onderwijs te verkleinen. In de komende jaren zullen we naar aanleiding van de eerste positieve effecten van dit project in andere wijken ook deze vroegschoolse educatie starten.

Vanuit de directie- en managementkring is er, tezamen met het team van het Pentakantoor, flink gewerkt aan vooruitgang op de diverse terreinen. Met name ten aanzien van de onderwijskwaliteit. Dit heeft geresulteerd in positieve jaarresultaatcijfers, vertrouwen en voldoendes van de onderwijsinspectie en goede verhoudingen met ouders, waardoor veel nieuwe leerlingen kozen voor scholen van Stichting Penta. Samen met enkele nieuwe leden in de RvT en (P)GMR hebben we de inspraak en controle van het beleid en bestuur van de stichting goed geregeld, ondanks het feit dat er door de crisis enkel op afstand en digitaal vergaderd kon worden.

Er is dit jaar veel gebeurd en veel gevraagd van ons uithoudingsvermogen en veerkracht. Iedere keer opnieuw werd een beroep gedaan op flexibiliteit en creativiteit om het werk – ondanks afstand – goed te doen. Er zijn dus, ondanks alles, prima resultaten behaald. Stichting Penta toont zich hiermee een veerkrachtige, flexibele en innovatieve onderwijsstichting. Door het volharden en de inzet van al het personeel van de stichting, dat zich steeds richt op de missie: ‘Morgen beter dan vandaag’, zijn we opnieuw door een zeer lastig jaar gekomen en richten we ons op nieuwe perspectieven. We kunnen dit en wisten het al – niet alleen, maar wel met elkaar –,

samen in verbinding op basis van onze identiteit, sterker door onze originaliteit en behendigheid, richting steeds betere kwaliteit en meer innovaties.

Met vertrouwen werken wij aan een toekomst ‘zonder afstand’ en sluiten we dit jaarverslag 2020 toch positief af, al was het zeker een jaar vol beproevingen.

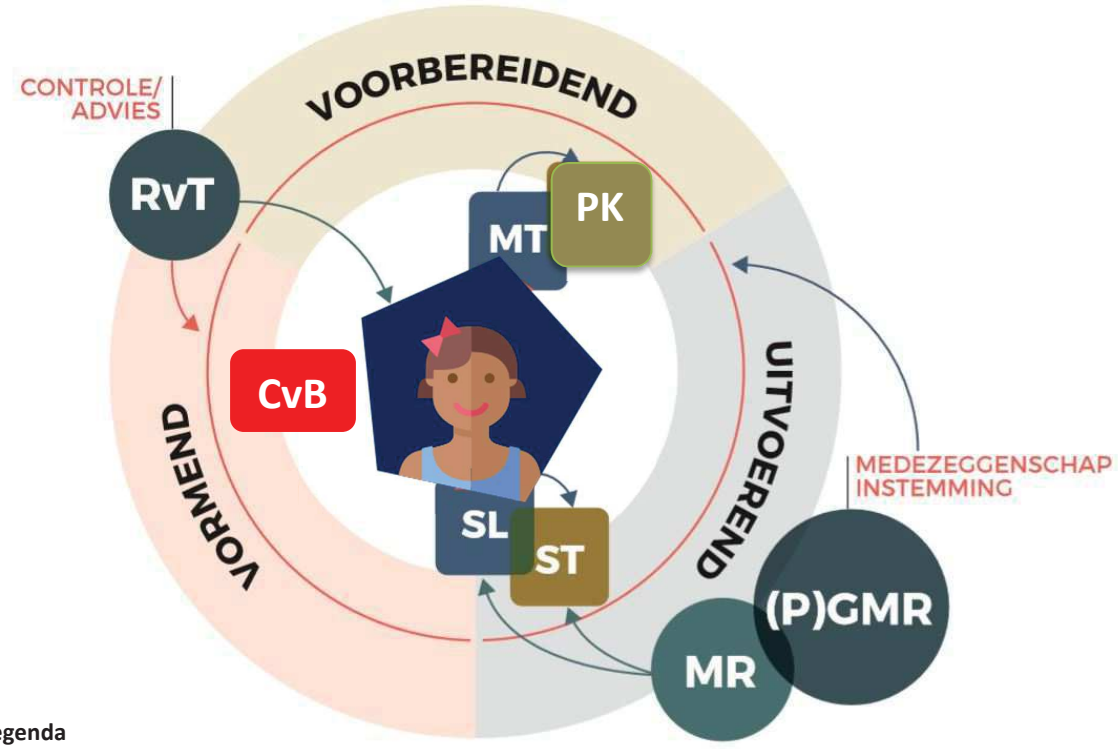
Mw. drs. MEM G.A.C. Gea Koops-de Hoog

bestuurder CvB Stichting Penta

# A1 Organisatie

## 1.1 Organisatiestructuur

Het organogram van Stichting Penta is als volgt verbeeld




**Legenda**

| | |
|---|---|
| CvB | College van Bestuur |
| RvT | Raad van Toezicht |
| (P)GMR | (Personele) Gemeenschappelijk Medezeggenschapsraad stichting |
| MR | Medezeggenschapsraad (per school) |
| MT | Managementteam Stichting Penta |
| PK | Pentakantoor |
| SL | Schoolleiders |
| ST | Schoolteams |
| Beleidsvoorbereiding | |
| Beleidsvorming | |
| Uitvoering van beleid | |
| Leidinggevende acties | |
| Uitvoerende acties | |

**Toelichting organogram**

De cirkel is de beleidscyclus die verschillende stadia kent: een fase van voorbereiding, vorming en uitvoering. Binnen deze cyclus ligt een cirkelgrens, die op binnen en buiten de organisatie duidt. Er is dus inspraak en invloed van buitenaf mogelijk en zelfs nodig om tot goed beleid voor de hele organisatie Penta – en al haar scholen – te komen.

*De afkortingen:*

RvT is het toezichthoudende en controlerende orgaan, dat gevraagd en ongevraagd adviseert en de klankbordfunctie voor de bestuurder (CvB) vervult.

CvB is de functiebenaming voor de bestuurder die eindverantwoordelijkheid draagt voor de gehele organisatie en de totale beleidscyclus. Zij wordt bijgestaan door de kring van directeuren/schoolleiders met SL aangeduid. CvB - de bestuurder - is ook de direct leidinggevende van het directieteam (SL) en het MT (managementteam van de stichting, leidinggevende van het Pentakantoorteam).

Het Pentakantoorteam (PK) werkt vanuit het kantoor op de Maelsonstraat aan de voorbereiding en uitvoering van het stichtingsbeleid op het gebied van personeel, financiën/facilitair en onderwijskwaliteit (inclusief ICT & innovaties). Het MT (3 managers voor de domeinen) geeft direct leiding aan het Pentakantoorteam.

De schoolleiders op hun beurt, geven direct leiding aan hun schoolteams en zijn daarin integraal verantwoordelijk voor de uitvoering van het beleid en onderwijs op de scholen. Bij het opstellen van schooleigen beleid is er inspraak van de MR nodig. Bij medezeggenschap op het organisatiebrede (Penta-)beleid is de centrale (P)GMR (= personele gemeenschappelijke medezeggenschapsraad) betrokken. Om die reden staan de invloedspijlen zo gericht, waarbij we ons ervan bewust zijn, dat er in professionele zin sprake is van een netwerkorganisatie waarbij alle experts en professionals inspraak en invloed hebben op het werk en de taken die bij hen belegd zijn of waar zij zich eigenaar van tonen.

Bij het organogram dient opgemerkt te worden dat Stichting Penta wel bestaat uit 12 schoollocaties in Hoorn, maar dat er 11 brinnummers zijn, waarvan één met een nevenvestiging (Sint Jozefschool - Pontonnier). Op schoolniveau is altijd een medezeggenschapsraad (MR) actief en binnen de stichting zijn de scholen vertegenwoordigd in een (personele) gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (P)GMR.

Per 1 januari 2013 fungeert Stichting Penta volgens het Raad van Toezichtsmodel. Hierin wordt het formeel toezicht (door middel van een Raad van Toezicht die primair de toezichthoudende en adviserende functie kent, gericht op beleidstoetsing) gescheiden van het bestuur (de bestuurder c.q. CvB). De bestuurder heeft de verantwoordelijkheid op de beleidskaders en -vorming en is daarbij eindverantwoordelijk en finaal aansprakelijk voor de gehele organisatie. De directie is gemandateerd in haar bevoegdheden en gericht op beleidsuitvoering en het inrichten en aanpassen van de schoolorganisatie aan een steeds complexere en turbulente context. Dit vraagt om flexibiliteit in de organisatiewijze en een continue adaptief en innovatief vermogen bij directie en management.

## 1.2 Kernactiviteiten en organisatiedoelen

### *1.2.1 Missie*

De stichting heeft, zonder winstoogmerk, ten doel het doen geven en bevorderen van onderwijs op oecumenische, Protestants-christelijke en (Rooms-)katholieke scholen voor basisonderwijs op basis van haar religieuze identiteit.

De missie van Stichting Penta; het is ons doel om het best denkbare onderwijs voor onze leerlingen (bij Penta aangeduid met de naam Emma, hetgeen model staat voor alle leerlingen) te arrangeren. Daarbij houden we rekening met toekomstige ontwikkelingen als digitalisering, mondialisering en globalisering en de bijbehorende doelen die betrekking hebben op technologische ontwikkelingen, de samenlevingsopdrachten en verduurzaming.

Aan deze missie geven wij vorm, vanuit de christelijke identiteitsgrondslag - en vanuit onze overtuiging - zoals deze beschreven staat in ons statuten: ‘Wij geven en bevorderen onderwijs in onze scholen, op basis en vanuit oecumenische, protestants-christelijke en rooms-katholieke grondslagen’; een pluriforme bijzondere identiteit.

De identiteit van Penta is daarmee veelkleurig, als van een glas-in-loodvenster. Niet alleen religieus getint, maar staand in de samenleving die voortdurend onderhevig is aan veranderingen. Die veelkleurigheid geeft ruimte en moed om onderwijs in diversiteit te verzorgen ten behoeve van de aan ons toevertrouwde leerlingen. Veelkleurige kinderen en een multiculturele samenleving, vragen veelkleurig onderwijs. Onderwijs wordt op maat georganiseerd, naar de aard van de leerling.

De identiteit van Penta is dus moeilijk te vatten onder één noemer. We hebben een religieuze, een pedagogisch en onderwijskundig getinte identiteit, maar ook een op de maatschappijgerichte identiteit, veelal plaats of wijk gebonden. Eén ding valt zeker over onze identiteit vast te stellen; ze is in ieder geval veelkleurig én hedendaags.

De religieuze identiteit van Penta is gebaseerd op christelijke normen en waarden. Op alle Pentascholen speelt de levensbeschouwing een rol, maar wordt vanuit de eigen historie op verschillende manieren vormgegeven: specifiek aangeboden vanuit de christelijke traditie of meer ingebed in de brede identiteit van de school. De scholen beschrijven dit in hun schoolplan.

Er zijn vier kernbegrippen ontstaan: werkwoorden die richting geven aan de interconfessionele identiteit en de opdracht (missie) die Stichting Penta zich stelt. Het zijn leidende organisatieprincipes.

Iedere Penta-school beschrijft ‘het eigene’ in het schoolplan. Dat kan divers zijn, ook in uitvoering.

ONZE KERNBEGRIPPEN:

- **ONTWIKKELEN**
- **VERWONDEREN**
- **INSPIREREN**
- **ONTMOETEN**

### *1.2.2 Visie*

De visie van Stichting Penta is erop gericht alle betrokkenen, leerlingen, leerkrachten, onderwijsondersteunend personeel en management, te laten floreren. In de visie van Stichting Penta staan de eigen regie, betrokkenheid op de opdracht/missie en (zelf-)verantwoordelijkheid van professionals centraal. Onder het motto: 'De regie ligt bij jezelf' wordt de verantwoordelijkheid daar neergelegd waar deze thuis hoort. Niet alleen krijgen scholen de ruimte zelf beleid uit te stippelen, ook personeelsleden en leerlingen worden uitgedaagd om in beweging te blijven en verantwoordelijkheid te nemen.

### *1.2.3 Onze principes*

De scholen binnen Stichting Penta zijn divers met betrekking tot identiteit en pedagogische en didactische benadering. Wat ons bindt, is onze grondhouding. Onze principes krijgen betekenis in de praktijk of wel in de leefwereld:

- waar wij ze inzetten als leidraad bij onze beslissingen;
- waar wij ze toepassen in interacties met en rond Emma;
- wanneer we als hechte leergemeenschappen elkaar blijven inspireren.

| | | |
|---|---|---|
| **VERBINDING**<br>*Dialoog*<br>*(van hart tot hart)* | **VERTROUWEN**<br>*We zijn betrouwbaar*<br>*en voorspelbaar*<br>*in ons handelen* | **VAKMANSCHAP**<br>*We zijn bevoegd*<br>*en vakbekwaam* |
| **LEREN & ONTWIKKELEN**<br>*We zijn morgen beter*<br>*dan vandaag* | **ERKENDE ONGELIJKHEID**<br>*We verschillen,*<br>*iedereen is uniek* | **EIGENAARSCHAP**<br>*We zijn eigenaar van*<br>*ons eigen leerproces* |

### *1.2.4 Onze professionele cultuur*

In onze professionele cultuur staat 'erkende ongelijkheid' centraal. Als mens is iedereen gelijkwaardig, maar tussen individuen zijn er grote verschillen, er is sprake van ongelijkheid. Wij gaan uit van die verschillen en erkennen ze. Gebruik maken van verschillen maakt een organisatie sterker. Diversiteit leidt tot bredere inzichten en besluiten. We werken en handelen vanuit de inclusie gedachte; iedereen draagt iets bij aan het geheel en die

bijdragen mogen verschillen. Wij vinden het van belang, dat mensen worden aangesproken op wat ze kunnen, opdat ze openlijk met elkaar kunnen bespreken wat ze niet kunnen of nog moeten leren.

Kwaliteit heeft de belangrijkste stem in onze professionele cultuur, kwaliteit doet er toe. Wij mobiliseren elkaar op kwaliteit en affiniteit. Voor een bepaald onderwerp komen dus die leraren bij elkaar, die verstand hebben van de zaak en die geïnteresseerd zijn. Vanuit die gedachte nemen wij besluiten.

De beslisser is degene die de leiding heeft over een bepaald deel van de organisatie of de totale organisatie. Belangrijk bij het nemen van besluit is dat er draagvlak is.

Eén van de kengetallen is dat 80% van de degenen die er verstand van hebben, achter de beslissing staan. Andere betrokkenen zijn altijd goed geïnformeerd, maar praten niet altijd mee. Dat betekent, dat wij het idee verlaten dat iedereen over alles meepraat.

In onze professionele cultuur zoeken we naar de kwaliteiten die iemand heeft. Wij vertrouwen erop, dat iedereen morgen beter wil zijn dan nu. Hij/zij benoemt voor zichzelf de stappen die hij/zij de komende periode wil zetten. Hierin bieden wij kansen om beter te worden, maar stellen we ook eisen. Morgen beter dan vandaag!

Wij zijn een lerende organisatie, waarin professionals, schooloverstijgend, van elkaar leren en er interne reflectie plaatsvindt.

## 2.2 Strategische thema's

### *2.2.1 Bestuurlijke opgave*

Stichting Penta en haar scholen vormen samen een professionele organisatie. In professionele organisaties ligt de verantwoordelijkheid bij de professionals/vakmensen. Deze vakmensen willen vanzelfsprekend verantwoording afleggen over hun professionele handelen. We hebben vertrouwen in leerlingen en in medewerkers.

Medewerkers zijn professionals/vakmensen op hun gebied en verdienen binnen beschreven en financiële kaders de ruimte en middelen om als professional te kunnen functioneren. De structuur van de organisatie, de beschreven interacties en de verantwoordelijkheden vergen nogal wat van allen die betrokken zijn bij Emma & Youssef. Dat we sinds 2019 ook meer specifieke aandacht hebben voor die leerlingen die vanuit 'achterstands-posities' aan ons onderwijs deelnemen, duiden wij door naast Emma ook een jongensnaam te noemen. Als zodanig zijn zij metaforisch (in Jip & Janneke taal) voor alle meisjes en jongens die – in alle diverstiteit – deelnemen aan ons onderwijs in een kleinstedelijke context. We besteden daarbij nadrukkelijker aandacht aan het onderwijsachterstandenbeleid en de taal- en culturele verschillen die we erkennen.

Voor iedereen geldt, dat we bestaande 'platgetreden paden' gaan verlaten om de best mogelijke voorwaarden te creëren voor onderwijs en ontwikkeling van Emma en Youssef. We zoeken en vinden daarvoor nieuwe wegen. Ons evolutief doel 'Morgen beter dan vandaag' is bepaald en we (er)kennen dit vanuit dezelfde grondhouding. We dagen in deze koers iedere professional binnen Penta uit, zijn of haar positie tot Emma te evalueren en continue te verbeteren waar mogelijk. We evalueren onze taken en reflecteren op ons handelen. Alles begint bij de juiste intenties.

We doen allemaal ons uiterste best om het beste uit onszelf te halen. Iedereen werkt mee aan het eigen leren, is eigenaar van het eigen leerproces. De kwaliteit van de leerprocessen van leerlingen staat centraal. En het steeds verbeteren van de onderwijspraktijk daarbij ook, zelfs onder de moeilijkste omstandigheden, op afstand.

**Toegangsbeleid - Ieder kind is welkom**

Het onderwijs van Stichting Penta heeft dus een belangrijke maatschappelijke opdracht: het wil van maatschappelijke meerwaarde zijn. Ons onderwijs is daarom voor iedereen toegankelijk. De grondslag van onze stichting geldt voor de scholen als anker, bij de toepassing ervan is er ruimte voor diversiteit.

Binnen onze scholen leren wij kinderen van jongs af aan respect te hebben voor elkaars overtuiging of mening. Onze scholen zijn in wezen de maatschappij in het klein. Daarom streven wij ernaar om een afspiegeling te zijn, of te worden, van de buurt waarin ze gevestigd zijn. Bij Penta is ieder kind en zijn alle ouders welkom – in de basis op grond van wederzijds respect.

### *2.2.2 Politieke en maatschappelijke opgave*

We leven in een samenleving waarin ontwikkelingen elkaar snel opvolgen en maatschappelijke eisen die, onder druk van de politiek, voortdurend veranderen. In de recente coronacrisis is tegelijkertijd de aandacht voor de basisvaardigheden van het funderend onderwijs toegenomen. Goed leren lezen, schrijven en rekenen zijn voorwaardelijke vaardigheden die voor ieder kind in de basis van het onderwijs goed belegd moeten zijn. Door de coronacrisis zijn de nieuwste technologische ontwikkelingen versneld en is gebleken dat ook digitale vaardigheden meer dan ooit nodig zijn. De verwachtingen van ouders en andere stakeholders nemen toe, de nadruk op leerresultaten, het tegengaan van kansenongelijkheid, het bieden van passend onderwijs in duurzame en veilige onderwijsgebouwen en de zorg voor een soepele overgang naar het voortgezet onderwijs zijn hier voorbeelden van.

In de onderwijssector is veel onder deze invloed in verandering. En de veranderingen gaan snel. De onderwijsarbeidsmarkt staat daarbij ook nog flink onder druk.

Dit is een maatschappelijk probleem dat ook door de politiek wordt erkend. Landelijke acties die al in meerdere onderwijssectoren plaatsvonden benadrukken dit. Deels wordt dit beantwoord door een nieuwe CAO met betere arbeidsvoorwaarden en mogelijkheden tot het verkrijgen van subsidies, zowel voor het verbeteren van de arbeidsmarkt per regio alsook voor het verbeteren van de onderwijshuisvesting en –kwaliteit van ons onderwijs. Maar hoe we het ook wenden of keren, de optelsom van opgaven is groot: er wordt veel gevraagd aan onze sector en specifiek ook aan onze stichting voor bijzonder onderwijs in een context onder druk.

Bij Stichting Penta heeft dit in 2020 geleid tot het aanvragen van extra middelen ter verbetering van ons onderwijs. Naast diverse aanvragen bij het SWV Westfriese Knoop om tot onderwijsinnovaties te komen, is er extra geïnvesteerd in de ontwikkeling van de kwaliteit van het onderwijs op diverse gebieden. Zo heeft het 'taal- en leesonderwijs' maar ook het 'beweegonderwijs' en 'gedrag & ontwikkeling' op de scholen diverse impulsen gehad en zijn we op 2 scholen gestart met een intensieve scholing c.q. professionalisering in het kader van het 'Michaela-schoolconcept'. Dit is naast het project 'Samen van Start' dat in de Kersenboogerd vanaf augustus 2020 begon, een manier om antwoorden te vinden op specifieke vraagstukken die spelen in de onderwijs-achterstandenaanpak. Ook vanuit de gemeente Hoorn en door samenwerking met partners als de bibliotheek Hoorn en stichting Netwerk, stichting SKH en 't Herdertje (regionale kinderopvangpartners), werken we intensief samen aan zogenaamde integrale wijkgerichte aanpakken. Deze vonden eerder al hun oorsprong in het zogenaamde Brede scholen initiatief, dat op vele Pentascholen nog voortgang kent.

Er is dus concreet ingezet op 3 lijnen:

- **Schoolontwikkeling** en voortgang hiervan op de algemene kwaliteitsthema's: taalbeleid & lezen, gedrag en sociale schoolse ontwikkeling en op sommige scholen specifiek op rekenen & techniekonderwijs.
- **Professionaliseringsthema's** t.b.v. een veranderende leerlingpopulatie in sommige wijken: Risdam Kersenboogerd & de Grote Waal die vragen om een andere teamgerichte pedagogisch-onderwijskundige aanpak.
- **Achterstanden en extra ondersteuning** van coronagerelateerde problematiek, in combinatie met de inzet op extra ondersteuning in de klassen en scholen, om de ontstane afstanden tot het onderwijsaanbod te verkleinen (schoolspecifieke aanpak). Zo zijn we op de Ichthus dit schooljaar gestart met de zogenaamde Intermezzogroep (klas/groep 9) voor zowel de 'meer- als minderkunners'. Dit wil zeggen: leerlingen die nog niet toe zijn aan de overstap naar het VO en daardoor een extra jaar aan het basisonderwijs vastknopen alvorens de brug te slaan naar het VO in Hoorn.

### *2.2.3 En wat doen we dan vandaag en morgen?*

Door de sterk veranderde omstandigheden in 2020 zijn we met elkaar, in verbinding en bouwend op wederzijds vertrouwen in professionaliteit, op zoek gegaan naar antwoorden. Hoe regelen we – op afstand en via devices die we uitlenen aan gezinnen – het meest passende aanbod aan alle leerlingen; voor ieder kind met een eigen ontwikkelingslijn. Hoe houden we onze interne professionaliteitsontwikkeling gaande, zowel op school- als op stichtingsniveau? Hoe zorgen we ervoor, dat we iedere leerling in beeld en in zicht houden? En antwoorden hebben voor ouders in zulke onzekere coronatijden?

De scholingsdagen moesten ook op afstand worden ingericht, ook zo de stichtingsbrede Pentadag in oktober. Ondanks alles hebben we digitaal en op afstand onze problemen maar ook best practices verzameld en gedeeld.

En zijn via een eigen website binnen Penta (Remote Onderwijs) digitale vaardigheden (tips & tricks) gedeeld, met elkaar en met al onze leerlingen. En passent hebben we veel ouders als educatief partners ontmoet. Achter de schermen, aan de keukentafel, deden zij vaak mee aan en in ons onderwijs. We hebben daarin zoveel mogelijk digitale ontmoetingen, zowel in de directiekring, als binnen teams en via digitale ouderavonden georganiseerd, zodat we elkaar op afstand niet zijn kwijtgeraakt. En dat vinden wij met name de bijzondere winst van dit speiciale jaar in coronatijd; dat er toch ook veel sociale onderwijsopbrengsten zijn te delen – ook al was het moeilijker dan ooit - om groepsprocessen, klas- en schoolontwikkelingen en organisatieontwikkelingen op gang te houden. We zijn er goed in geslaagd om er samen doorheen te komen, soms in pragmatische oplossingsgerichtheid, soms door creatieve digitale oplossingen. We werkten veel samen via teams en hebben daar complete databases opgebouwd, bijvoorbeeld ook via de studiedag: de best practice lessons learned in het 'Penta Magerzijn'.

We weten dat we met elkaar koersen op een – door dit coronajaar - totaal veranderde maatschappelijke horizon. We hebben een nieuw strategisch beleid op te stellen in 2021. We gaan ervan uit, dat als dit weer veilig kan, we graag de scholen zo snel mogelijk op een goede manier open willen stellen.

Met meer tijd en ruimte om ook voor- en naschoolse ontwikkelingen in samenhang en samen met onze partners verder door te ontwikkelen. Met meer nadruk op de brede sociale en persoonlijke ontwikkeling van ieder kind. Omdat wij geloven dat scholen vooral een sociale en persoonsontwikkelende functie te vervullen hebben. Naast de opdracht tot kennisoverdracht, is een school ook de ontmoetingsplek in de wijk, de buurt en de stad. Wij willen onderwijs bieden dat kwalitatief goed is, waarin waardenoverdracht centraal staat en dat toegankelijk is voor alle kinderen in Hoorn, ongeacht hun achtergrond of afkomst.

Waarbij het onze opgave zal zijn om de (digitale) verworvenheden en kennis, opgedaan in een periode van crisis en onder druk, nu ook te integreren in ons onderwijs. Zodat we nog beter kunnen differentiëren en ons aanbod op maat kunnen aanbieden aan iedere leerling, of zij/hij nu Emma of Youssef heet.

### *2.2.4 Horizontale verantwoording / Goed bestuur*

Stichting Penta vindt horizontale verantwoording van groot belang. Het college van bestuur gaat op regelmatige basis het gesprek aan met (een afvaardiging van) de raad van toezicht, ouders (GMR/MR), schoolteams en andere belangrijke partners van de school binnen de regio. Juist in de horizontale dialoog met direct belanghebbenden – in samenspraak - komt onderwijskwaliteit tot stand. Stichting Penta betrekt de Raad van Toezicht, schoolteams en ouders actief bij de organisatie en het beleid in en om de scholen. Dit is onderdeel van goed bestuur en past bij de cyclische kwaliteitsverbetering die wij nastreven.

In ons motto: ‘Morgen beter dan vandaag’ komt dit continue verbeterproces tot uiting.

# A2 Analyse van de financiële situatie

## 2.1 De balans

Onderstaand schema geeft de balansposities van Stichting Penta weer over de afgelopen vier jaar:

| Balans Stichting Penta | 31.12.2017 *actual* | 31.12.2018 *actual* | 31.12.2019 *actual* | 31.12.2020 *actual* |
|---|---|---|---|---|
| **ACTIVA** | | | | |
| materiële vaste activa | € 3.249.614 | € 3.132.514 | € 2.527.696 | € 2.375.281 |
| financiële vaste activa | € - | € 44.658 | € 126.428 | € - |
| vorderingen | € 859.413 | € 915.751 | € 811.315 | € 1.116.349 |
| liquide middelen | € 1.411.436 | € 1.133.633 | € 2.984.952 | € 4.355.267 |
| **TOTAAL** | **€ 5.520.463** | **€ 5.226.555** | **€ 6.450.391** | **€ 7.846.897** |
| | | | | |
| **PASSIVA** | | | | |
| reserves | € 3.942.441 | € 3.542.189 | € 2.714.081 | € 3.138.187 |
| resultaat | € -400.252 | € -828.108 | € 424.106 | € 780.414 |
| ***eigen vermogen*** | ***€ 3.542.189*** | ***€ 2.714.081*** | ***€ 3.138.187*** | ***€ 3.918.601*** |
| voorzieningen | *€ 420.914* | € 793.604 | € 859.091 | € 1.157.361 |
| langlopende schulden | € - | € - | € 89.382 | € - |
| kortlopende schulden | € 1.557.360 | € 1.718.870 | € 2.363.732 | € 2.770.935 |
| **TOTAAL** | **€ 5.520.463** | **€ 5.226.555** | **€ 6.450.391** | **€ 7.846.897** |

**Materiële vaste activa**

In 2020 is 455K geïnvesteerd en bedragen de afschrijvingen 607K. Het mutatie saldo van 607-455= 152K. Met dit bedrag neemt derhalve de MVA – waarde in de balans af van ultimo 2019 naar ultimo 2020, dat wil zeggen van 2.528K ultimo 2019 naar 2.375K ultimo 2020.

De ratio Eigen Vermogen minus MVA-waarde (ten opzichte van de opbrengsten) is een belangrijke factor bij het meten van de financiële conditie. Mede door de ontwikkelingen van de MVA-balans in de afgelopen 2 kalenderjaren is deze ratio substantieel verbeterd.

**Financiële vaste activa**

De financiële vaste activa in de balans van ultimo 2019 hebben betrekking op de declaratie bij het UWV van Transitievergoedingen die betaald zijn bij ontslag van twee jaar zieke werknemers. Deze post is korter dan een jaar en ultimo 2020 derhalve onderdeel van de vorderingen.

**Vorderingen**

Het grootste gedeelte (72%) van de vordering van 1.116K - een bedrag van 808K per ultimo 2020 - wordt verklaard door egalisatie van de inkomstenboeking die afwijkt van het werkelijke betaalritme. Dit betekent concreet, dat DUO niet direct de hele beschikkingsopbrengst uitbetaalt; een deel wordt ontvangen na afloop van december.

Een vordering van 162K heeft betrekking op de declaratie bij het UWV van Transitievergoedingen die betaald zijn bij ontslag van twee jaar zieke werknemers. Deze post is korter dan een jaar en ultimo 2020 derhalve onderdeel van de vorderingen. De betreffende wet is ingegaan in op 1 januari 2020. Tussen

1 april 2020 en 1 oktober 2020 konden werkgevers additioneel met terugwerkende kracht transitievergoedingen die betaald zijn vanaf 1 juli 2015 terugvorderen bij het UWV. Stichting Penta heeft in 2020 mede de vordering over deze oudere periode ingediend.

De eerste uitbetalingen door het UWV aan Stichting Penta naar aanleiding van de ingediende declaraties, zijn in 2021 per bank ontvangen. Dat betreft een bedrag van 47K in het voorjaar van 2021. In de balans ultimo 2020 staat derhalve nog de vordering van eind 2019 open, tezamen met de ingediende declaraties in het kalenderjaar 2020.

De post overige vorderingen van 107K is ook onderdeel van de vordering van 1.116K. Deze houdt voornamelijk enkele vorderingen in op de gemeente Hoorn (52K) en een vordering op de nutsbedrijven (34K). De nutsafrekening betreft de gas-electra afrekeningen over het kalendjaar 2020 die in 2021 ontvangen worden.

Bij de gemeente heeft de vordering betrekking op een nog niet betaalde bijdrage van 32K beweegmanagement door de gemeente Hoorn welke na december ontvangen wordt. Daarnaast staat een subsidievordering op de gemeente Hoorn met betrekking tot de Intermezzoklas van 19K open op de balansdatum. Ten slotte is er een nog te factureren bedrag (15K) ten behoeve van vergoeding van de opgestelde Businesscase voor de nieuwbouw van de Mariaschool.

Verder maken de vooruitbetaalde kosten ad 38K onderdeel uit van de vordering in de balans van 1.116K. De grootste factuur hierin is een betaling van 29K aan Academica i.v.m. een opleidingstraject Michaela Conceptschool waaraan wordt deelgenomen door de scholen Rank en Kompas. Het genoemde bedrag bestaat uit de kosten met betrekking tot kalenderjaar 2021 die betaald zijn in 2020.

**Liquide middelen**

Bij de liquide middelen gaat het, naast de betaalrekening van de stichting, ook om de bankrekeningen die verbonden zijn aan de diverse scholen. Zie voor een gedetailleerde toelichting de onderdelen A3.2 Treasuryverslag en B4 Kasstroomoverzicht.

De liquide middelen nemen in 2020 met 1.370K toe van 2.985K ultimo 2019 naar 4.355K ultimo 2020. Belangrijkste posten daarbij zijn (1) het positieve resultaat van 780K, (2) een mutatie van 143K op de ontwikkeling van het saldo van de vorderingen gesaldeerd met het saldo van de verplichtingen, (3) opbouw van de voorzieningen ad 298K – deze zijn gerelateerd aan kosten die geen cash-out vormen –en (4) het saldo in 2020 van 152K door minder reguliere investeringen dan reguliere afschrijvingen (5) Overige minus 3K.

Bij (2) mutatie van vorderingen gesaldeerd met schulden, zijn de belangrijkste items de verlaging in 2020 van de verplichting van ultimo 2019 door de vrijval van de 429K te betalen loonkosten uit hoofde van de nieuwe CAO. In de balans van ultimo 2019 was dat een verplichting; in 2020 is een en ander uitbetaald en daarmee is de verplichting vervallen. Naast deze 429K verlaging is er een verhoging van de vooruitontvangen subsidies van 600K (met betrekking tot de Covid-subsidie, Samen van Start en dergelijke). De genoemde 600K minus 429K = 171K, hiernaast nog 28K overige, dat maakt het in de vorige alinea genoemde mutatiesaldo van 143K.

**Eigen vermogen**

Het totale Eigen Vermogen neemt toe met het resultaat van +/+ 780K. De mutatie komt voort uit de exploitatie. Zie voor een gedetailleerde toelichting het onderdeel A3 Gang van zaken gedurende het verslag jaar.

**Voorzieningen**

De totale voorzieningen stijgen 298K ten opzichte van ultimo 2019. Binnen de voorzieningen gaat het hierbij vooral om de groot onderhoudsvoorziening, deze stijgt met 271K. De personeelsvoorziening stijgt met 19K en de overige voorzieningen met 8K. Voor een toelichting op de stijging van de onderhoudsvoorziening verwijzen we naar de toelichting op de onderhoudskosten in de exploitatie.

Onderdeel van de personele voorzieningen ultimo 2020 is een voorzineing wachtgelders van 48K. Stichting Penta is in een bezwaarprocedure tegen het Participatiefonds actief. Dit betreft een bezwaarprocedure tegen een specifieke casus uit de afgelopen jaren die volgens het Participatiefonds ten laste van Penta moet worden gebracht. Indien dit bezwaar wordt toegewezen kan dit in een toekomstige jaarrekening een financieel voordeel opleveren. Het kan geen nadeel opleveren daar de betreffende kosten reeds verwerkt zijn.

**Kortlopende schulden**

De kortlopende schulden nemen ultimo 2020 ten opzichte van ultimo 2019 toe met 407K. Hiervan heeft 226K betrekking op de overlopende passiva, 108K op te betalen crediteuren, 88K op kortlopende pensioen-verplichtingen en minus 14K op de te betalen belastingen en premies.

De stijging van 88K op de kortlopende pensioenverplichtingen ontstaat vooral door een verplaatsing in de creditbalans van 89K verplichting die ultimo 2019 langdurend was naar ultimo 2020 kortlopend voor hetzelfde bedrag. Het af te dragen bedrag van 89K komt oorspronkelijk voort uit de verwerking van de nieuwe CAO in de jaarrekening 2019. De bijbehorende verhoging van de pensioengrondslag wordt effectief in 2021 en leidt in dat jaar tot af te dragen pensioenpremies over de genoemde loonkosten uit hoofde van deze nieuwe CAO. Hierdoor is deze verplichting ultimo 2020 kortdurend geworden, waar deze ultimo 2019 nog langlopend was, namelijk langer dan een jaar.

De balanspositie te betalen crediteuren is een momentopname. Ten opzichte van ultimo 2019 staan ultimo 2020 enkele grotere facturen open die vervolgens in 2021 zijn betaald.

Het bedrag van 226K betreft de stijging van de overlopende passiva. Daarbij gaat het vooral om enerzijds een daling van het nog te betalen loon en anderzijds om een stijging van de vooruit ontvangen subsidieopbrengsten. De daling van de post nog te betalen loon, komt voort uit het vervallen van het bedrag van 429K uit hoofde van de nieuwe CAO. In de balans van ultimo 2019 was dat een verplichting; in 2020 is een en ander uitbetaald en daarmee is de verplichting vervallen.

Aan de andere kant stijgen de overlopende passiva vooral door de vooruit ontvangen (subsidie)bedragen van 600K. Hierbij gaat het vooral om subsidies over het schooljaar 2020-2021 waarbij de realisatie ervan na december 2020 aan de orde is. Het betreft vooral subsidies als de subsidie inhalen leer- en ontwikkelachterstanden veroorzaakt door Covid-19 en de gemeentelijke subsidie Samen van Start waarvoor Stichting Penta penvoerder is. Daarnaast subsidies als Lerarenontwikkelfonds (LOF) en de Doorstroomsubsidie PO-VO. Wat betreft de stijging van de vooruitontvangen investeringsubsidies: daarbij gaat het om een vergoeding van de gemeente Hoorn voor mobiele klaslokaalunits, zoals in gebruik op het het Kompas alsmede om een vergoeding voor de nieuwe extra groep van de Roald Dahl.

| Specificatie balans positie overlopende passiva | Ultimo 2020 | | Ultimo 2019 | | Delta |
|---|---|---|---|---|---|
| Vooruitontvangen investeringssubsidies | 285.727 | | 197.771 | | 87.956 |
| Vooruitontvangen muziekssubsidie | 21.111 | | 37.108 | | 15.997- |
| Vooruit ontvangen bedragen/ overige subsidies | 644.958 | | 44.096 | | 600.862 |
| Nog te betalen kosten | 57.419 | | 76.454 | | 19.035- |
| Nog te betalen vakantiegeld | 484.473 | | 467.473 | | 17.000 |
| Nog te betalen loon uit hoofde van de nieuwe CAO | 0 | | 429.516 | | 429.516- |
| Nog te betalen salarissen regulier | 10.073 | | 25.557 | | 15.484- |
| | **1.503.761-** | | **1.277.975** | | **225.786** |

**Langlopende schulden**

Zoals beschreven bij de kortlopende schulden is er sprake van een verplaatsing in de balans van 89K verplichting die ultimo 2019 langdurend was en ultimo 2020 kortlopend is geworden.

Het af te dragen bedrag van 89K komt oorspronkelijk voort uit de verwerking van de nieuwe CAO in de jaarrekening 2019. De bijbehorende verhoging van de pensioengrondslag wordt effectief in 2021 en leidt in dat jaar tot af te dragen pensioenpremies over de genoemde loonkosten uit hoofde van deze nieuwe CAO. Hierdoor is deze verplichting ultimo 2020 kortlopend geworden.

## 2.2 Kengetallen

De analyse van de financiële situatie zal nu worden gedaan aan de hand van een aantal kengetallen.

| Ratio's | Norm | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|---|---|---|---|---|---|
| | | *actual* | *actual* | *actual* | *actual* |
| Balanstotaal | | 5.520.463 | 5.226.555 | 6.450.391 | 7.846.897 |
| Totale baten | | | | | 19.242.880 |
| Totale lasten | | | | | 18.459.119 |
| Rijksbijdrage OCW | | 16.434.749 | 17.432.352 | 18.192.358 | 18.652.554 |
| | | | | | |
| Weerstandsvermogen | >5% | | 15,27% | 16,84% | 20,36% |
| Weerstandsvermogen ex MVA | | 1,69% | -2,35% | 3,28% | 8,02% |
| Kapitalisatiefactor | 30-40% | 30,25% | 26,99% | 32,68% | 38,96% |
| Liquiditeitsratio | 1-1,5 | 1,46 | 1,19 | 1,61 | 1,97 |
| Solvabiliteit 2 | >30% | 71,79% | 67,11% | 61,97% | 64,69% |
| Huisvestingsratio | <10% | | 8,00% | 8,83% | 9,37% |
| Rentabiliteit | 1% | -2,50% | -4,64% | 2,29% | 4,07% |

**Kapitalisatiefactor**

*Definitie: Balanstotaal minus boekwaarde Gebouwen en terreinen gedeeld door de totale baten.*

De Kapitalisatiefactor beoogt tot uitdrukking te brengen, dat de onderwijsinstelling het kapitaal al dan niet efficiënt benut voor de vervulling van haar taken. De signalerings- en bovengrens is gesteld op 30%-40%. Stichting Penta realiseert op deze variabele met 39% binnen de bandbreedte van de indicator.

**Weerstandsvermogen**

*Definitie: Het eigen vermogen gedeeld door de totale baten.*

Stichting Penta voldoet met 20,3% aan de norm van de Commissie Don.

**Weerstandsvermogen ex MVA**

*Definitie: Het eigen vermogen minus de waarde van de materiële vast activa gedeeld door de totale baten.*

Deze ratio is een belangrijke indicator bij het meten van de financiële conditie van de stichting. Met een score van 8,02% is deze flink verbeterd ten opzichte van een eerdere fase. Dit mede door de ontwikkelingen van de MVA-balans en het positieve financieel exploitatieresultaat in de afgelopen kalenderjaren.

**Liquiditeit (current ratio)**

*Definitie: Vlottende activa gedeeld door kortlopende schulden.*

De Liquiditeitsratio geeft aan in hoeverre Stichting Penta in staat is om per balansdatum aan haar kortlopende verplichtingen te voldoen. Vanouds geldt een normering met een ondergrens van 1,0 en een bovengrens van 1,5. Dit met de aantekening dat het sector BO5-gemiddelde per ultimo 2019 een factor 2,55 bedraagt. Stichting Penta realiseert een ratio van 1,97 ultimo 2020. Wanneer de liquide middelen beoordeeld worden minus de vooruitontvangen bedragen van 600K+72K= 672K in de overlopende passiva ultimo 2020 - dan is de score van Stichting Penta nog alijd een goede uitkomst van 1,72.

**Solvabiliteit**

*Definitie: Eigen vermogen en voorzieningen gedeeld door het totale vermogen.*

Deze definitie kent een ondergrens van 30% en geen bovengrens. Stichting Penta voldoet ruimschoots aan deze stelling. Ten opzichte van ultimo 2019 stijgt de solvabiliteit licht.

**Huisvestingsratio**

*Definitie: De huisvestingslasten plus de afschrijvingslast voor gebouwen, terreinen en technische zaken gedeeld door de totale lasten.*

Zonder de incidentele dotatie aan de voorziening groot onderhoud van 70K bedraagt de score 9,0%. Wanneer ook de extra schoonmaaakkosten buiten beschouwing gelaten worden – veroorzaakt door de vereiste extra hygiëne naar aanleiding van de situatie rond Covid-19 – bedraagt de huisvestingsratio een reguliere 8,5%. Inclusief de incidentele extra dotatie aan de voorziening groot onderhoud en inclusief de extra schoonmaakkosten, bedraagt de huisvestingsratio 9,4%.

**Rentabiliteit**

*Definitie: Resultaat uit gewone bedrijfsvoering gedeeld door totale baten uit gewone bedrijfsvoering.*

Als publiekrechtelijke stichting streeft Stichting Penta geen winst na. Omwille van continuïteit en risicobeheersing, streeft Stichting Penta naar een jaarlijkse toevoeging aan de Algemene Reserve en een planning van benutting van de beschikbare ruimte (zie onderdeel A4 Continuïteitsparagraaf). Over 2020 was de rentabiliteit een plus van 4,0%. Voor een meer gedetailleerde evaluatie van het resultaat, wordt verwezen naar onderdeel A3 Gang van zaken gedurende het verslagjaar.

**Nieuw kengetal publiek eigen vermogen**

*Definitie: Normatief Eigen Vermogen = 0,5 * (aanschafwaarde gebouw * 1,27) + boekwaarde resterende materiële vaste activa + 0,05 * alle baten.*

| Vergelijking met nieuwe signaleringswaarde eigen vermogen | 31.12.2020 |
|---|---|
| Algemene reserves | 3.643.690 |
| Bestemmingsreserve publiek | 191.925 |
| Bestemmingsreserve privaat | 82.986 |
| | 3.918.601 |
| Bestemmingsreserve privaat | -82.986 |
| Eigen vermogen publiek | **3.835.615** |
| | |
| Aanschafwaarde gebouw * 0,5 * 1,27 | ***412.750*** |
| | |
| Boekwaarde materiële vaste activa | 2.375.281 |
| Boekwaarde gebouw | -301.517 |
| Boekwaarde resterende materiële vaste activa | ***2.073.764*** |
| | |
| 0,05 * alle baten | ***962.144*** |
| Signaleringswaarde eigen vermogen | **3.448.658** |
| | |
| Publiek Eigen vermogen t.o.v. de signaleringswaarde | 386.957 |
| | |
| Jaarlijkse vordering op OCW die gaat vervallen | 808.864 |
| | |
| Publiek Eigen vermogen t.o.v. de signaleringswaarde na vervallen jaarlijkse vordering op OCW | -421.907 |

Volgens de nieuwe definitie van de inspectie bedraagt de signaleringswaarde voor mogelijk bovenmatig eigen vermogen per ultimo 2020 3.448K. Het relevante eigen vermogen bedraagt per ultimo 2020 3.835K. Het relevante eigen vermogen is derhalve 387K hoger dan de signaleringwaarde volgens de nieuwe definitie. Onderstaand evalueren wij deze uitkomst.

**Evaluatie mogelijk bovenmatige reserve**

Per 2023 treedt een vereenvoudiging van de bekostiging in het primair onderwijs in werking. Onderdeel daarvan is dat de jaarlijkse vordering op OCW vervalt. Deze ontwikkeling worden echter niet meegenomen in de nieuwe signaleringswaarde van OCW voor mogelijke bovenmatige reserves. Deze aanstaande aanpassing zal leiden tot een lagere vermogenspositie bij schoolbesturen, waaronder ook stichting Penta. Wanneer hier – bewust en planmatig - rekening mee wordt gehouden heeft stichting Penta geen bovenmatige reserve.

In de komende vereenvoudiging van de bekostiging in het primair onderwijs gaat de bekostiging van de schoolbesturen van schooljaarbekostiging naar bekostiging per kalenderjaar. In de huidige schooljaarbekostiging krijgt een schoolbestuur in de eerste vijf maanden van het schooljaar (augustus t/m december) minder dan 5/12-deel van de totale bekostiging. Hierdoor heeft elk schoolbestuur in de administratie een vordering van 7,12% op OCW. Door de overgang naar kalenderjaarbekostiging vervalt deze vordering. Eén en ander heeft geen effect op de bekostiging/ liquiditeit van schoolbesturen –er wordt hierdoor niet minder bekostiging beschikbaar gesteld aan schoolbesturen - maar het zal wel leiden tot een lagere vermogenspositie . Voor stichting Penta gaat het om ruim € 800.000.

Het gaan vervallen van de vordering op OCW heeft dus een fors effect op de reserves van schoolbesturen, als ook stichting Penta. Deze ontwikkeling maakt echter geen onderdeel uit van de nieuwe signaleringswaarde van OCW voor mogelijke bovenmatige reserves. Wanneer rekening gehouden wordt met het gaan vervallen van deze vordering van ruim € 800.000 heeft stichting Penta geen bovenmatige reserve.

# A3 Gang van zaken gedurende het verslagjaar

## 3.1 De exploitatie

Onderstaande tabel geeft een vergelijking van het exploitatieresultaat op basis van de begroting en realisatie over verslagjaar 2020.

**Het exploitatieresultaat 2020 is +/+ € 780.414**

| | Realisatie 2020 | Begroting 2020 | Realisatie 2019 | *Realisatie 2020 t.o.v. Begroting 2020* |
|---|---|---|---|---|
| | € | € | € | € |
| **Baten** | | | | |
| (Rijks)bijdragen OCW | 18.652.554 | 17.840.383 | 18.192.358 | *812.171* |
| Overige overheidsbijdragen en -subsidies | 274.045 | 114.552 | 172.821 | *159.493* |
| Overige baten | 316.281 | 188.548 | 266.242 | *127.733* |
| **Totaal baten** | 19.242.880 | 18.143.483 | 18.631.421 | *1.099.397* |
| **Lasten** | | | | |
| Personele lasten | 14.993.898 | 14.613.200 | 14.814.724 | *380.698* |
| Afschrijvingen | 607.041 | 605.361 | 870.109 | *1.680* |
| Huisvestingslasten | 1.650.865 | 1.380.393 | 1.397.483 | *270.472* |
| Overige lasten | 1.207.315 | 1.278.918 | 1.122.446 | *71.603-* |
| **Totaal lasten** | 18.459.119 | 17.877.872 | 18.204.762 | *581.247* |
| **Saldo baten en lasten** | **783.761** | **265.611** | **426.659** | ***518.150*** |
| **Financiële baten en lasten** | | | | |
| Financiële baten | - | - | 349- | - |
| Financiële lasten | 3.347 | 873 | 2.902 | *2.474* |
| **Financiële baten en lasten** | 3.347 | 873 | 2.553 | *2.474* |
| **Resultaat** | **780.414** | **264.738** | **424.106** | ***515.676*** |

***Op hoofdlijnen:***

**Resultaat in 2020**

In deze paragraaf bespreken we eerst de hoofdlijnen van de exploitatie 2020 aan de hand van de exploitatietabel op de volgende bladzijde. In het vervolg van deze paragraaf volgt daarna een meer gedetailleerde toelichting.

Het verschil op stichtingsniveau tussen het begrote resultaat 2020 ad 265K en de realisatie 2020 van 780K bedraagt plus 516K. Stichting Penta heeft opnieuw een financieel stabiel jaar achter de rug op basis van een gezonde bedrijfsvoering.

Er kan een onderscheid gemaakt worden tussen het effect in 2020 uit de afwikkeling van 2019 (en eerder) in 2020 en de gang van zaken in 2020 zelf. De volgende tabel toont deze onderverdeling. Het reguliere exploitatieresultaat over alleen 2020 zelf, is vrijwel op begroting, dat wil zeggen minus 33K ten opzichte van de begroting. Dit is zichtbaar in de genoemde onderstaande tabel in de kolom “Resultaat van 2020 t.o.v. Begroting 2020”.

Daanaast is er sprake van een incidentele bate over 2020 van 248K qua kosten van de sociale verzekeringen. De afwikkeling in 2020 van eerdere jaren is 301K positief. Het betreft een ontvangst van 371K van Rijkswege met betrekking tot het reeds afgesloten (school)jaar en daarnaast een extra dotatie van 70K aan de voorziening groot onderhoud.

Het totale resultaat salderend is minus 33K +248K + 301K = een kleine 516K postief ten opzichte van de vastgestelde kalenderjaarbegroting. Deze kalenderjaarbegroting is 264K positief. Een en ander levert samen het positieve resultaat over 2020 op van 780K positief.

**Samenvatting**

<u>Op hoofdlijnen kent Stichting Penta een positief financieel resultaat 2020 door:</u>

(A) Het regulier financieel exploitatieresultaat over 2020 zelf, is per saldo vrijwel op begroting.

(B) Er is een incidenteel voordeel van 248K in 2020 op de kosten van sociale verzekeringen, dat wil zeggen de afdracht aan het Participatiefonds.

(C) De afwikkeling in 2020 van het jaar 2019 is 301K positief. Er is namelijk sprake van een nagekomen bate van 371K. Daarnaast een (inhaal)dotatie van 70K op de voorziening groot onderhoud.

(D) Het financieel exploitatieresultaat 2020 wordt vooral gevormd door de postitieve kalenderjaarbegroting plus het incidentele voordeel in 2020 op de afdracht aan het Participatiefonds plus de per saldo nagekomen bate.

| Context | Resultaat van 2020 zelf t.o.v. Begroting 2020 | Voortvloeiend uit 2019 (en eerder) | Incidentele bate 2020 | Totaal in 2020 t.o.v. Begroting 2020 |
|---|---|---|---|---|
| **Afwikkeling 2019 (en eerder)** | | **371.022** | | **371.022** |
| | | | | |
| **Personele inzet** | **20.047** | | | **20.047** |
| Meer opbrengsten, t.b.v. extra personele inzet | 739.750 | | | 739.750 |
| Idem | 6.000 | | | 6.000 |
| De gerelateerde additonele personele inzet | -725.703 | | | -725.703 |
| | | | | |
| **Personeel: voordeel kosten soc.verzek.** | | | **247.710** | **247.710** |
| Voordeel op afdracht aan Participatiefonds | | | 247.710 | 247.710 |
| | | | | |
| **Personeel overige** | **-6.044** | | | **-6.044** |
| Minder verzuim vervanging | 29.896 | | | 29.896 |
| Lagere kosten scholing | 36.206 | | | 36.206 |
| Lagere kosten kweekvijver en IB-opleiding | 24.146 | | | 24.146 |
| Mutatie jubileumvoorziening | -32.754 | | | -32.754 |
| Vrijval voorziening transitievergoeding | -51.379 | | | -51.379 |
| Mutatie overige personele voorzieningen | -22.730 | | | -22.730 |
| Diverse personele kosten | 10.571 | | | 10.571 |
| | | | | |
| **Afschrijvingen** | **-1.678** | | | **-1.678** |
| | | | | |
| **Huisvesting** | **-94.390** | **-70.000** | | **-164.390** |
| Dekking Materiële vergoeding | 68.333 | | | 68.333 |
| Dekking vergoedingen medegebruik | 11.688 | | | 11.688 |
| Inhaaldotatie voorziening groot onderhoud | | -70.000 | | -70.000 |
| Huisvesting schoonmaak/hygiëne | -85.904 | | | -85.904 |
| Huisvesting onderhoudskosten | -67.605 | | | -67.605 |
| Huisvesting advieskosten | -20.821 | | | -20.821 |
| Huisvesting kosten heffingen | -31.587 | | | -31.587 |
| Dekking kosten heffingen | 26.000 | | | 26.000 |
| Overige huisvesting | 5.506 | | | 5.506 |
| | | | | |
| **Divers** | **49.009** | | | **49.009** |
| Projecten | 30.331 | | | 30.331 |
| Overige uitgaven als excursies, schoolfestiviteiten, culturele uitstapjes | 18.678 | | | 18.678 |
| | | | | |
| Telling verschil ten opzichte van de Begroting | **-33.056** | **301.022** | **247.710** | **515.676** |
| Begroting 2020 | 264.738 | 0 | 0 | 264.738 |
| **Financieel resultaat in 2020** | **231.682** | **301.022** | **247.710** | **780.414** |

**Toelichting afwikkeling 2019 OCW in 2020**

De **definitieve OCW-opbrengst** over het kalenderjaar 2019 en het schooljaar 2019–2020 is bekend geworden na het opstellen van de jaarrekening 2019, respectievelijk na afloop van het schooljaar 2019-2020. Deze additionele opbrengst is opgenomen in deze jaarrekening 2020. Het betreffende bedrag is 327K en maakt onderdeel uit van de realisatie van de Rijksbijdrage OCW in 2020. Deze 327K is ontvangen van DUO onder aftrek van 44K aangekondigde terugbetaling. Dit betreft de aangekondigde terugbetaling o.b.v. € 14 per WtF aan OCW in verband met de Bijzondere en aanvullende bekostiging Primair onderwijs. Hiermee was rekening gehouden, wat leidt tot een vrijval van deze 44K in de overige baten. Genoemde 327K+44K vormt de 371K bate van de afwikkeling in 2020.

**Toelichting Personele kosten**

Het effect in het financieel exploitatiesaldo onder aan de streep vanuit de personele kosten, ontstaat met name door een incidenteel voordeel op de kosten van sociale vezekeringen. het Participatiefonds heeft indertijd aangekondigd een Modernisering door te voeren waarbij de werkloosheidscasuïstiek meer specifiek wordt doorbelast aan de organisatie die ww-instroom veroorzaakt.

Doordat eerdere casuïstiek bij het Participatiefonds blijft, zal pas op termijn de afdracht van premie gaan dalen. Deze stelselwijziging heeft de naam “Modernisering” gekregen en was aangekondigd met een start in de loop van 2021. Doordat de formatieve planning en inzet per schooljaar plaatsvindt, was de verwachting dat over schooljaar 2020-2021 de eerste effecten in de exploitatie van kalenderjaar 2020 merkbaar zouden worden. De implementatie is echter uitgesteld door het Participatiefonds waardoor de verwachte extra kosten zich nog niet hebben gemanifesteerd in 2020.

**Toelichting Huisvesting**

De hogere kosten van per saldo 94K ontstaan met name door de extra dotatie aan de voorziening groot onderhoud van 70K. Een update van het Meerjarenonderhoudsplan (MJOP) van Stichting Penta door een gespecialiseerd bureau heeft plaatsgevonden. Het geactualiseerde MJOP heeft geleid tot deze incidentele additonele dotatie.

De afgelopen jaren hebben in het teken gestaan van de voorbereiding op het vaststellen van het nieuwe Strategische Integraal Huisvestingsplan (SIHP) dat gemeente en de primaire onderwijsinstellingen overeenkomen. In een dergelijk plan komen gemeente en schoolbesturen – aan de hand van een gezamenlijke ondewijsvisie voor de de toekomst - overeen wanneer welke gebouwen vervangen danwel gerenoveerd worden. Dit plan is vastgesteld in april 2020. Nu duidelijk is wat de horizon is voor de schoolgebouwen van Stichting Penta - qua geplande renovatie en (ver)nieuwbouw -, is de behoefte ontstaan om complementair en daarop afgestemd het benodigde groot onderhoud opnieuw in ogenschouw te nemen. Om dit te kwantificeren is door een gespecialiseerd bureau een nieuw Meerjarenonderhoudsplan (MJOP) opgesteld. Daaruit komt voort, dat er enige extra inzet nodig is voor de aanpak van achterstallig onderhoud. De aanvullende dotatie in 2020 om de voorziening groot onderhoud op het vereiste peil te brengen bedraagt 70K.

In de huisvestingskosten is verder sprake van 86K extra kosten voor schoonmaak en hygiëne. Door de situatie veroorzaakt door Covid-19, is er in 2020 bewust ingezet op extra professionele schoonmaak en aanvullende hygiënemaatregelen zoals mondkapjes, handgel en dergelijke.

**Samenvatting exploitatie**

De onderstaande tabel geeft een samenvatting van de exploitatie ontwikkeling in 2020. Deze verbindt de eerdere tabel met de gedetailleerde Winst-en Verlies overzichten in paragraaf B6 van deze jaarrekening.

| Context | Totaal in 2020 t.o.v. Begroting 2020 | Rijks-bijdrage | Overheids-bijdragen | Overige opbrengsten | Personele loonkosten | Ontvangsten UWV-uitkeringen | Overige personele kosten | Huis-vesting | Afschrijvingen | Overige kosten |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Afwikkeling 2019 (en eerder)** | **371.022** | 371.022 | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | |
| **Personele inzet** | **20.047** | | | | | | | | | |
| Meer opbrengsten, t.b.v. extra personele inzet | 739.750 | 372.814 | 159.492 | 90.046 | | 117.398 | | | | |
| Idem | 6.000 | | | | | | | | | 6.000 |
| De gerelateerde additonele personele inzet | -725.703 | | | | -418.634 | | -320.273 | | | 13.204 |
| | | | | | | | | | | |
| **Personeel: voordeel kosten soc.verzek.** | **247.710** | | | | | | | | | |
| Voordeel op afdracht aan Participatiefonds | 247.710 | | | | 247.710 | | | | | |
| | | | | | | | | | | |
| **Personeel overige** | **-6.044** | | | | | | | | | |
| Minder verzuim vervanging | 29.896 | | | | 29.896 | | | | | |
| Lagere kosten scholing | 36.206 | | | | | | 36.206 | | | |
| Lagere kosten kweekvijver en IB-opleiding | 24.146 | | | | | | 24.146 | | | |
| Mutatie jubileumvoorziening | -32.754 | | | | | | -32.754 | | | |
| Vrijval voorziening transitievergoeding | -51.379 | | | | | | -51.379 | | | |
| Mutatie overige personele voorzieningen | -22.730 | | | | | | -22.730 | | | |
| Diverse personele kosten | 10.571 | | | | | | 10.571 | | | |
| | | | | | | | | | | |
| **Afschrijvingen** | **-1.678** | | | | | | | | -1.678 | |
| | | | | | | | | | | |
| **Huisvesting** | **-164.390** | | | | | | | | | |
| Dekking Materiële vergoeding | 68.333 | 68.333 | | | | | | | | |
| Dekking vergoedingen medegebruik | 11.688 | | | 11.688 | | | | | | |
| Inhaaldotatie voorziening groot onderhoud | -70.000 | | | | | | | -70.000 | | |
| Huisvesting schoonmaak/hygiëne | -85.904 | | | | | | | -85.904 | | |
| Huisvesting onderhoudskosten | -67.605 | | | | | | | -67.605 | | |
| Huisvesting advieskosten | -20.821 | | | | | | | -20.821 | | |
| Huisvesting kosten heffingen | -31.587 | | | | | | | -31.587 | | |
| Dekking kosten heffingen | 26.000 | | | 26.000 | | | | | | |
| Overige huisvesting | 5.506 | | | | | | | 5.506 | | |
| | | | | | | | | | | |
| **Divers** | **49.009** | | | | | | | | | |
| Projecten | 30.331 | | | | | | | | | 30.331 |
| Overige uitgaven als excursies, schoolfestiviteiten, culturele uitstapjes | 18.678 | | | | | | | | | 18.678 |
| | | | | | | | | | | |
| Telling verschil ten opzichte van de Begroting | **515.676** | **812.169** | **159.492** | **127.734** | **-141.028** | **117.398** | **-356.213** | **-270.411** | **-1.678** | **68.213** |
| Begroting 2020 | 264.738 | | | | | | | | | |
| **Financieel resultaat in 2020** | **780.414** | | | | | | | | | |

In het vervolg van deze paragraaf volgt een meer gedetailleerde toelichting op de exploitatie. Dit doen wij mede aan de hand van de gedetailleerde Winst-en Verlies overzichten in paragraaf B6 van deze jaarrekening.

**A. Rijksbijdragen OCW**

- De Rijksbijdragen zijn 812K hoger dan begroot.

Een bedrag van 327K +43K = 371K hiervan betreft nagekomen baten in 2020 met betrekking tot kalenderjaar 2019, respectievelijk schooljaar 2019-2020. Verder is de opbrengst Materiële vergoeding 68K hoger dan de begroting; hier staan gestegen huisvestingskosten tegenover. Daarnaast is er een hogere opbrengst van 373K aan personeelsgerelateerde opbrengsten binnen de Rijksbijdragen. In de formatieplanning – dat wil zeggen de implementatie van de begroting – beoordeelt Stichting Penta de actule informatie over de verwachte opbrengsten. Om de actueel beschikbare middelen zoveel mogelijk daadwerkelijk in te zetten, zijn deze hogere opbrengsten in dat proces omgezet in personele inzet. Tegenover de genoemde hogere opbrengsten staan derhalve hogere kosten van personele inzet in de exploitatie.

**B. Overige overheidsbijdragen- en subsidies**

In de formele begroting worden beoogde opbrengsten waar nog onvoldoende zekerheid over is, bewust niet meegenomen als opbrengst. Waneer na het opstellen van de begroting additonele middelen ter beschikking komen, zijn deze geboekt als opbrengst en is – complementair - de bijbehorende formatie ingezet.

Deze post is hierdoor 159K hoger dan de begroting, de belangrijkste worden gevormd door:

- Hoger dan begrote opbrengst vanuit de gemeentelijke subsidies ad 72K. Dit betreft Samen van Start en de Intermezzoklas.
- Hieronder vallen ook de niet-planbare vergoedingen voor zieke werknemers vanuit het Risicofonds. Dit jaar 63K.
- Hoger dan begrote opbrengst in de vorm van de vrijval van toegekende investeringssubsidies ad 17K.

**C. Overige baten**

De overige baten zijn 127K hoger dan de begroting. De belangrijkste posten vormen:

- Vrijval van 51K van de voorziening transitievergoeding.
- Opbrengst leerling arrangementen van 12K
- Lerarenontwikkel subsidie van 11K
- Overplaatsingsvergoedingen van 8K
- Opbrengst medegebruik overstijgt de begroting met 12K. Dit in verband met het medegebruik van schoolgebouwen door Kinderopvang organisaties waar Stichting Penta mee samenwerkt.
- De opbrengst van gedetacheerd personeel is 17K hoger door detachering van medewerkers bij met name de West-Friese Knoop.

**D. Personele lasten**

Alle personele lasten bij elkaar kennen een hogere uitgave dan begroot van 380K. Dit bedrag bestaat uit 141K hogere loonkosten, een voordeel van 117K op ontvangen uitkeringen van het UWV en een nadeel van 357K op de overige personeelskosten.

- **Kosten van salarissen, pensioen en svw-premies**

De kosten salarissen, pensioen- en svw-premies in engere zin, dus exclusief uitkeringen en overige personeelskosten zijn 141K hoger dan begroot. Zie hiervoor paragraaf B6 de exploitatie van de personeellasten met aan de rechterzijde het verschilbedrag van 141K. Het bedrag is ook zichtbaar in de voorafgaande tabel onderin op de regel "Telling verschil ten opzichte van de begroting" in de kolom "Personele loonkosten".

Het verschilbedrag ten opzichte van de begroting van 141K, bestaat uit een voordeel van 248K in de afdracht van de kosten van sociale verzekeringen en een voordeel van 30K door minder inzet van de Vervangingsafdeling. Daarnaast heeft 419K extra kosten betrekking op extra personele inzet, gerelateerd aan de bovengenoemde extra opbrengsten. Minus 248K min 30K plus 419K = de genoemde plus 141K.

Wat betreft het voordeel op de kosten van sociale vezekeringen: het Participatiefonds heeft indertijd aangekondigd een Modernisering door te voeren waarbij de casuïstiek meer specifiek wordt doorbelast aan de organisatie die ww-instroom veroorzaakt. Doordat eerdere casuïstiek bij het Participatiefonds blijft, zal pas op termijn de premie dalen. Deze Moderinisering was aangekondigd met een start in de loop van 2021. Doordat de formatie inzet per schooljaar plaatsvindt, was de verwachting dat over schooljaar 2020-2021 de eerste effecten in de exploitatie van kalenderjaar 2020 merkbaar zouden worden. De implementatie is echter uitgesteld door het Participatiefonds waardoor de verwachte extra kosten zich niet hebben gemanifesteerd in 2020.

Wat betreft de 30K minder gemaakte kosten voor Vervangingen: door de problematiek op de arbeidsmarkt – dat wil zeggen: het lerarentekort – is er minder inzet van vervangingen in de praktijk geweest dan de feitelijke behoefte was. Door het lerarentekort is het niet alijd mogelijk geweest in 2020 om vervanging te regelen voor een klas wanneer dat gewenst was. De Vervangingsafdeling had niet altijd voldoende vervangers beschikbaar. Een deel hiervan is opgelost met vervangingskosten door de inzet van bestaande collega's, maar toch lukte het niet altijd om een complete bezetting te organiseren zoals beoogd.

Wat betreft de genoemde 419K extra personele inzet: deze is gerelateerd aan de bovengenoemde extra opbrengsten. Generiek is op de scholen bewust meer formatie ingezet dan begroot aan de hand van de actuele inschattingen van beschikbare middelen. Daarnaast zijn enkele specifieke projecten gestart zoals bijvoorbeeld de brede inzet op basis van de extra midden van de subsidie Inhalen leer- en ontwikkelachterstanden veroorzaakt door Covid-19, de pilot Samen van Start op de Ceder en de Intermezzoklas op de Ichthus.

- **Ontvangen UWV-uitkeringen**

Deze zijn 117K hoger dan begroot door relatief veel medewerkers met zwangerschaps- en bevallingsverlof.

- **Overige personele lasten**

De overige personele lasten zijn 357K hoger dan begroot.

**Belangrijkste onderdelen:**

- 320K hogere kosten van externe inzet. Dit betreft onder andere de inzet van onderwijsassistenten en pleinwacht die niet op de eigen loonlijst staat maar extern wordt ingehuurd. Tevens de inzet voor Samen van Start waarbij Penta Penvoerder is en de kosten van partnerorganisatie gefactureerd worden aan Penta. Daarnaast zijn externe specialisten ingehuurd voor de inzet op het inhalen van leer- en ontwikkelachterstanden veroorzaakt door Covid-19. Op de afdeling P&O werd interim inzet gepleegd door ziekte op de afdeling, mede met dekking door de verzekering voor zieke OOP bij het risicofonds. Daarnaast waren er interim schoolleiders actief op Het Kompas en op De Rank.

- Kosten van kweekvijver / IB-opleidingen 24K lager dan begroot. De nieuwe schoolleidersopleidingen zijn voor een deel wat verlaat en in 2021 gestart.
- Kosten van de dotatie aan de jubileumvoorziening: 33K.
- Vrijval van de voorziening transitievergoeding van 51K.
- Kosten van scholing 36K lager. Deze uitgaven flucteren geregeld door de inzet per schooljaar welke meerdere kalenderjaren omvat.
- De verdere kosten in deze rubriek salderen op plus 13K.

Stichting Penta is in een bezwaarprocedure tegen het Participatiefonds actief. Dit betreft een bezwaarprocedure tegen een specifieke casus uit de afgelopen jaren die volgens het Participatiefonds ten laste van Penta moet worden gebracht. Indien dit bezwaar wordt toegewezen kan dit in een toekomstige jaarrekening een financieel voordeel opleveren. Het kan geen nadeel opleveren daar de betreffende kosten reeds verwerkt zijn.

**E. Afschrijvingskosten**

- De afschrijvingskosten zijn met minus 2K ongeveer op het niveau van de begroting. Op de scholen is afscheid genomen van locale servers door een overgang naar cloudbased werken. Uit deze stopzetting van activa bleken in de praktijk uiteindelijk geen extra incidentele afschrijvingen voort te komen, doordat de reguliere afschrijvingstermijnen reeds een complete afschrijving binnen de reguliere termijnen leidden.

**F. Huisvestingslasten**

- De Huisvestinglasten zijn 270K hoger dan begroot. Hiervan werd 106K gedekt door gerelelateerde opbrengsten. Dit maakte per saldo een overschrijding van 164K.

De vergoeding voor medegebruik vanuit de kinderopvang organisaties is over 2020 namelijk een bedrag van 12K hoger dan begroot; dit draagt bij aan de dekking van de hogere huisvestingkosten. Daarnaast is de Materiële vergoeding vanuit OCW 68K hoger dan begroot. Van de gemeente werd verder 26K ontvangen voor vergoeding van heffingen. Samen maakt dit 106K aanvullende dekking. Per saldo is de overschrijding op huisvesting zodoende 270K minus 106K = 164K.

De genoemde hogere kosten van 164K worden door de onderstaande posten gevormd :

- Incidentele aanvullende (inhaal)dotatie aan de voorziening groot onderhoud van 70K. Een update heeft plaatsgevonden van het Meerjarenonderhoudsplan (MJOP) van Stichting Penta waaruit deze incidentele additonele dotatie is voortgekomen.

De afgelopen jaren hebben in het teken gestaan van voorbereiding op het vaststellen van het nieuwe Strategische integraal huisvestingsplan (SIHP) dat gemeente en de primair onderwijsinstellingen overeenkomen. In een dergelijk plan komen gemeente en schoolbesturen – aan de hand van een gezamenlijke ondewijsvisie voor de toekomst - overeen wanneeer welke gebouwen vervangen danwel gerenoveerd moeten worden. Dit plan is vastgesteld in april 2020.

Nu duidelijk is wat de horizon is voor de schoolgebouwen van Stichting Penta qua geplande renovatie en (ver)nieuwbouw, is de behoefte ontstaan om complementair en daarop afgestemd het benodigde groot onderhoud opnieuw in ogenschouw te nemen. Om dit te kwantificeren is door een gespecialiseerd bureau een nieuw Meerjarenonderhoudsplan (MJOP) opgesteld. Daaruit komt voort, dat er enige extra inzet nodig is voor de aanpak van achterstallig onderhoud. De aanvullende dotatie om de voorziening groot onderhoud op het vereiste peil te brengen bedraagt 70K.

Wat betreft de andere items in de huisvestingskosten :

- Kosten van schoonmaak & hygiëne 86K hoger. Door Covid-19 is er bewust ingezet op extra professionele schoonmaak en aanvullende hygiënemaatregelen als mondkapjes, handgel en dergelijke.

- Onderhoudskosten plus 68K. Het zijn met name deze operationele kosten die gedekt worden door de genoemde aanvullende opbrengsten.

- Hogere advieskosten van 21K. De veelheid aan huisvestingsopgaven – zoals vastgelegd in het vastgestelde Strategische integraal huisvestingsplan (SIHP) van april 2020 – heeft om aanvullend advies gevraagd. Daarnaast is, zoals genoemd, het Meerjarenonderhoudsplan (MJOP) integraal vernieuwd.

- Hogere kosten van gemeentelijke heffingen van 31K.

- Overige minus 6K.

**G. Overige lasten.**

Deze lasten zijn 71K lager dan begroot. Ze bevatten de administratie- en beheerkosten, de ICT-kosten, de leermiddelen en overige lasten. De afwijking van 71K omvat :

- Lagere externe kosten van 63K op de inzet Passend Onderwijs. Deze inzet is met eigen formatie gepleegd.
- Hogere kosten van 50K op Bestuurs- en managementondersteuning. Dit betreft vooral de inzet van een externe inkoper en de inzet van de secretariële functie; dit laatste in verband met ziekte van reguliere formatie.
- Lagere kosten van 21K op activiteiten als excursies, culturele uitjes, sport, onderzoeken, muziek. Door de maatschappelijke situatie door Covid-19 konden deze activiteiten in mindere mate ondernomen worden.
- Lager kosten van 30K op onderwijsprojecten. Bijvoorbeeld het project Meestert kon vooralsnog niet doorgaan op de geplande wijze, voor Techniek kon minder ondernomen worden en ook andere projecten werden noodzakelijkerwijs getemporiseerd.
- ICT -kosten minus 9K door een goede planning en rationalisering van de betreffende uitgaven.
- Overige plus 2K.

**De exploitatie in 2020 ten opzichte van 2019**

In het voorgaande hebben we de exploitatie 2020 vergeleken met de de begroting 2020. In het onderstaande staat de vergelijking weergegeven van de exploitatie 2020 met de exploitatie over 2019.

Stichting Penta realiseert in 2020 19,2 miljoen aan baten (in 2019 18,6 miljoen). De totale baten zijn ten opzichte van 2019 met 3,3% gestegen; met name door extra middelen van het Rijk (3% hoger) als gevolg van prijsbijstelling van de rijksvergoeding en vergoeding voor loonsverhogingen.

De personeelskosten zijn toegenomen met 179K (1,2%) ten opzichte van 2019. De lonen en salarissen zijn vrijwel onveranderd ten opzichte van voorgaand jaar, terwijl de overige personele lasten zijn gestegen met 357K. Daarnaast zijn er hogere uitkeringen ontvangen – van vooral het UWV - ad 118K.

Het gelijk blijven van de salariskosten wordt verklaard doordat het WtF - volume slechts beperkt is afgenomen. De toename van de overige personele lasten wordt met name verklaard door 340K hogere inhuur van externe medewerkers. De externe inzet betreft onder andere de inzet van onderwijsassistenten en pleinwacht die niet op de eigen loonlijst staat maar extern wordt ingehuurd. Tevens de inzet voor Samen van Start waarbij Penta Penvoerder is en de kosten van partnerorganisatie gefactureerd worden aan Penta. Daarnaast zijn externe specialisten ingehuurd voor de inzet op het inhalen van leer- en ontwikkelachterstanden veroorzaakt door Covid-19. Op de afdeling P&O werd interim inzet gepleegd door ziekte op de afdeling, mede met dekking door de verzekering voor zieke OOP bij het risicofonds. Verder waren er interim schoolleiders actief op Het Kompas en op De Rank.

De afschrijvingskosten zijn in 2020 op een regulier niveau. Deze waren vorig jaar incidenteel hoog doordat in 2019 een integrale inventarisatie heeft plaatsgevonden welke toen heeft geleid tot een eenmalige afboeking. Ook werd in 2019 het gebouw van het bestuurskantoor deels afgewaardeerd.

De huisvestingslasten zijn met 253K gestegen ten opzichte van 2019 en bedragen in 2020 8,6% (2019: 7,6%) van de totale baten. Belangrijkste oorzaken zijn een structurele verhoging van de dotatie aan de voorziening groot onderhoud ad 70K. Verder is er sprake van hogere kosten voor schoonmaak (als gevolg van Corona) ad 86K en voor incidenteel klein onderhoud ad 67K.

De overige kosten ten opzichte van de totale baten zijn toegenomen met 7,6% , dat wil zeggen 85K. Deze zijn in 2020 6,3% van de totale baten (2019: 6,0%), Er is in 2020 vooral meer besteed aan leermiddelen en licenties 69K; dit laatste mede als gevolg van het thuisleren door Corona.

## 3.2 Treasuryverslag

Bij Stichting Penta is de bestuurder verantwoordelijk voor het treasurymanagement. Het treasurybeleid is in een statuut vastgelegd.

Treasury heeft bij Stichting Penta als doel het beheersen van financiële risico's en secundair het reduceren van financieringskosten. Het financieren en beleggen is ondergeschikt en dienend aan de primaire doelstelling horende bij het basisonderwijs.

Stichting Penta heeft indertijd (in 2011) besloten om alle financiële vaste activa te verkopen en neemt sindsdien deel aan het initiatief van het Ministerie van Financiën; het Geïntegreerd Middelenbeheer, ook wel Schatkistbankieren genoemd. Uitgangspunt hierbij is, dat door het Rijk beschikbaar gestelde middelen de Schatkist pas verlaten als deze ook daadwerkelijk worden ingezet. Gezien de aard van Stichting Penta sluit dat goed op elkaar aan. Een bijkomstig voordeel is de mogelijkheid om goedkoop geld te kunnen lenen.

## 3.3 Onderwijs en corona

Bijna heel 2020 is Nederland (en de rest van de wereld) in de ban van het coronavirus. Zeker ook voor het primair onderwijs heeft de pandemie grote gevolgen:

**Fase 1: eerste lockdown**

Medio maart 2020 sloten alle scholen voor primair onderwijs. De thuiseducatie is gestart via online onderwijs. Voor kinderen van ouders met een vitaal beroep is noodopvang geregeld, onder schooltijd en tijdens de voor- en naschoolse momenten. De opvangcapaciteit werd uitgebreid om ook 'kwetsbare kinderen' te kunnen opvangen.

Stichting Penta heeft een serie maatregelen genomen om snel te kunnen overschakelen op de nieuwe situatie. Minimaal eens per week vond online overleg plaats tussen schoolbestuur en schoolleiders en tussen schoolleiders en teams. Inhoud: uniforme afspraken ten aanzien van de inrichting van de online organisaties + eenduidige communicatie, bespreking van schoolspecifieke omstandigheden en monitoring van het verloop. Ter ondersteuning van de scholen is door de ICT-er een website ingericht met tips, tools en documenten. Dit digitale platform heeft een extra connectie gelegd tussen de scholen om elkaar te ondersteunen en adviseren. In loyale/effectieve samenwerking met de partners van de kinderopvangorganisaties, is de noodopvang geregeld. Daarbij zijn ontwikkelingen gemonitord, zeker ten aanzien van de opvang van kinderen uit kwetsbare gezinnen.

Bevindingen:

- Het online onderwijs is direct maar aarzelend van start gegaan. Na enkele weken ontstonden meer structuren. Vaak zijn de lessen digitaal aangeboden, ondersteund door fysieke leermiddelen.
- Alle scholen hebben devices in bruikleen gegeven aan gezinnen met weinig voorzieningen.
- Wekelijks is elk kind/gezin persoonlijk of telefonisch benaderd door de leerkracht(en).
- Gaande het proces is de noodopvang vaker geconcentreerd aangeboden op een kleiner aantal locaties. Reden: optimaal gebruikmaken van het volume aan pedagogisch medewerkers.
- Aanvankelijk lag de aandacht van scholen op het didactisch proces; na enkele weken is de focus op de pedagogische situatie van kinderen en ouders verstevigd.
- Scholen en kinderopvangorganisaties hebben intensief geschakeld met instanties als 1Hoorn, GGD, gemeente Hoorn Leerplicht om acuut te kunnen reageren op problematische (thuis)situaties.

**Fase 2: halve opening scholen**

Leerlingen gingen hele dagen naar school, werkten in een halve groep en bezochten de school de helft van de week (dagen om en om). Op de thuisdagen werd doorgewerkt aan de opdrachten vanuit de schooldagen, vaak met ondersteuning vanuit school.

Bevindingen:

- Deze fase heeft slechts enkele weken geduurd en is efficiënt verlopen.
- Er zijn per school extra maatregelen getroffen ter voorkoming van besmetting: beschikbaarstelling van desinfecteermiddelen, extra schoonmaak, looproutes, ouders op afstand, enz.

**Fase 3: volledige heropening scholen**

Onder handhaving van de stringente veiligheidsmaatregelen zijn de scholen tussen de meivakantie en de zomervakantie volledig heropend.

Bevindingen:

- Afstandsmaatregelen tussen leerkrachten en leerlingen blijken niet of moeilijk hanteerbaar te zijn.
- Leerlingen hebben door de afwezigheidsperiode moeite het schoolse ritme weer op te pakken.
- Veel scholen hebben toetsen uitgesteld tot na de zomervakantie. Andersoortige tussenmetingen leveren het beeld op van enige achterstand in de leerontwikkeling van kinderen, met name op het gebied van (begrijpend) lezen en spelling.
- Kwetsbare leerlingen hebben meer achterstand opgelopen dan kinderen uit stabiele gezinnen of met goed opgeleide ouders.
- Ouders hebben veel inzet getoond bij het begeleiden van hun kind(eren). Gaande het proces is de motivatie verminderd en was meer aanvullende ondersteuning vanuit school nodig.
- Met name ten aanzien van de afronding van het schooljaar (specifiek: het afscheid van groep 8) is veel creativiteit van scholen nodig om onder de strenge veiligheidseisen zaken goed te regelen.
- Scholen hebben ten aanzien van het vervolgonderwijs 'kansrijk geadviseerd'. Met het voortgezet onderwijs is veelvuldig overleg gevoerd om leerlingen in het gewenste schooltype geplaatst te krijgen, vooral als (teruggelopen) scores daar belemmerend in zouden kunnen werken.

**Fase 4: zomervakantie - kerstvakantie**

De scholen zijn volledig open en het onderwijs vindt weer plaats op de normale wijze. Leerkrachten stellen programma's op die meer onderwijs op maat bieden aan kinderen die teruggeworpen zijn in hun ontwikkeling. Met behulp van 'coronasubsidies' worden scholen extra gefaciliteerd om adequate ondersteuning te kunnen bieden. Tegen het einde van het jaar loopt het aantal besmettingen weer op, zowel onder leerkrachten als onder kinderen. In twee situaties leidt dat ertoe dat Penta een school voor een periode van één tot twee weken geheel heeft moeten sluiten. In die situatie wordt het online-onderwijs hervat, voor zover de omstandigheden onder het personeel dat toelaten.

Bevindingen:

- Vanuit Onderwijs & Ontwikkelingen is intensiever contact gezocht met de scholen over het (aangepaste) onderwijsprogramma en het uitvoeren van de kwaliteitscyclus. Er hebben (fysiek of online) schoolbezoeken plaatsgevonden en vanuit het Pentakantoor (bestuurder, P&O, Financiën) is met grote regelmaat contact gezocht met de schoolleiders. Ook hebben teams tussentijds bemoedigende attenties ontvangen voor de grote inzet.
- De meeste scholen nemen in september/oktober de CITO-M af. Daarmee testen ze uitgesteld hoe de resultaten zijn die eigenlijk een half jaar eerder bereikt hadden moeten worden. Over de hele linie is opgelopen achterstand zichtbaar. Veel leerlingen scoren ongeveer de norm van een half jaar geleden; dat betekent feitelijk dat er een half jaar leerwinst is verdampt. Scholen stellen hun lesprogramma's bij om via een ander tempo en via een andere route de leerachterstand geleidelijk aan in te lopen.

- Structureel blijven er uitvalproblemen van personeel door besmettingen. Invallers zijn amper of niet beschikbaar. Het leidt met regelmaat tot kort-tijdelijke situaties waarin groepen leerlingen niet opgevangen kunnen worden op school. De scholen staan onder grote druk om de normale onderwijsgang uit te voeren.

- Er komen meer signalen dat ouders minder tolerant worden t.a.v. het afstand houden van school, het soms onverwacht thuis moeten opvangen van hun kinderen en het ontbreken van live contact met de leerkracht(en).

**Fase 5: tweede lockdown**

Net vóór de kerstvakantie sluit het kabinet opnieuw alle scholen. Een nieuwe fase van afstandsonderwijs treedt in. Ervaringen in deze vorm van lesgeven tijdens de eerste lockdown, maakt dat de start na de kerstvakantie vlot verloopt. Opnieuw moet noodopvang worden geboden, echter onder gewijzigde voorwaarden waardoor de scholen overdag leerkrachten moeten inzetten voor opvang én online onderwijs. Kinderopvangorganisaties binnen de gemeente Hoorn schieten loyaal te hulp waar dat kan.

Bevindingen:

- De scholen pakken de nieuwe situatie professioneel en soepel op. Belastend is, dat nu meer leerkrachten maar ook meer leerlingen besmet raken waardoor de continuïteit van de (online) activiteiten doorlopend onder druk komt te staan. Niettemin gaat het thuisonderwijs weer van start.

- Het overheidsbeleid wordt bepaald en gecommuniceerd in elkaar kort opvolgende momenten, vaak aangekondigd via de persconferenties. Het veroorzaakt extra druk op scholen om doorlopend te schakelen naar nieuwe voorwaarden, maatregelen of omstandigheden.

- Dit tweede breukvlak in de leerontwikkeling van kinderen benadeelt de 'herstelperiode' van na de zomervakantie in ernstige mate. Het curriculum kent periodes van onderbreking waardoor leerprocessen niet voldoende tot resultaten kunnen leiden.

- Onder scholen is de algemene bevinding dat *alle* leerlingen achterstand oplopen of de vorige achterstand onvoldoende kunnen inhalen. Daarbij worden de groepen 3 (leesontwikkeling) en 8 als meest kwetsbaar gezien.

- Schoolleiders merken tijdens online schoolbezoeken op dat een deel van de ontwikkeldoelen in hun jaarplan niet gerealiseerd kunnen worden. Ook in de teamontwikkeling ontstaan problemen door de beperkte mogelijkheden elkaar live te ontmoeten, door de uitval van studiedagen, enz.

**Het (tijdelijk) ontbreken van harde data**

Periodieke metingen om de ontwikkeling van leerlingen in kaart te brengen, zijn gedurende de coronaperiode veelvuldig onderbroken of weggevallen. Testen kort na de heropening van scholen heeft geen zin: de kinderen zijn nog teveel in de war van alle bijzondere omstandigheden om betrouwbare metingen te kunnen uitvoeren. Ook is de vraag wat je dan meet: de onderwijskundige waarde van het thuisonderwijs en de begeleiding daar door de ouders, of de werkelijke cognitieve ontwikkeling van het kind. Daarnaast geven veel scholen aan, dat de sociale en emotionele impact van de gebeurtenissen een dusdanig zwaar effect op de kinderen heeft, dat hen eerst weer tijd moet worden gegund om in het normale levensritme te komen van thuis en school.

De middentoets van CITO (Cito-M) is in verreweg de meeste gevallen uitgesteld: van maart naar september/oktober 2020. De eindtoets groep 8 is landelijk niet afgenomen (i.o.v. het Ministerie) en de Cito E (juni) is vrijwel nergens afgenomen. Los van de gegevens van methodengebonden toetsen, is feitelijk het wachten

op de harde scores van de nieuwe Cito-M in 2021. Die is inmiddels vanwege de tweede lockdown een maand uitgesteld en zal medio maart/april tot realistische inzichten leiden.

**Kansrijk adviseren**

Hoe schat je de voortgezet-onderwijskansen van leerlingen in, als er geen eindtoets is afgenomen en zij maanden onderbroken zijn in hun onderwijsloopbaan? Zowel na de eerste als na de tweede lockdown hebben scholen op basis van de gegevens uit de voorgaande zeven leerjaren 'kansrijk geadviseerd': bij twijfel naar boven adviseren (opstromen), liever geen dubbele advisering (bv. mavo/havo) doorgeven aan het voortgezet onderwijs. Knelpunten bij de juiste plaatsing zijn soepel opgelost in persoonlijk overleg tussen betrokken van basisscholen en scholen voor voortgezet onderwijs.

**Extra kosten coronacrisis**

De PO-Raad vraagt alle schoolbesturen in het primair onderwijs de financiële gevolgen van de coronacrisis toe te lichten in het jaarverslag over dit jaar. Op basis daarvan kan de sectororganisatie de financiële impact van de crisis goed in kaart brengen en bespreken met het kabinet. De PO-Raad krijgt regelmatig vragen over de vergoeding van de extra kosten die scholen maken als gevolg van de coronacrisis. De lijn van het ministerie van OCW, is dat schoolbesturen deze extra kosten zelf kunnen dragen of hiervoor kunnen putten uit de reserves. Pas als schoolbesturen als gevolg van de coronacrisis in financiële problemen komen is het Rijk bereid om bij te springen.

Binnen Stichting Penta liggen de extra gemaakte kosten voornamelijk in de extra kosten van schoonmaak en hygiëne. In deze jaarrekening is opgenomen dat hieraan een additioneel bedrag van € 86.000 is uitgegeven. Wij schatten in, dat mogelijk - afhankelijk van de maatschappelijke ontwikkelingen meerjarig – (dergelijke) extra schoonmaak nodig zal zijn.

## 3.4 Onderwijsresultaten

**Beoordeling leerresultaten po na niet doorgaan eindtoets in het schooljaar 2019/2020**

Als gevolg van de coronacrisis (Covid-19) en het sluiten van de scholen, heeft de minister op 18 maart 2020 besloten dat er in het schooljaar 2019/2020 geen eindtoets wordt afgenomen in het basisonderwijs. Dit heeft gevolgen voor de wijze waarop de inspectie de resultaten beoordeelt. Er wordt immers altijd gekeken naar de resultaten van de laatste 3 schooljaren. In de periode tot mei 2021 wordt er bij de beoordeling van de resultaten alleen gekeken naar de op de eindtoets behaalde percentages referentieniveaus taal en rekenen in 2018 en 2019, omdat die voor 2020 ontbreken. Hierbij wordt er rekening gehouden met de leerlingenpopulatie aan de hand van de gemiddelde schoolweging van de schooljaren 2017/2018, 2018/2019 en 2019/2020.

Als op grond van de op de eindtoets behaalde referentieniveaus en de verantwoording van de school de behaalde referentieniveaus in 2018 en 2019 samen op of boven de signaleringswaarden liggen, dan is het oordee:l Voldoende. Als deze conclusie niet kan worden getrokken dan krijgt de school de status “Geen oordeel”. Het oordeel Onvoldoende wordt niet gegeven, omdat de regelgeving dat niet toelaat.

Omdat dit jaar de eindtoetsen niet zijn doorgegaan, hebben we te maken een andere systematiek dan andere jaren. Zonder afname geen jaarresultaat, dus hebben we er in dit verslag voor gekozen om de systematiek van de overheid aan te houden wat betreft de kwaliteitsindicatie.

Naar aanleiding van bovenstaande inspectierichtlijnen zien de resultaten voor de scholen van Stichting Penta er als volgt uit:

| Naam school | Toets | Norm inspectie | Risico | Toelichting | Acties |
|---|---|---|---|---|---|
| **Het Spectrum** | IEP | Voldoende | Nee | | |
| **De Wingerd** | IEP | Voldoende | Nee | - | - |
| **Jozefschool** | IEP | Voldoende | Ja | Blijft een school om te volgen: 2x onvoldoende in 3 jaar | Interventies zijn opbrengst-gericht en kwaliteitsverhogend |
| **De Pontonnier** | IEP | Geen oordeel | Ja | Vorig jaar ook onvoldoende inmiddels beoordeling inspectie | Inspectiebezoek wordt omgezet tot interne audit met bijbehorende ontwikkeldoelen |
| **Mariaschool** | IEP | Voldoende | Nee | - | - |
| **Ichthus** | Route 8 | Voldoende | Ja | Eerste maal onvoldoende, maar is een school om te volgen | Interventies zijn opbrengst-gericht en kwaliteitsverhogend |
| **B.v. Bockxmeer** | IEP | Voldoende | Nee | - | - |
| **Het Kompas** | Route 8 | Voldoende | Ja | Onvoldoende reactie op veranderende leerlingpopulatie | Inzet verbeterplan met interventies gericht op opbrengsten en kwaliteit |
| **De Ceder** | IEP | Voldoende | Ja | Eerder onvoldoende gehad | Interventies zijn opbrengst-gericht en kwaliteitsverhogend |
| **De Rank** | Cito | Voldoende | Nee | - | Blijven volgen in ontwikkeling; 4 x gesprek plannen |
| **Dynamis** | IEP | Voldoende | Nee | - | - |
| **Roald Dahl** | IEP | Voldoende | Nee | - | - |

## 3.5 Onderwijskwaliteit

**Kwaliteitscyclus**

Penta hanteert een kwaliteitskader. Het is een essentieel onderdeel van de gesprekken tussen de scholen (schoolleiders, intern begeleiders, MT-leden), medewerkers van Onderwijs & Ontwikkeling en de bestuurder. In een jaarcyclus wordt de schoolontwikkeling en de onderwijskwaliteit besproken. Dat gebeurt via schoolbezoeken, liefst op locatie of – als er beperkende omstandigheden zijn – ook online/digitaal. Er zijn (minimaal) vier gesprekken gepland: een startgesprek, een tussenrapportage, een evaluatiegesprek en een jaarrapportage. Van elke gesprek wordt een verslag gemaakt, dat wordt geplaatst in een digitaal schooldossier. Via de gesprekken monitort het Pentakantoorteam de voortgang, het innovatief vermogen, de omgang met weerstand of tegenslag (corona), de resultaten van inspectiebezoeken en ontstane risico's. De gegevens leiden tot een soort van dashboard waarop de sterke en kwetsbare kanten van scholen in kaart worden gebracht. Doel is gerichte ondersteuning te kunnen bieden via een aanpak op maat. De werkwijze maakt het goed mogelijk risicoanalyses te maken en in contact met schoolleiders de omstandigheden voor het bieden van goed onderwijs te optimaliseren.

**Integraliteit**

Het leiden van een school oogt als het integraal aansturen van één organisatie. In de praktijk splitsen de ontwikkeldoelen zich op en ontstaat er een diversiteit aan themagebieden. In de relatie met het Pentakantoor vertaalt zich dat in een opdeling aan overleggen met afdelingen als Personeel & Organisatie, Financiën & Facilitair en Onderwijs & Ontwikkeling. De vraag is: hoe voorkom je dat daardoor elk ‘departement’ voor het eigen deel zicht heeft op de ontwikkeling van de school, terwijl het gezamenlijk beeld ontbreekt? Per augustus is ingezet op het thema ‘integraal werken’ waarbij de leden van het MT in gezamenlijkheid onderwerpen bespreken, informatie delen en samen doelen formuleren en plannen ontwerpen. Twee keer per week start de dag met een werkoverleg tussen de leidinggevenden van de afdelingen. Over en weer worden zowel beleidsmatige voornemens besproken als op elkaar inspelende actualiteiten onder de loep genomen. Het versterkt de efficiëntie in de werkprocessen, verstevigt de collegiale samenwerking en maakt het contact tussen schoolleider en schoolbestuur nuttiger en eenvoudiger.

**Intern en extern onderzoek**

Systematisch werken aan kwaliteitsverbetering is de sleutel voor het realiseren van goed onderwijs. De basis voor een systematische kwaliteitsverbetering is een goede zelfevaluatie. Sinds het schooljaar 2017-2018 kent Stichting Penta een *intern audit team*. Dit team bestaat uit een vaste kern met een gedegen kennis van het uitvoeren van een audit en daarnaast sluiten er deelnemers aan op basis van de expertise die nodig is voor het uitvoeren van de audit. Het expertisegebied houdt verband met de ontwikkelvraag die een school zichzelf stelt. Door de coronaperiode heeft de auditgroep de afgelopen maanden haar werk niet kunnen doen. Zodra er weer mogelijkheden komen, zal de interne procedure weer starten. Naar afspraak met de inspectie zal ook het herstelonderzoek middels de interne audit voor de Pontonnier pas eind mei 2021 worden afgenomen.

Een overzicht van interne en externe kwaliteitsonderzoeken, uitgevoerd of gepland in de periode 2020-2022:

| School | Datum | Onderwerpen | Resultaat |
|---|---|---|---|
| De Pontonnier | 31 mei 2021 | Herstelonderzoek n.a.v. inspectie | |
| De Ichthus | | Ondersteuning | |
| Het Spectrum | Medio 2021 (i.v.m. coronaperiode nog niet doorgezet) | Didactisch handelen, Zicht op ontwikkeling, Resultaten en veiligheid (kwaliteitsgebieden inspectiekader) | - |
| De Rank, Het Kompas | 2021-2022 | Nog aan te geven | - |

**Inspectie**

Januari 2020 bezocht de inspectie de Mariaschool in het kader van een themaonderzoek 'ruimte in meesterschap'. Doel was inzicht te verkrijgen over de relatie tussen de organisatie (personeelsbeleid), de werkbeleving en de onderwijskwaliteit van de school. Daarnaast werd ingezoomd op de ruimte die onderwijsgevenden krijgen om vanuit vakmanschap invulling te geven aan het onderwijs. Het bezoek is prettig en positief verlopen. In het nagesprek, noemde de inspecteur de Mariaschool een inspirerend voorbeeld voor andere scholen. Omdat het een themaonderzoek betrof, is er door de inspectie geen beoordeling of eindoordeel gegeven.

September 2020 bezocht de inspectie het schoolbestuur voor het regulier 4-jaarlijks toezichtgesprek. De bestuurder heeft samen met het auditkernteam, directeuren onderwijs/kwaliteit en IB het inspectiebezoek voorbereid. Er is een presentatie gegeven over de besturings- en onderwijsvisie van Stichting Penta, inclusief de organisatiewijze en processen. Het algemene aandachtspunt van de onderwijsinspectie is de karakterisering van de leerlingpopulatie en het (over)zicht dat de bestuurder heeft op de kwaliteit van het onderwijs. Tijdens dit gesprek werd de inspecteur letterlijk meegenomen om langs 'the Penta-lane-of-fame' te lopen: een visueel weergegeven A3-portret van de 12 scholen met een foto van de school en uitwerking van de thema's: populatie, schoolcultuur, team & directie, speerpunten met prognose, financiën & beheer, sterke punten, aandachtspunten en projecten. Van de 12 scholen zijn er 3 goede scholen en 3 á 4 scholen waar mogelijke risico's zijn. Alle scholen hebben een voldoende als inspectiebeoordeling en ook het bestuurlijk (toe-)zicht op de scholen en kwaliteitsontwikkeling is voldoende.

De inspecteur heeft de taak een inschatting te maken of deze compacte 4JOK voldoende is, of dat er een volledig/verdiepend 4JOK (= 4-jaarlijks onderzoek naar onderwijskwaliteit) gedaan moet worden, nog dit jaar. Het gesprek is voorbereid met haar inspectieteam, er is geen financiële inspecteur meegekomen omdat de analyse van de financiële cijfers geen aanleiding geeft voor een volledig VJO. Vanuit de inspectie zal er geen formeel verslag met een oordeel komen. Los hiervan zullen de scholen met een herstelopdracht tussen de herfst- en kerstvakantie worden benaderd.

In het verslag van het schoolbestuurlijk bezoek schrijft de inspectie:

<u>Inleiding</u>

'Stichting Penta zou voor 1 augustus 2021 in aanmerking komen voor een regulier vierjaarlijks onderzoek bestuur en scholen. Vanwege Covid-19 hebben we echter het aantal reguliere vierjaarlijkse onderzoeken op locatie

beperkt. Op basis van een analyse van de beschikbare informatie hebben we het onderzoek bij Stichting Penta beperkt tot een prestatieanalyse en een gesprek met het bestuur.

Tijdens het gesprek heeft Stichting Penta toegelicht hoe de onderwijskwaliteit op de scholen wordt gevolgd en indien nodig wordt verbeterd. Daarnaast hebben wij met het bestuur gekeken naar de actuele ontwikkelingen van het onderwijs op de scholen. Verder spraken we over hoe het bestuur de afgelopen periode heeft ervaren en hoe het verzorgen van afstandsonderwijs en de (gedeeltelijke) terugkeer van de leerlingen is gegaan. Ten slotte is ook de financiële situatie van het bestuur aan de orde geweest.'

Conclusie

'Tijdens het onderzoek hebben we samen met het bestuur geconcludeerd, dat er geen indicaties van risico's zijn bij het bestuur en de onderliggende scholen die een regulier vierjaarlijks onderzoek in het schooljaar 2020/2021 noodzakelijk maken. Het regulier vierjaarlijks onderzoek zal daarom pas op een later tijdstip plaatsvinden, in principe in schooljaar 2022-2023.

Er is een herstelopdracht bij één van de scholen van Stichting Penta (de Pontonnier). Tijdens het gesprek heeft het bestuur aangegeven, dat er maatregelen getroffen zijn die leiden tot versterking van het didactisch handelen, met name bij de afstemming op verschillen tussen leerlingen. Wij vragen van het bestuur om aan te geven welke maatregelen er zijn genomen en hoe het bestuur weet dat deze maatregelen daadwerkelijk hebben geleid tot het verbeteren van het didactisch handelen.'

December 2020 kondigt de inspectie aan online een zestal Pentascholen te willen bezoeken in de maand januari 2021. Dat gebeurt via een 'aankondiging themaonderzoek kwaliteitsverbetering en de leerlingpopulatie'. Er worden gesprekken gevoerd met schoolleiders van De Roald Dahl, Het Spectrum, Het Kompas, De Rank, Dynamis en de Bernardus van Bockxmeerschool. De inspectie vraagt per school wat de belangrijkste verbeterthema's zijn en dat de renen zijn waarom de school hieraan werkt. Ook vraagt men op beknopte wijze de samenstelling van de leerlingpopulatie te beschrijven. Indicatoren: onderwijsachterstandenbeleid, extra instructiebehoeftes t.a.v. basisvaardigheden taal/lezen/rekenen en extra ondersteuning n.a.v. geconstateerde belemmeringen bij het leren, gedragsproblematiek of hoogbegaafdheid. De meeste gesprekken zullen worden bijgewoond door de bestuurder of medewerkers van Onderwijs & Ontwikkeling. Van alle gesprekken zal een (eigen) verslag worden gemaakt.

## 3.6 Passend Onderwijs

Elk kind ontvangt het onderwijs dat bij hem past.

Dat is passend onderwijs. Om elk kind passend onderwijs te kunnen bieden, werken de basisscholen van West-Friesland samen in Samenwerkingsverband De Westfriese Knoop. Alle basisscholen, alle schoolbesturen en alle scholen voor speciaal (basis)onderwijs in de regio zijn bij het samenwerkingsverband aangesloten. Samen maken zij afspraken om ervoor te zorgen dat alle leerlingen het onderwijs krijgen dat bij hen past. In het ondersteuningsplan (2018-2022 Samenwerken aan samen leren – samenleven) dat in de Westfriese Knoop zowel voor het PO alsook voor het VO geldt, waarin 5 doelen leidend zijn;

- de kwaliteit van de ondersteuning op alle voorzieningen continue verhogen;
- kritisch en doelgericht handelen op het verschil tussen de beschikbare en benodigde ondersteuningsvoorzieningen in de regio;
- betere preventiemaatregelen treffen om thuiszitten te voorkomen en beter maatwerk te organiseren rond thuiszitters om ze terug te geleiden naar het onderwijs;
- de aansluiting tussen onderwijs en jeugdhulp versterken;
- de overstap van de ene (onderwijs-)voorziening naar de andere nog meer stroomlijnen.

In samenhang en –werking per wijk organiseren de schoolteams, leerkrachten en IB'ers per 'knooppunt' in ons samenwerkingsverband de zorg die leerlingen nodig hebben.

Knooppunt 12 werkt samen in de pilot 'inclusieteam'. Deze integrale vorm zorgt voor korte lijnen tussen de samenwerkingspartners namelijk het samenwerkingsverband, de jeugdzorg- en onderwijs (doel 4). Door de samenwerking is het mogelijk om zonder procedures te beschikken. De verwachting was, dat door het afnemen van procedures beschikkingen snel konden worden uitgegeven (dus snelle adequate zorg voor de leerlingen die dat nodig hebben) en dat er daardoor op termijn er een afname zou komen van de beschikkingen. Dat lijkt vooralsnog niet het gevolg. Echter, het is niet duidelijk of de beschikkingen kleiner zijn en of de termijnen van deze beschikkingen korter worden. Drie van onze Pentascholen participeren in pilotproject; de Mariaschool, Ichthus en de Bernardus van Bockxmeerschool. In de toekomst wil Stichting Penta voor alle knooppunten inclusieteams oprichten vanuit de gedachte "samen de handen ineen" om kwalitatief goede, snelle, thuis nabije en adequate ondersteuning te bieden voor elk kind in West- Friesland.

De middelen van het SWV worden per schooljaar, per beschikking toegekend aan de school, zonder afdracht bovenschools. De middelen worden grotendeels ingezet op doel 1, waarbij expertiseverhoging van het team op de zorginzet een doel is dat wordt nagestreefd in de samenwerking. De inzet van experts van het SWV (P2O'ers) in een knooppunt leidt tot expertisedeling en professionalisering van leerkrachten in de begeleiding. Direct inzet van expertise in de klas of school, onderwijsondersteuning op maat voor de leerlingen, bekostigd door het SWV, komt ook veel voor. Vanzelfsprekend participeren schoolteams van Pentascholen ook in het PO-VO netwerk (doel 5) in het kader van een doorlopende ontwikkellijn van leerlingen wordt een warme overdracht verzorgd en gezamenlijke werkgroepoverleggen en –scholingen.

**Allocatiemodel**

Het samenwerkingsverband West-Friesland, hanteert voor de verdeling van financiële middelen (via een allocatiemodel) een aantal uitgangspunten:

- de bekostiging van scholen is transparant: in het PO gaan we uit van een vaste voet per school en daarop een bedrag per leerling;
- minder verwijzen naar specialistische voorzieningen leidt tot meer middelen voor de basisvoorzieningen;
- bij de verdeling van middelen over scholen is de leidraad dat schooltypen met relatief veel leerlingen met een zwaardere ondersteuningsbehoefte relatief meer middelen ontvangen;
- speciale voorzieningen zijn zo veel mogelijk tijdelijk. De middelen volgen altijd de leerling.

**Basisondersteuning en extra ondersteuning**

In hoeverre onze scholen in staat zijn om de leerlingen extra ondersteuning te bieden wanneer zij het reguliere programma niet kunnen volgen, blijkt o.a. uit het aantal toelaatbaarheidsverklaringen (TLV's) voor het *speciaal basisonderwijs.* Deze verklaring wordt door school en ouders aangevraagd en door twee deskundigen i.o.m. het Samenwerkingsverband afgegeven.

Het aantal TLV's afgegeven voor de scholen van Stichting Penta in de afgelopen jaren (in percentages van het totaal aantal leerlingen (lln)):

| 2017-2018 | | | 2018-2019 | | | 2019-2020 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| aant. lln | TLV's | percentage | aant. lln | TLV's | percentage | aant. lln | TLV's | percentage |
| 3270 | 15 | 0,46 | 3194 | 26 | 0,81 | 3160 | 13 | 0,4 |

Een vergelijking met andere besturen van het Samenwerkingsverband laat eenzelfde, wisselend beeld zien in deze schooljaren.

**Innovatiegelden**

Zowel stichting Penta als het Samenwerkingsverband stimuleren de scholen en leerkrachten om zichzelf en het onderwijs te ontwikkelen en te vernieuwen opdat het onderwijs nog passender wordt. Hiermee worden teams aangemoedigd om nieuwe initiatieven te nemen en nieuwe wegen te bewandelen. De ontwikkelgelden van het samenwerkingsverband zijn bedoeld voor innovaties die gericht zijn op vernieuwingen die het onderwijs van nu passend maken, gericht op de toekomst. Elk jaar rond mei stelt het SWV een innovatiebudget beschikbaar, waar individuele scholen maar ook in een samenwerkingsvorm (als bijvoorbeeld in een knooppunt) voor in aanmerking kunnen komen. Het afgelopen jaar heeft een aantal scholen zich ingeschreven op dit budget en deze budgetten zijn ook gehonoreerd. Tijdens het schooljaar bezoeken medewerkers van het SWV de scholen en evalueren halfweg op het proces en de resultaten. De finale opbrengsten worden terug gerapporteerd naar het SWV. Het is nog niet duidelijk hoe het samenwerkingsverband deze innovaties blijft monitoren of ondersteunen, ook nadat de subsidieperiode is afgelopen.

Een innovatiesubsidie wordt ten hoogste voor 2 opeenvolgende schooljaren toegekend. In 2020 heeft Stichting Penta een groot deel van het totale aantal innovatie-aanvragen ingediend en ook toegekend gekregen. Daarmee tonen de Pentascholen zich als ondernemende, innovatieve teams. Enkele voorbeelden:

- **St. Jozefschool & Pontonnier**: de SEN klas en familieschool (naar Deens theoretisch integrale ouderparticipatiemodel)

- **Inclusieteam knooppunt 12**: de geïntegreerde aanpak van lichte en preventieve jeugd-jongerenzorg door een gemeentelijk sociaal werk direct op de scholen, samen met de teams op inclusief onderwijs in te laten zetten, zonder beschikkingen. Dit versterkt basisondersteuning en bevordert expertiseniveau op de (7) scholen.

- **Mariaschool**: ‘verhogen’ van leerlingen, in verband met gedrag leerlingen in ‘hogere groepen’ in een andere sociale context/groep, onder leiding van de leerkracht een gestructureerd begeleide gedragsroute laten lopen om hen zo inclusief en passend te laten ontwikkelen op de eigen school

- **Spectrum**: bij de basis aanpakken van de taal- en leesontwikkeling van kinderen en een doorgaande gestructureerde aanbodlijn opzetten in samenwerking met de bibliotheek en kinderopvangpartner.

## 3.7 Onderwijs Achterstandenbeleid

De middelen voor onderwijsachterstanden worden conform de beschikkingen van OCW toegewezen aan de betreffende scholen; dit is de wijze waarop de gelden worden gealloceerd. Deze zijn vanaf augustus 2019 gebaseerd op CBS-schoolwegingen. De Bernardus van Bockxmeerschool en de Mariaschool hadden in het verleden recht op achterstandsgelden. Maar sinds de nieuwe weging vanaf 2019, behoren deze twee scholen niet meer tot de achterstand scholen en dus worden de middelen die ze daarvoor ontvangen afgebouwd.

Voor Stichting Penta geldt, dat achterstand scores voor De Rank, de Ichthus, Het Kompas en de Ceder een zodanige weging hebben dat zij tot de onderwijsachterstand scholen behoren. Zij krijgen vanuit de Rijksoverheid extra middelen. Een overzicht van de belangrijkste inzet vanuit de OAB-middelen:

- Extra formatie t.b.v. de begeleiding van de betreffende leerlingen.
- Extra formatie om de groepsgrootte te verkleinen, waardoor er voor alle leerlingen extra tijd en mogelijkheid is voor de ondersteuning en begeleiding die zij nodig hebben.
- Deskundigheidsbevordering van de leerkracht op gebied van onderwijsachterstanden.

Deze middelen voor onderwijsachterstanden door het Rijk zijn in 2020 op de volgende scholen ingezet :

| Besteding Onderwijsachterstandsgelden | |
|---|---|
| Mariaschool | 35.213 |
| Ichthus | 61.480 |
| Bernardus v Bockxmeer | 4.063 |
| Kompas | 44.823 |
| Ceder | 59.304 |
| Rank | 90.029 |
| | **294.912** |

Daarnaast zet stichting Penta de extra middelen in vanuit het gemeentelijk achterstandenbeleid, zoals voor Samen van Start en de Intermezzoklas.

**Schoolontwikkeltrajecten De Rank en Het Kompas**

Zowel De Rank als Het Kompas zijn gestart met een school ontwikkeltraject dat wordt geleid door de Academica-group. Het doel is een effectief en een school-breed eigen concept op leren en gedrag.

Het versterken van het pedagogisch-didactisch handelen middels wetenschappelijk bewezen methodieken is onderdeel van het traject. De aanpak is erop gericht dat de leerlingen in de wijken waarin deze scholen staan baat hebben bij kwalitatief heel goed onderwijs, duidelijke structuren, routines en afspraken.

**Intermezzo groep De Ichthus**

In augustus 2020 is op de Ichthus school gestart met de Intermezzo groep. Een klas voor kinderen, voor wie een ongebruikelijke route naar het voortgezet onderwijs beter past. In een wijk met kwetsbare kinderen waar thuiszitten voor leerlingen op de loer ligt, is dit een groep waar kinderen op hun eigen ritme met veel individuele begeleiding hun weg kunnen vervolgen. Een veilige en rustige leeromgeving creëert een veilig klimaat, het uitgangspunt voor kinderen om tot ontwikkeling en leren kunnen komen. Uitgangpunt is om deze leerlingen hun leermotivatie weer terug te laten vinden waarna ze een stevige fundatie opbouwen en opgewassen zijn tegen de uitdagingen in het voortgezet onderwijs.

**Samen van start op De Ceder**

Op basis van een gemeentelijke subsidie vanuit de onderwijsachterstandengelden is het project “Samen van Start” mei 2020 gestart. “Samen van Start” kenmerkt zich door een integrale aanpak voor peuters en kleuters binnen de school. Het is een vernieuwende aanpak door op scholen de start te versterken door middel van een peuter/kleuter domein. Onder begeleiding van een interdisciplinair team met een integraal pedagogisch didactisch aanbod. Het project is erop gericht dat de overgang tussen Voor -en Vroegschool flexibel verloopt. Het kind wordt in zijn bredere context gezien en begeleid. En het betrekken en ondersteunen van ouders is niet een bijkomende taak maar een essentiële functie van het team.

Met SKH en Stichting Talent is er een samenwerking ontstaan, waardoor in mei 2020 is gestart op zowel basisschool de Ceder als basisschool het Fluitschip (Stichting Talent) met het bouwen aan peuter kleuter domeinen. In juli 2020 zijn de vacatures uitgezet voor de nieuw te werven ouderbegeleiders een nieuwe functie voor zowel het onderwijs als de kinderopvang. Daarnaast zijn er op beide locaties facilitair kleine aanpassingen

gedaan. Augustus 2020 zijn de eerste twee “Samen van Start” domeinen werkelijk begonnen. In het domein spelen en werken de kleuters en peuters samen. De pedagogisch medewerkers van de groepen werken voor een deel van hun werktijd ook in de kleutergroepen mee. Het is de overtuiging dat door deze stevige samenwerking kinderen een minder onderbroken ontwikkelingen hebben waardoor achterstanden minder oplopen dan wel verkleinen. Daarnaast bouwt de ouderbegeleider een duurzame relatie op met ouders, zij is verantwoordelijk voor het betrekken van ouders bij het onderwijsproces. Samen kinderen onderwijzen en opvoeden is het uitgangspunt.

## 3.8 Personeel

**Strategisch personeelsbeleid**

De basis voor strategisch personeelsbeleid ligt in het koersplan van onze stichting, met daarin opgenomen onze missie, visie en kernwaarden. Deze drie pijlers zijn als volgt beschreven:

1. Permanente ontwikkeling

Wij vinden dat permanente ontwikkeling in de vorm van individuele en collectieve scholing, intervisie, collegiale consultatie en zelfontwikkeling een absolute voorwaarde is om duurzaam inzetbaar te blijven en kwalitatief op niveau te kunnen blijven functioneren in een snel veranderende omgeving.

2. Erkende verschillen

Ieder mens is uniek. Onze medewerkers hebben verschillende mogelijkheden (kwaliteiten en talenten, potentieel en ambities), maar ook eventuele beperkingen. Dit betekent, dat wij in ons personeelsbeleid ‘verschil maken’ wanneer dit nodig is, zonder dat we daarbij het principe van rechtsgelijkheid uit het oog verliezen. Het gaat steeds om de optimale afstemming van de behoeften en mogelijkheden van de organisatie enerzijds en de wensen en behoeften van de medewerkers anderzijds.

3. Ruimte

Onze medewerkers zijn professionals. Wij geven hen de ruimte om verantwoordelijkheid te dragen voor hun eigen werk, hun eigen loopbaan, hun eigen ontwikkeling en hun eigen vitaliteit. Verantwoordelijkheid krijgen, impliceert wel de verplichting om verantwoording af te leggen.

Daarmee is onze visie op personeel een spiegel van onze visie op onderwijs. Aldus is ons personeelsbeleid afgestemd op en afgeleid van onze onderwijskundige visie. Wij streven in ons personeelsbeleid naar een brede ontwikkeling van leerkrachten, zodat zij toegerust zijn voor een steeds veranderende maatschappij (permanente ontwikkeling). Daarnaast erkennen wij, dat de vorm en inhoud van het onderwijs moeten kunnen variëren om recht te doen aan de verschillen tussen de medewerkers (erkende verschillen). Tot slot willen wij de medewerkers de ruimte geven om hun talenten en passies te ontdekken en meer regie te geven aan hun eigen leerproces (ruimte).

In aanvulling op bovenstaande vertalen wij de visie op personeel en organisatie naar:

*Het bieden van een rijke werk,- en leeromgeving (voedingsrijke bodem gekenmerkt door diversiteit en variatie), waarin talenten tot hun recht komen en we op ambities durven en mogen pionieren & experimenteren. Elke professional fungeert zo als voorbeeld voor onze leerlingen als het gaat om een leven lang leren en kan/weet een duurzame relatie aan te gaan met de Stichting en de omgeving. Vanuit de fundamentele overtuiging dat elk individu die wat bij te dragen heeft, een waardevolle bron van info, kennis en ervaring is.*

**Implementatie, monitoring en evaluatie van het personeelsbeleid Stichting Penta in 2020**

In deze paragraaf beschrijven wij de implementatie, monitoring en evaluatie van het personeelsbeleid. Ook gaan we in op de wijze waarop het bestuur de dialoog over het strategisch personeelsbeleid heeft ingericht.

De beleidscyclus is als volgt vormgegeven: iedere dinsdagmorgen zijn er werksessies (mogelijk) van schoolleiders en het MT van het Pentakantoor rondom het personeelsbeleid. Voorgenomen beleid kan worden geïnitieerd door alle betrokkenen. In een werksessie vindt een verkennende uitwisseling van gedachten plaats. Een werksessie is geen “vergadering” maar vormt een open en effectieve interactie tussen de inhoudelijk betrokkenen bij een onderwerp.

Als resultaat van zo’n sessie wordt regelmatig een schriftelijke vastlegging opgesteld. Dat is in dit geval de basis voor een volgende werksessie waarin centraal staat: “hebben we elkaar goed begrepen en is dit de goede samenvatting alsmede een gezamenlijk gedragen voorstel?”. Vervolgens wordt in een besluituur nieuw (voorgenomen) beleid door de bestuurder vastgesteld met in acht name van de rol van andere gremia als bijvoorbeeld de GMR en de Raad van Toezicht. Op deze wijze worden door de schoolleiders gedragen voorgenomen beleid(srichtingen) in de overleggen met de GMR en Raad van Toezicht getoetst en verder verkend.

Cyclisch wordt vastgesteld beleid geëvalueerd en getoetst aan de actualiteit. De werksessie op dinsdagmorgen zijn hiervoor het geëigende instrument. Op de personeelsagenda in de afgelopen periode stonden, naast het ontwikkelen van regelingen en instrumenten, schooloverstijgende personeelsvraagstukken. Dit zijn vraagstukken die zich op alle scholen van Stichting Penta voordoen, omdat ze het gevolg zijn van externe ontwikkelingen zoals de arbeidsmarkt en het leraren tekort, overheidskeuzes (passend onderwijs) en onze eigen ambitie van de stichting om te streven naar het best denkbare onderwijs voor Emma.

In 2020 is een HR kapstok ontworpen om aan de hand van de strategische pijlers HR onderwerpen integraal op de agenda te zetten.

Deze pijlers zijn:

- Strategische Personeels Planning (planning van in-, door- en uitstroom op kwalitatief en kwantitatief niveau – divers personeelsbestand);
- Talentmanagement (benutten van drijfveren, talenten & potentieel, op ambitie pionieren en experimenteren);
- Gezondheidsmanagement (Gezondheid en Gedrag in balans);
- Huis op Orde (wettelijke onderwerpen, contractonderhoud en borging);
- Processen en procedures (effectief en efficiënt ingeregeld, decentraal belegd) en Management Informatie (genereren en datagedreven acteren).

(Deze onderliggende pijler raakt alle voorgenoemde pijlers.)

In 2020 heeft onder andere het volgende op de agenda gestaan:

- Goed werkgeverschap en verantwoord ondernemerschap
- Formatie (inclusief mobiliteit)
- Gezondheidsmanagement & Corona
- CAO onderhandelingsakkoord
- Functiehuis en functiedifferentiatie
    - Subsidie Regionale Aanpak Personeelstekort (RAP)
- Lerarentekort
    - Arbeidsmarkt communicatie
    - Regionale Vervangingspool
    - Optimalisatie processen en procedures

**Professionele cultuur**

In onze stichting staat het primaire proces centraal, te weten het onderwijzen, begeleiden en ondersteunen van al onze leerlingen. Het gaat er hierbij om, dat medewerkers als professional de eigen regie nemen om adequaat invulling te geven aan het eigen werk, waarbij het onderwijs voor Emma centraal staat. Principes hierbij zijn Verbinding, Vertrouwen, Vakmanschap en Inspiratie.

Vakmanschap houdt in, dat binnen de gestelde kaders alle medewerkers van Stichting Penta maximale ruimte hebben om hun talenten en potentieel te ontwikkelen. Hiertoe voeren de medewerkers binnen Stichting Penta ontwikkelgesprekken. Binnen de stichting zijn voldoende middelen beschikbaar voor professionalisering op individueel, team- en/of locatieniveau.

**Professionalisering**

In het Professionaliseringskader 2018-2022 staan drie actiepunten:

1. *Professionaliseringsplannen* worden *concreet* en beschrijven *een verwacht, merkbaar effect.*
2. We krijgen *zicht op het 'corporate curriculum'* van Penta door elkaar te informeren/bevragen over *aanwezige* en in *de toekomst benodigde kennis, vermogens en vaardigheden;* we brengen interne experts met elkaar in verbinding.
3. De *inzet van informatietechnologie nadrukkelijk intensiveren* d.m.v. moderne, snelle en flexibele communicatiemiddelen, waardoor het onderwijs effectiever wordt.

M.b.t. punt 2 was de Pentadag 2020 een voltreffer. Op deze dag, die geheel online plaatsvond, werd er heel veel informatie door de schoolteams aan elkaar doorgegeven. Innovatieve ideeën en zaken waar men trots op was werden volop uitgewisseld. Daarnaast zijn twee professionele leergemeenschappen, waarin leraren elkaar ontmoeten rondom de thema's Hoogbegaafdheid en NT2, in het tweede deel van het jaar nauwelijks bijeen geweest. Beide leergemeenschappen worden, naast andere aanbieders, genoemd in een korte 'professionaliseringsgids' die in augustus-september verspreid werd.

M.b.t. punt 3 is er in 2020 een enorme ontwikkeling geweest: de scholensluitingen noopten tot veel online overleg en onderwijs via Google Meet. De teams werden geweldig ondersteund door onze ICT-medewerker.

Scholing d.m.v. e-learning werd voortgezet: in het schooljaar 2019-2020 hadden 8 leraren een abonnement bij E-wise. Het schooljaar 2020-2021 startte met 15 abonnementen. Hiervoor geldt een staffelkorting.

**Ontwikkelgesprekken**

De ontwikkelgesprekken binnen Stichting Penta vormen de basis van de gesprekcyclus. Ze zijn bedoeld om met elkaar in gesprek te zijn en te blijven over professionele ontwikkelingen en groei, voor nu en voor in de toekomst. Wij vertrouwen erop, dat medewerkers zelf de ruimte pakken om richting te geven aan hun eigen ontwikkeling. Dat betekent dus ook, dat zij zich actief opstellen als het gaat om het voeren van het goede gesprek daarover met anderen. Feedback vragen en krijgen van kinderen, collega's, ouders en het bespreken van de uitkomsten met de schoolleiders is onderdeel van het professionele gedrag dat nodig is om als professional in beweging te blijven.

Daarnaast worden medewerkers actief geinformeerd door schoolleiders over de ontwikkeling binnen de diverse Pentalocaties, zodat zij kansen zien en deze kunnen benutten. De vertaalslag kan zo gemaakt worden om op ambities te durven en te mogen pionieren & experimenteren.

**Actualisatie/herziening Functiehuis inclusief functiedifferentiatie**

Het 'project actualisatie/herziening Functiehuis' binnen Stichting Penta vloeit voort uit het laatste CAO-onderhandelingsakkoord. Dit onderhandelingsakkoord schrijft aan elke werkgever in het primair onderwijs voor, het eigen functiehuis te actualiseren en waar nodig bij te stellen.

Landelijk zijn nieuwe voorbeeldfuncties voor Directeuren en OOP ontwikkeld en afspraken gemaakt over de beloning (salarisschalen) voor deze posities. Deze nieuwe salarisschalen zijn gemaakt in het kader van een eenduidig en transparant loongebouw. Inschaling daarin is gebaseerd op de zwaarte van de functie.

In het kader van de ontwikkelingen ten aanzien van voorbeeldfuncties is binnen Stichting Penta een werkgroep opgericht bestaande uit leden vanuit GMR, schoolleiders en de afdeling P&O. Deze werkgroep is aan het werk gegaan met het gestelde in het CAO-onderhandelingsakkoord en de relatie met het functiehuis van de stichting. Gedurende de bijeenkomsten is het beleid herzien en geactualiseerd wat heeft geresulteerd in een tweetal beleidsdocumenten, zijnde het functiebeleid en functiedifferentiatiebeleid.

Er is gekozen om de posities van schoolleiders en die in het primaire proces (directe betrokkenheid uitvoering onderwijs) als eerste te bespreken. Deze keuze is gemaakt om recht te doen aan de bepalingen in het CAO-onderhandelingsakkoord. Voor de actualisatie van overige profielen en de implementatie van de gelaagdheid zal een vervolgtraject plaatsvinden in 2021.

Daarnaast is vanuit de PPO-werksessies, door de schoolleiders de wens uitgesproken de functieprofielen voor deze groep in het nieuwe kalenderjaar meer 'Penta-eigen' te maken. Ook dit zal in het vervolgtraject plaatsvinden.

**Functiedifferentiatie blijft actueel**

De functiemix is in de CAO-PO 2018-2019 komen te vervallen. De eerder ter beschikking gestelde middelen voor de functiemix zijn verwerkt in de CAO-PO door middel van een salarisverhoging voor Onderwijs Personeel per 1-1-2019 en 1-1-2020.

De nieuwe opgestelde functiebeschrijvingen voor Onderwijs Personeel zijn voor leraren van kracht sinds 2019, te weten een L10, een L11 en een L12 functie met de daarbij behorende hogere beloningen. Deze functiebeschrijvingen stellen hogere eisen aan de leraren. Dit heeft in het verslagjaar 2019 en 2020 gevolgen gehad voor het benoemen van leraren in de L11 functie. Waar voorheen specialistische taken zonder meer een hogere schaal opleverden, is dat nu niet altijd het geval. In het verslagjaar 2019 zijn er om die reden geen L10 leraren in een L11 functie benoemd, in verslagjaar 2020 zijn 2 leraren benoemd in L11.

Wel is er in het verslagjaar 2020 gestart met het opstellen van een nieuw functiehandboek die zijn beslag vindt in 2021.

**RAP-subsidie**

In 2020 is er door de bestuurders van 12 schoolbesturen in de regio West Friesland en Noord-Holland Noord (ROPO) overeenstemming bereikt om het personeelstekort gezamenlijk aan te gaan pakken. Hiervoor is een intensieve samenwerking tussen de schoolbesturen noodzakelijk. Een subsidieaanvraag is ingediend voor subsidie op grond van de regeling Regionale Aanpak Personeelstekort onderwijs. De subsidie is goedgekeurd, waardoor een bedrag van € 47.000 beschikbaar gaat komen voor inzet over de periode tot en met juli 2022.

De RAP-subsidie is van grote waarde om gezamenlijk door te kunnen pakken in het oplossen van het personeelstekort, het behouden van medewerkers en het goed begeleiden en opleiden van huidig en aankomend talent in de regio Noord-Holland Noord. Er is een projectplan ter onderbouwing van de subsidieaanvraag en er zijn middelen beschikbaar voor inzet op innovatieve HRM/P&O ontwikkelingen. Te denken valt hierbij aan zij-instroom of herintrederstrajecten, het inrichten van het nieuwe FUWA met nieuwe functies zoals bijvoorbeeld een leraarondersteuner.

**Onboardingsprogramma**

In het kader van behoud van onderwijspersoneel heeft Stichting Penta een kortlopend onderzoek laten plaatsvinden door vier HBO eindejaars HR stagiaires. Hiervoor is de volgende onderzoeksvraag opgesteld: '*Hoe kan Penta invulling geven aan een overkoepelend onboardingsprogramma voor de gehele organisatie waarbij de huidige medewerkers zo min mogelijk belast worden?*'

Het hieruit voortvloeiende advies is om, naast algemene Penta brede activiteiten, activiteiten aan te bieden t.a.v. pre- en onboarding aan alle medewerkers door middel van een cafetaria keuzemodel. Op deze manier kan elke Pentaschool zelf kiezen welke activiteiten er, naast de standaard aangeboden activiteiten, bij de desbetreffende school en nieuwe medewerker passen. Deze aanpak past bij de organisatiecultuur van Penta, waarbij erkende verschillen en eigenaarschap centraal staan. In dit adviesrapport zijn de mogelijke activiteiten beschreven. De uitkomsten van dit adviesrapport vormen de basis voor een aanpassing van het huidige programma van Penta, waarbij nieuwe medewerkers zowel op school- als stichtingsniveau worden ingewerkt en waarbij rekening is gehouden met de behoeften van alle betrokkenen binnen Penta.

**Werkgelegenheidsbeleid**

Tot dit jaar kende Stichting Penta op personeelsgebied zgn. 'ontslagbeleid'. In april 2020 heeft de (P)GMR ingestemd met het Werkgelegenheidsbeleid. Deze herziening dient genomen te worden, omdat de huidige context, met een sterk krimpende arbeidsmarkt en oplopende tekorten aan beschikbare leerkrachten in het PO, vraagt om een proactief talentgericht strategisch personeelsbeleid om als werkgever aantrekkelijk te blijven in de regio.

Na inspraak en met goedkeuring van de (P)GMR en met medewerking van het directeuren overleg (DO) van Stichting Penta, is dit voorgenomen besluit goedgekeurd en is de eerste stap gezet om te komen tot talentgericht, aantrekkelijk strategisch personeelsbeleid.

**Arbeidsverzuim 2020**

*Extra aandacht voor Corona*

Vanaf begin maart kwamen de eerste signalen van mogelijke coronabesmettingen, ook in Hoorn, als eerste vanaf een Pentaschool door. In nauw overleg met de GGD en de gemeente Hoorn zijn conform de richtlijnen van het RIVM en landelijke OMT besluiten en protocollen gevolgd. Dit heeft in dit verslagjaar 2020 alle aandacht en ook extra inspanning en begeleiding van onze P&O afdeling gevraagd. Zo zijn er (wekelijks) nieuwsbrieven verstuurd naar alle medewerkers ten behoeve van de juiste informatiedeling. Ook zijn er digitale samenwerkingskanalen ingericht in MS Teams waarin de juiste richtlijnen, protocollen en updates werden gedeeld. Daarnaast is er wekelijks crisisberaad geweest met alle schoolleiders en het MT, waardoor we per week konden bijstellen en opschakelen naar wat er nodig was om in deze crisis tot een beheersing van de gezondheidsrisico's te komen en daarnaast zo optimaal mogelijk het onderwijs doorgang te laten vinden, eerstens op afstand, digitaal en daarna in een hybride/gemengde vorm.

Naar aanleiding van deze coronacrisis hebben wij vanaf maart ook extra begeleiding aangeboden aan alle medewerkers met gezondheidsrisico's of mogelijk kwetsbare gezinsleden middels online aanbod en aanbod vanuit (externe) psychologische ondersteuning en onze eigen interne coach.

In samenwerking met de nieuwe arbodienst Baken5 en de GGD in Alkmaar, hebben wij eind april alle medewerkers geïnformeerd over de mogelijkheid om zich te laten testen op COVID-19 en hen voorzien van de juiste procedureformulieren.

Daarnaast zijn er individuele afspraken gemaakt met een 5-tal medewerkers die vallen binnen de risicogroep. Hierbij valt te denken aan zwangere medewerkers, oudere medewerkers en medewerkers met onderliggende klachten. Dit zijn passende maatwerkafspraken, waarbij er binnen de benutbare mogelijkheden bekeken wordt hoe de werkbijdragen per persoon konden zijn.

**Overstap naar andere bedrijfsarts**

Per 1 april 2020 is het langlopende contract op verzoek van de bedrijfsarts om persoonlijke redenen beëindigd. Namens Stichting Penta is de bedrijfsarts bedankt voor alle jaren waarin een goede constructieve samenwerking is opgebouwd. In het bijzonder is er waardering voor de rol die zij heeft gespeeld om het gezondheids-management (FIT & vitaal) inhoud en kleur te geven binnen onze stichting.

Er is in een uitvraag, begeleid door de externe inkoopadviseur, gekozen voor een nieuwe arbodienst die ook op de lange termijn past binnen de toekomstgerichte personele visie van onze organisatie. Omdat een officieel onderhands aanbestedingstraject meer tijd in beslag nam, is er met ingang van 1 april 2020 gekozen voor het aangaan van een tijdelijke samenwerking met de arbodienst Baken5 (Purmerend). Op deze wijze kon wel direct een nieuwe bedrijfsarts ingezet worden, hetgeen ook wettelijk verplicht is. De GMR is geïnformeerd over het vertrek van de huidige bedrijfsarts en heeft ingestemd met de (voorlopige) samenwerking met Baken5. Aan het einde van het schooljaar is deze tijdelijke samenwerking gecontinueerd en omgezet in samenwerking met een langdurig partnerschap. In 2021 zal aan dit partnerschap verder vorm worden gegeven.

**Arbo & Preventie**

Conform de Arbocatalogus PO wordt eens in de vier jaar op iedere school een nieuwe RI&E opgesteld en worden jaarlijks de plannen van aanpak geactualiseerd. Sinds een aantal jaren worden de scholen hierin begeleid door ArboRapport. De brandweer controleert (in opdracht van de gemeente) steeds strenger. Als gevolg hiervan worden de brandmeldinstallaties door ArboRapport vanaf 2019 maandelijks gekeurd (= wettelijk) in plaats van tweemaandelijks. De welzijnschecks vinden weer plaats in 2020/2021.

In oktober/november 2020 zijn er voor alle scholen QuickScans uitgevoerd door het bedrijf ArboMeester. In deze quickscans zijn 4 onderwerpen aan bod gekomen:

- Leidinggevende
- Personeelsbeleid
- Werkdruk
- Belastende factoren in het werk

In een werksessie van 19 januari 2021 is vastgelegd dat alle scholen een eigen plan van aanpak opstellen op basis van de quickscans. Deze zullen verder worden uitgewerkt in 2021.

**Verzuimcijfers**

| | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|---|---|---|---|---|---|
| Verzuimpercentage | 3,36 | 4,97 | 6,04 | 5,28 | **4,20** |
| Meldingsfrequentie | 1,21 | 0,91 | 0,88 | 0,96 | **0,71** |
| Verzuimduur | 16,91 | 16,33 | 25,09 | 20,64 | **15,38** |

Het verzuimpercentage van 2020 van Stichting Penta is voor het tweede jaar op rij gedaald van 5,28% naar 4,20%. De meldingsfrequentie is ook gedaald naar 0,71 en de verzuimduur is gedaald van 20,64 naar 15,38.

De meldingsfrequentie is het gemiddelde aantal keer dat een medewerker zich heeft ziekgemeld in 2020. De gemiddelde meldingsfrequentie in het onderwijs schommelt rond de 1. Stichting Penta heeft een meldingsfrequentie van 0,71. Hieruit kan opgemaakt worden, dat medewerkers zich minder vaak ziekmelden dan gemiddeld binnen het onderwijs. Daarnaast is de gemiddelde verzuimduur ook voor het tweede jaar op rij flink gedaald. De begeleiding op het vlak van (preventief) verzuim wordt, naast de eigen inspanningen van de leidinggevende, verzorgt door een aantal deskundigen. Een deel van die specialistische verzuimbegeleiding is in het afgelopen jaar verzorgd in verschillende vormen van coaching en training, zowel intern als extern.

*Indeling verzuimcategorieën:*

| | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|---|---|---|---|---|---|
| Kort (tot 7 dagen) | 0,64% | 0,44% | 0,41% | 0,45% | **0,4%** |
| Middellang (8 tot 42 dagen) | 0,79% | 0,67% | 0,28% | 0,50% | **0,4%** |
| Lang (43 tot 365 dagen) | 1,41% | 3,03% | 3,24% | 2,53% | **3,4%** |
| Extra lang (366 tot 730 dagen) | 0,54% | 0,83% | 2,01% | 1,05% | **nvt** |

Uit de verdeling van het verzuimpercentage in kort, middellang en lang in 2020, is te zien dat er een verschuiving ontstaat van kort en middellang verzuim naar lang verzuim. Ook al gaat de gemiddelde verzuimduur voor alle medewerkers in 2020 omlaag, zijn er toch een aantal medewerkers dat lang verzuimt. Voor deze groep medewerkers moet blijvend gekeken worden hoe zij duurzaam kunnen worden ingezet zonder het risico te lopen dat zij instromen in de WIA.

Voor heel 2020 kunnen we stellen dat er een positieve ontwikkeling is in de ziekteverzuim statistiek. Ondanks de COVID-19 problematiek en het structurele tekort aan leerkrachten, leidt dit niet tot een verhoogd verzuim. Collega's hebben daar waar mogelijk vanuit huis gewerkt en er is continue actief overleg geweest tussen leerkrachten en schoolleiders om de lessen zoveel mogelijk door te laten gaan. Opvallend is wel dat er maar 5 medewerkers zijn in 2020 die helemaal niet hebben verzuimd, dat komt overeen met 1,5% (t.o.v. 33,64% in 2019).

**Eigen risicodragerschap Vervangingsfonds**

Stichting Penta is eigen risicodrager voor de vervangingskosten voor zieke personeelsleden. De premie richting het Vervangingsfonds was hoger dan de feitelijke vervangingskosten. De scholen dragen een procentueel bedrag af om gezamenlijk de kosten te kunnen dragen. Eigen risicodrager voor de WGA wordt jaarlijks onderzocht. Tot nu toe is het niet het juiste moment om hiertoe over te gaan.

**Vervangingspool (VVP) en regionale vervangingspool**

Binnen de vervangingspool wordt onderscheid gemaakt tussen vervangers zonder en vervangers met een vast dienstverband (de zogenaamde poolers). Een vervangingsmanager van Driessen is verantwoordelijk voor het matchen van verzoeken voor vervanging met het aanbod aan vervangers. Binnen de VVP is sprake van een hoog inzetpercentage, doordat deze groep Pentamedewerkers als eerste wordt ingezet voor vervangingen. In goed overleg worden medewerkers die tijdelijk niet inzetbaar zijn op reguliere formatie, opgenomen in de Vervangingspool (VVP). Hierdoor zijn zij bestuursbreed inzetbaar en kunnen op deze wijze kennismaken met alle scholen binnen Stichting Penta.

Medewerkers binnen de pool worden ingezet op vervangingen voor arbeidsverzuim of op vervangingen vanwege rechtspositioneel verlof, zoals zwangerschaps-, bevallings- en/of ouderschapsverlof.

Naast de medewerkers uit de Vervangingspool kennen wij ook flexibele invallers. Zij werken via de regionale invalpool en zijn tevens inzetbaar voor Stichting Penta (via de vervangingsmanager van Driessen) alleen op de momenten dat er vervangen moet worden en hebben geen regulier dienstverband met onze stichting. De uitwisseling van flexibele invallers is een belangrijke oplossing voor de invalproblematiek binnen de regio. Ook bij deze goede oplossing is echter het tekort aan (inval)leerkrachten merkbaar.

In 2020 werd het gedurende het schooljaar steeds moeilijker om invallers te vinden voor kortdurend verzuim, met als gevolg dat er ook in 2020 soms noodzaak was om groepen te verdelen over andere groepen of in uiterste nood naar huis te sturen. Ook is een belangrijk deel ingevuld door eigen leerkrachten middels een tijdelijke uitbreiding.

Voor langdurige vervangingen hebben wij wel invallers kunnen regelen. Door planbare dagen (zoals studiedagen, kampdagen, etc.) in de eigen formatie op te vangen, wordt alleen ziekte en bijzonder verlof nog vervangen.

**Leeftijdsverdeling medewerkers**

Per 31 december 2020 ziet de formatie verdeeld naar leeftijd er als onderstaand uit.

| Leeftijdsgroep | Man | Vrouw | Eindtotaal |
|---|---|---|---|
| 10 - 19 | 0 | 1 | 1 |
| 20-29 | 11 | 50 | 61 |
| 30-39 | 10 | 77 | 87 |
| 40-49 | 15 | 65 | 80 |
| 50-59 | 9 | 56 | 65 |
| 60-69 | 8 | 45 | 53 |
| **Eindtotaal** | **53** | **294** | **347** |

De verdeling van de leraren ziet er als volgt uit:

| Jaar | WtF Man | WtF Vrouw | Totaal |
|---|---|---|---|
| 2018 | 26 | 156 | 182 |
| 2019 | 27 | 146 | 173 |
| 2020 | 27 | 146 | 173 |

In 2020 is het aantal mannen binnen OP wederom gestegen. Tegelijk is ook het aantal vrouwen binnen OP gestegen waardoor het aandeel mannen nog steeds rond de 16% ligt.

Landelijk daalt het cijfer mannelijke leraren al jaren van 37.9% in 1995 naar 19% in 2017. Wel zien we, dat de instroom van mannelijke studenten op de PABO’s weer groeit naar 25% van het totaal aantal studenten in 2020. Met het initiatief 'Meestert' binnen Stichting Penta proberen we meer mannelijke collega's aan te trekken en te behouden binnen het OP.

**Opleiden in de school: partner in het opleiden van leraren**

Stichting Penta heeft samenwerkingsovereenkomsten met de iPabo Amsterdam-Alkmaar en met Pabo InHolland Alkmaar. Er worden stageplaatsen voor de pabo-studenten aangeboden, er is een degelijke begeleiding, er wordt deelgenomen aan de beoordeling van de stages en er worden bijeenkomsten op de opleidingen bezocht.

Ieder schooljaar wordt in een ‘Werkplan Opleiden in de School’ beschreven hoe aan de praktijkopleiding van de pabostudenten vorm wordt gegeven;

- De *mentor* geeft de dagelijkse begeleiding aan de stagiaire.

- Iedere school heeft een *stage-coördinator,* die de stageplaatsen op een school regelt. Enkele van deze coördinatoren hebben ook de opleiding tot *schoolopleider* gevolgd: zij kunnen worden ingezet bij het beoordelen van de stagiaires (alleen of samen met een pabo-docent).

- De *opleidingscoördinator* van stichting Penta heeft tot taak het totaal aan stageplaatsen te verwerken en verzorgde in overleg met de beide hogescholen de plaatsing. Hij vertegenwoordigde de stichting op de beide hogescholen en deelde ook de beoordelingsmomenten in.

De werkzaamheden ten aanzien van opleiden in de school binnen Stichting Penta worden in 2021 geëvalueerd en opnieuw belegd i.v.m. pensionering van de opleidingscoördinator.

Het aantal pabo-stagiaires is in het jaar 2020 flink toegenomen, mede door de grote toeloop van 1e jaars studenten bij de opleiders. Ook is het aandeel van deeltijdstudenten groter geworden.

| **Aantal stagiaires in 2020:** | Voltijd/ deeltijd 1e jrs | Voltijd/ deeltijd 2e jrs | Voltijd/ deeltijd 3e jrs | Voltijd/ deeltijd 4e jrs | Verkorte deeltijd 1e jrs | Verkorte deeltijd 2e jrs | **Totaal** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Jan – juni | 11 | 9 | 6 | 3 | 1 | 3 | 33 |
| Aug - dec | 30 *) | 16 | 7 | 8 | 5 *) | 3 | 69 |

*) i.v.m. de coronacrisis waren er vooraf geen toelatingstoetsen afgenomen, in oktober-november wel: vijf 1e jaars haalden dit niet en moesten hun opleiding afbreken.

| | | |
|---|---|---|
| **Aantal (mede-)** | In mei- juni | 15 |
| **beoordelingen uitgevoerd in 2020:** | In december-januari (’21) | 17 |

**Mentortraining**

Vol goede moed werd in het voorjaar van 2020 een mentortraining gestart i.s.m. de iPabo. Door de coronamaatregelen bleef het bij drie bijeenkomsten. Een herhaalde start in het najaar trok nog extra deelnemers, maar ook nu zorgden de aangescherpte maatregelen voor problemen. Besloten werd de informatie digitaal te verstrekken en daaraan enkele opdrachten te koppelen die de 13 deelnemers tot eind januari 2021 konden inleveren bij contactpersoon van de iPabo i.v.m. de certificering. Inmiddels hebben bijna 75 leraren van Stichting Penta in de laatste jaren een mentortraining gevolgd.

**Schoolopleiders**

Eén leraar behaalde dit jaar het certificaat van schoolopleider bij de iPabo. Het aantal schoolopleiders in onze stichting kwam daarmee op acht. Inmiddels heeft één daarvan zich teruggetrokken en zijn er twee met pensioen gegaan. In juni is er een bijeenkomst gehouden van de schoolopleiders en de stagecoördinatoren. Met name de ideeën over de toekomst van het Opleiden in de School werden geïnventariseerd. Dit i.v.m. de aangekondigde pensionering van de opleidingscoördinator. De interim P&O-manager was hierbij aanwezig.

In 2020 is alleen de opleidingscoördinator als beoordelaar ingezet; de andere schoolopleiders waren niet gefaciliteerd. De beoordelingen konden niet altijd gebaseerd worden op aanwezigheid in de stagegroep wegens de corona maatregelen. In mei-juni werden de meeste studenten beoordeeld op een reflectieverslag soms vergezeld van een video-opname. In december was fysiek bezoek soms mogelijk, maar werd ook gebruik gemaakt van online Meet-verbinding met de groep: een goed alternatief!

**Contacten met de Pabo's**

De opleidingscoördinator, soms vergezeld door een schoolopleider, bezocht slechts enkele fysieke bijeenkomsten op de beide pabo's. De meeste contacten verliepen via een Teams-verbinding. Beide hogescholen hebben voor dit jaar hun curriculum en de stagestructuur gewijzigd. Op de bijeenkomsten werd meegedacht over de opleidingsstructuur en werden suggesties gedaan voor het praktijkdeel. De meeste contacten hadden echter de corona-aanpassingen als onderwerp.

**Werving van (LIO)-stagiaires**

In verband met het dreigende lerarentekort is het nodig dat de stichting zichtbaar is op o.a. de hogescholen. Dat was niet zo eenvoudig in de coronatijd: open avonden en dagen gingen niet door of met een beperkt aantal aanwezigen. Wel was de opleidingscoördinator aanwezig op de informatiebijeenkomsten voor de 3$^{e}$ jaars studenten op beide hogescholen: zij zochten een LIO-stageplaats. Penta was daar om de LIO-vacatures op onze scholen toe te lichten en aan te bevelen. Eén van onze LIO-stagiaires was mee om haar ervaringen met de jongere medestudenten te delen.

Uit een eerdere evaluatie onder de studenten en de opleiders is gebleken, dat een eenmalige stagevergoeding onvoldoende aansluit bij de huidige vraag uit de arbeidsmarkt. Net als voorgaande jaren, wordt er door de studenten gevraagd om betaalde LIO-stages. Mede om die reden is het beleid bij Stichting Penta aangepast en zijn hiervoor de nodige middelen vrijgemaakt. In het najaar 2020 werd tot een leerarbeidsovereenkomst en salariëring besloten, ingaande in februari 2021.

**Doorstroming**

Vier LIO-stagiaires behaalden hun diploma in juni en ontvingen een eenmalige vergoeding als waardering voor hun inzet; drie van hen kregen ook een benoeming bij Stichting Penta. Een vijfde LIO-er rondde haar stage eind december af met een diploma. Ook zij kreeg een benoeming binnen de stichting.

## 3.9 Huisvesting

**Huisvestingsbeleid**

Het huisvestingsbeleid van stichting Penta is erop gericht dat de onderwijskundige principes van de school ondersteund worden door een passend schoolgebouw waarin leraren en leerlingen samenleven, samen werken

en samen leren. Hierbij is integraal aandacht voor de gebouw gerelateerde behoeften op het gebied van onderwijs maar bewust ook voor bewegen, opvang en eventuele ondersteunende (zorg)functies.

We willen oog hebben voor wat leerlingen nodig hebben in een bepaalde wijk en spelen daarop specifiek in, ook wat betreft het schoolgebouw. Ondersteund door dit beleid is Stichting Penta voor de meerjarige planning een strategisch integraal huisvestingsplan (SIHP) overeengekomen met de gemeente Hoorn. Het meerjarig onderhoudsplan (MJOP) van de stichting is hierop afgestemd.

**Operationele huisvesting 2020 :**

Op het gebied van huisvesting zijn buiten het reguliere onderhoud de volgende zaken te melden:

| | |
|---|---|
| Bernardus van Bockxmeer : | Aanpassingen Centrale Hal |
| Ceder : | 11 ramen isolatieglas |
| Dynamis : | Schilderwerk buiten |
| Sint Jozefschool : | Schilderwerk groot trappenhuis<br>Schilderwerk klein trappenhuis<br>Schilderwerk gr 5 + speelhuis verwijderd<br>Vloerbedekking diverse<br>Diverse: Trappenhuis/garderobes/plafonds/ binnendeuren/verlichting<br>Monteren Blokhut |
| Kompas : | Verwijderen kozijnen onderbouw |
| Mariaschool Eikstraat : | Diverse aanpassingen ramen<br>Nieuwe keuken<br>Diverse kasten<br>Diverse CV installatie<br>Verzwaren energieaansluiting |
| Spectrum : | Ventilatoren dak vervangen |
| Wingerd : | Aanpassing keuken |

**Investeringsbeleid:**

Stichting Penta beoogt doelmatige en maatschappelijk verantwoorde uitgaven en investeringen. Bij strategie, en de jaarplannen krijgt dit de benodigde aandacht. We houden de “Toekomststoel” voor ogen waarbij een kind bij elke vergadering denkbeeldig aanwezig is als stem van de toekomstige leef- en leerwereld.

Bij de verlenging van het energiecontract kiezen wij in dit kader bijvoorbeeld bewust voor alleen groene stroom. Bij investeringen of relatief grote uitgaven maakt stichting Penta in toenemende mate gebruik van een professionele inkoper om procedureel de inhoudelijke uitgangspunten van de stichting ook om te zetten in concrete inkoopacties. Investeringen zijn opgenomen in de vorm van een bestedingsplan als onderdeel van de begroting.

## 3.10 Klachtenafhandeling

**Algemeen**

De casuïstiek wordt behandeld door twee externe vertrouwenspersonen. Er vindt regelmatig overleg tussen beiden vertrouwenspersonen plaats. Bij dit overleg wordt niet alleen de casuïstiek met elkaar besproken maar vindt er ook afstemming plaats of er op de juiste wijze gehandeld is (intercollegiale toetsing) en wordt er advies aan elkaar gegeven bij complexe casuïstiek.

Daarnaast is er een basiscursus voor interne vertrouwenspersonen ontwikkeld. Deze wordt jaarlijks gegeven door een externe vertrouwenspersoon. Vervolgens verzorgen de externe vertrouwenspersonen ook scholingen op maat. Dit wordt aangevraagd door het bestuur.

Op dit moment hebben 28 besturen een contract afgesloten met GGD Hollands Noorden. Deze besturen vertegenwoordigen 175 basisscholen, 11 speciaal basisonderwijsscholen, 5 speciaal voortgezet onderwijsscholen, 20 voortgezet onderwijsscholen, 1 voorschoolse voorziening, 1 kinderdagverblijf, 1 muziekschool en 2 samenwerkingsverbanden.

In december 2020 is het contract vernieuwd. Dit contract wordt in januari 2021 naar alle aangesloten schoolbesturen gestuurd en gevraagd deze ondertekend terug te sturen.

Vanuit School en Veiligheid wordt geadviseerd te spreken over intern vertrouwenspersoon.

Dit advies nemen wij over, waardoor de naam van intern contactpersoon komt te vervallen.

**Casuïstiek**

De externe vertrouwenspersoon is in 2020 vijf keer benaderd door verschillende scholen binnen uw bestuur. Twee casussen gingen over grensoverschrijdend gedrag van een leerkracht met een leerling en drie casussen hadden te maken met een arbeidsconflict.

Bij twee casussen is er alleen telefonisch advies gegeven, bij één casus is er telefonisch advies gegeven en heeft er een gesprek plaatsgevonden met alle betrokkenen. De andere casussen zijn nog in behandeling.

**Deskundigheidsbevordering**

In 2020 zijn de externe vertrouwenspersonen op de hoogte gebleven van de landelijke ontwikkelingen rondom grensoverschrijdend gedrag en de preventie hiervan. Dit door middel van websites, nieuwsbrieven, e.d. bij te houden.

Ieder jaar volgen de extern vertrouwenspersonen een scholing bij Stichting School en Veiligheid. Deze scholing heeft dit jaar niet plaatsgevonden vanwege de Corona.

**Eigen activiteiten**

De externe vertrouwenspersonen hebben een activiteitenkalender gemaakt en verspreid onder de interne vertrouwenspersonen van de aangesloten scholen.

De activiteiten van 2020 waren:

- Het geven van de basiscursus waar de taken van de interne vertrouwenspersoon en externe vertrouwenspersoon behandeld zijn inclusief de meld- en aangifteplicht, het afbakenen van grenzen en de werkwijze van de klachtencommissie. Daarnaast was er tijd voor casuïstiekbespreking. De cursus werd goed bezocht.

- Er stonden vier bijeenkomsten gepland bij verschillende schoolbesturen. Eén hiervan is door gegaan. De andere drie bijeenkomsten zijn in goed overleg afgezegd vanwege Corona. De externe vertrouwenspersoon heeft hier vragen beantwoord van interne vertrouwenspersonen en inhoudelijke informatie gegeven over gesprekstechnieken.

- Op de website van GGD Hollands Noorden is een tekst over de klachtenregeling onderwijs regio GGD Hollands Noorden geplaatst. Een overzicht van alle aangesloten scholen wordt actueel gehouden.

- Contact gehad met besturen die ook gebruik willen maken van de functie externe vertrouwenspersoon.

- Het beantwoorden van vragen van verschillende besturen over praktische zaken als: contracten, facturen, scholing, protocollen, klachtenreglement en andere zaken.

De doelen voor 2021 zijn:

- Een activiteitenkalender opstellen voor schooljaar 2021-2022.

- Bijeenkomsten organiseren voor alle scholen die gebruik maken van de externe vertrouwenspersoon van GGD Hollands Noorden. De onderwerpen die we minimaal aan bod willen laten komen zijn “de basiscursus voor de interne vertrouwenspersonen” en “het bespreken van casuïstiek”. Tijdens de bijeenkomsten wordt er gevraagd waar de interne vertrouwenspersonen in de toekomst graag over geschoold willen worden.

- Inspelen op vragen van schoolbesturen over de inzet van de externe vertrouwenspersonen. Door scholing per bestuur aan te bieden en daardoor meer vraaggericht te werken.

- Het verstevigen van de contacten met de huidige besturen.

- Open staan voor nieuwe organisaties die een contract willen afsluiten met de externe vertrouwenspersoon van GGD Hollands Noorden.

- Het op peil houden van de deskundigheid van de externe vertrouwenspersoon.

# A4 Continuïteitsparagraaf

## 4.1 Strategisch Beleid – verder koersen

**Algemeen**

Vanuit het eerder opgestelde Strategisch Beleid (het Koersplan) heeft Stichting Penta in 2020 nog wel een volgende stap gemaakt in het strategisch denkproces. In januari 2020 heeft een strategische directiedag plaatsgevonden, waarbij ook de RvT deels aanwezig was. We hebben met elkaar de continuiteit t.a.v. de leerling- en school/kwaliteitsontwikkelingen, gerelateerd aan het huisvestingsbeleid geanalyseerd Er is een begeleidingstraject gestart met bestuurlijk adviseurs vanuit Verus. De verusviewer (sociaal-demografische gegevens en data gecombineerd met strategisch beleid van de stichting) helpt ons om de voortgang in planvorming te houden.

Het jaar 2015 was het geboortejaar van Emma, de leerling die model staat voor alle leerlingen bij Stichting Penta. Hiermee wilde de stichting de collectieve ambities op het gebied van best denkbaar onderwijs koppelen aan de wensen van kinderen (en hun ouders) rekening houdend met de eisen die daaraan worden gesteld door de samenleving. De tijd gaat snel en ontwikkelingen nog sneller. De toekomst vraagt om leerlingen die naast vaardig, ook waardig en aardig zijn. D.w.z. samenwerkings- en vormingsprincipes gebaseerd op over te dragen (christelijke) waarden en levensprincipes, worden als grondslag voor de te kiezen strategische doelen gezien. In voorgaande hoofdstukken is reeds toegelicht dat de koers inmiddels iets is bijgesteld en ook Youssef sinds 2020 als jongensleerling is toegevoegd in de scope. Dit betekent dat we ook en meer nadrukkelijk beleid maken op het overbruggen van de onderwijsachterstanden van sommige groepen leerlingen in de zo genoemde 'onderwijs-achtstandswijken'. Het betekent dat ons beleid meer dan ook gericht is op diversiteit, zowel in de culturen alsook in de aanpak van de scholen. Er wordt maatwerk voor iedere specifieke doelgroep leerlingen gezocht en in de kwaliteitscyclus die dit jaar een verbeterslag maakte, wordt ook nadrukkelijk eerst geanalyseerd welke leerlingpopulatie een school heeft en wat dit vraagt aan ons onderwijs en onze onderwijsgevenden.

De achterliggende theorie is het vervangen van een strategische planning om de vier jaar (pre-planned) door een continu vierjarige concretisering van de toekomst in de richting van het realiseren van de collectieve ambities (agile planning). De collectieve ambities hebben een houdbaarheidsdatum die veel verder ligt dan vier jaar. Ze beschrijven met de informatie die we nu hebben wat 'Best denkbaar' onderwijs zou moeten zijn zonder dit in te vullen voor de individuele scholen. Dit bredere kader wordt daarmee ieder jaar verder uitontwikkeld, en bijgesteld, als een permanent Bèta-plan. Samen met de RvT zijn er in 2020 op voorhand wel vernieuwde richtinggevende principes opgesteld, die kunnen dienen als overbrugging tot de herijking van de strategische doelen en vernieuwde schoolplannen van 2021.

**Integrale Kindercentra (IKC)**

De ambitie van Stichting Penta sluit aan bij de ambitie van de Gemeente Hoorn om binnen het Toekomstplan Huisvesting Hoorn één of meerdere IKC's te laten ontstaan. Daar waar het gaat om de ontwikkeling van de schoolorganisatie met haar netwerken, heeft Stichting Penta middelen bestemd om bij te dragen aan deze ambities. In 2019 is als eerste KindCentrum de Wingerd geopend, in samenwerking met kinderopvangpartner 't Herdertje. Ook in de Kreek is IKC Roald Dahl gestart in een nieuw gebouwde school. Stichting Penta blijft tijd, energie en expertise inzetten op ontwikkelingen voor kinderen van 0/2 tot 12 jaar. Als voorbereiding op de manier waarop IKC's worden georganiseerd werd er ook in 2020 een (zij het digitaal) vervolg gegeven aan het ontwikkeltraject, samen met partners in Hoorn van kinderopvang, jeugdzorg en openbaar onderwijs gestart, 'de Broedplaats'. Dit zijn een innovatielabs waarin partners uit de wijken in Hoorn e.o. elkaar treffen om IKC vorming – op maat – samen te ontwikkelen.

Door de corona-omstandigheden zijn ook ontwikkelingen op dit vlak wat langzamer verlopen. Wel heeft Stichting Penta een procedurebeschrijving voor het kiezen van KO partners voor iedere Pentaschool opgesteld, waarmee de doelstelling is neergelegd om iedere school in dit schooljaar een schooleigen keuze voor een kinderopvangpartner te laten maken.

## 4.2 Risicobeheersing, besturing & intern toezicht

Sinds augustus 2019 is het bestuur van stichting Penta belegd bij mevrouw G. Koops-de Hoog. De bestuurder is de direct leidinggevende van de schoolleiders- en directieteam van de 12 schoollocaties. Samen met het MT (3 managers van de bedrijfsterreinen binnen de stichting), stelt zij de kaders op en ziet toe op het vormen en voeren van beleid binnen de stichting, dat altijd in samenwerking en na overleg tot stand komt. Ook draagt zij de verantwoordelijkheid voor de gehele organisatie, het beleid en het ondersteunende Pentakantoor(-team).

De RvT van de stichting houdt toezicht op de besturing en uitvoering van processen binnen de beleidskaders. De RvT bestond in 2020 grotendeels uit 4 leden, waarbij zij vanwege het regulier aftreden van leden de werving van nieuwe toezichtsleden op zich namen. Zij vervullen de werkgeversrol en klankbordfunctie naar de bestuurder.

Stichting Penta is 1 augustus 1998 tot stand gekomen door een fusie van vijf besturen voor bijzonder onderwijs te Hoorn, t.w. een Protestants-christelijke, een Oecumenische en drie Rooms-katholieke schoolbesturen. De elf scholen (brinnummers) behorende tot Stichting Penta hebben elk een eigen levensbeschouwelijke en onderwijsinhoudelijke identiteit. Alle scholen hebben een Medezeggenschapsraad, bestaande uit een ouder- en een personeelsvertegenwoordiging. De MR-en vaardigen twee leden af naar de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR). Per 1 augustus 2014 is gekozen voor de nieuwste opzet van de (P)GMR. De (P)GMR bestaat vanaf dat moment uit tien leden (vijf ouders en vijf leerkrachten) die op basis van hun expertise gekozen worden en zitting hebben in de GMR - overigens zonder last of ruggenspraak.

In de (P)GMR worden onderwerpen besproken die voor alle scholen van belang zijn. Het bestuur dient over een aantal zaken, bijvoorbeeld betreffende personeel en de schoolorganisatie (bv. het bestuursformatieplan) instemming c.q. goedkeuring te vragen aan de (P) GMR.

Op onze scholen zijn oudercommissies, -raden, -stichtingen en –verenigingen actief. Daar waar dit orgaan een onafhankelijke juridische structuur heeft, worden de inkomsten en uitgaven buiten de financiële huishouding van Stichting Penta gehouden. Daar waar dit niet het geval is, worden deze wegens wettelijke verplichting meegenomen in de jaarrekening. Stichting Penta kan niet vrij beschikken over deze financiële middelen en beschouwt deze organen dan ook als ‘niet deel uitmakend’ van de organisatie.

De scholen krijgen de ruimte om hun eigen visie ten aanzien van de identiteit en onderwijsconcept te ontwikkelen en deze weer te geven in een schoolplan. De visie van de individuele scholen moet echter wel passen binnen de algemene kaders die op stichtingsniveau overeengekomen zijn. In mandaatcontracten wordt vastgelegd waarover de bestuurder en de schoolleiders verantwoording afleggen. Heldere en duidelijke onderlinge informatievoorziening en communicatie ondersteunen de beleidscyclus.

**Risico’s en beheersingsmaatregelen**

In deze paragraaf m.b.t. de risicoanalyse gaan we achtereenvolgens op de volgende onderwerpen in: allereerst beschrijven we op hoofdlijnen de methodiek en hoe we tegen risico’s en het beheersen daarvan aankijken. Vervolgens beschrijven we de belangrijkste risico’s met hun kenmerken en beheersingsmaatregelen. Daarna lichten we de beheersingsmaatregelen toe. Ten slotte sluiten we af met een conclusie over de - resterende - risico’s ten opzichte van het eigen vermogen per ultimo 2019.

Om de impact/ omvang van het risico te beoordelen kijken we naar de kans dat het risico zich voordoet en de financiële en onderwijskundige impact. Daarnaast kijken we naar de mate waarin we het risico kunnen beheersen/ afwentelen. Op basis van voorgaande analyse bepalen we hoe we met het betreffende risico omgaan.

Om het risico van bijvoorbeeld brand te beheersen nemen we beheersingsmaatregelen (brandblussers, rookmelders, controleren cv-installaties e.d.). Hiermee verkleinen we de kans dat dit risico zich voordoet aanzienlijk. Omdat de financiële impact zo groot is, en het mogelijk is om dit risico te verzekeren kiezen we ervoor om dit risico daarnaast af te dekken met een verzekering. Bij andere risico’s is de keuze eerder om beheersingsmaatregelen te treffen en het risico te accepteren

Hieronder is een tabel opgenomen waarin de belangrijkste risico's voor stichting Penta zijn geïdentificeerd en waarin is aangegeven op welke wijze we met deze risico's omgaan.

| **Risico** | **Kans** | **Financiële impact** | **Onderwijs impact** | **Reactie** | **Aanpak** |
|---|---|---|---|---|---|
| Brand, natuurschade etc. | Klein | Groot | Groot (geen onderwijslocatie) | Beheersen/ verzekeren | Brandblussers, rookmelders etc. |
| Overheid: achterblijvende bekostiging. O.a. CAO aanpassing zonder compensatie | klein | Matig | | Accepteren | Dekken vanuit eigen vermogen, conservatief begroten |
| Personeelstekort (in relatie met verloop personeel) | Aanzien-lijk | Matig (mogelijk meer en duurdere inhuur) | Aanzienlijk | Beheersen | Strat. Personeelsplanning<br><br>vergroten vervangingspool<br><br>Gesprekken cyclus<br><br>Coaching etc. |
| Piek in/ veel ziekte personeel | Matig | Matig (zie pers. tekort) | Groot (klassen naar huis sturen) | Beheersen | Inzet vervangingspool |
| Verandering leerlingpopulatie | Matig | Matig | Aanzienlijk | Anticiperen/ accepteren | Directeur houdt zicht op ontwikkelingen in de wijk |
| Achterblijvende onderwijskwaliteit | Matig | Matig | Aanzienlijk | Beheersen | Kwaliteitszorg, rapportages, bijscholing |
| Incidenten | Klein | Klein | Groot | Beheersen/ reageren | Veilig schoolklimaat. Adequaat op incidenten reageren |
| Imago | Klein | Matig | Matig | Beheersen/ accepteren | Goed onderwijs<br><br>PR |
| Leerlingdaling (meer dan verwacht) | Matig | Aanzienlijk | Matig | Beheersen/ anticiperen | Goed onderwijs<br><br>Leerlingprognoses<br><br>Strategische personeelsplanning<br><br>Flexibele schil |

| Risico | Kans | Financiële impact | Onderwijs impact | Reactie | Aanpak |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | Eigen vermogen |
| Financiële onregelmatig heden | Klein | Klein tot groot | Klein | Beheersen | Scheiding van functies (accorderen, inboeken en betalen) |
| Kwaliteit personeel | Klein | Klein | Groot | Beheersen | Functioneringscyclus, bijscholing etc. |
| Cultuur financiële beheersing | Klein | Matig | Klein | Beheersen | AO IC |

Een groot deel van de hiervoor genoemde risico's hangt samen met de kwaliteit van het onderwijs dat we aan onze leerlingen (kunnen) geven (veranderende leerlingpopulatie, achterblijvende onderwijskwaliteit, incidenten, imago, kwaliteit personeel). Hiermee is het beheersen hiervan de core business van Stichting Penta. Daarnaast zijn er een aantal risico's die we kunnen verzekeren. Deze beheersen we voor zover mogelijk en het restrisico verzekeren we.

Met bovenstaande beheersmaatregelen is de kans dat de eerdergenoemde risico's zich voordoen beperkt, maar nog steeds aanwezig. Stichting Penta kiest ervoor om het restrisico op te vangen met het eigen vermogen - zoals ook gebruikelijk is in de sector.

Periodiek berekenen wij het saldo van de cumulatieve restrisico's, de vorige keer was per december 2018. De op onderstaande wijze berekende omvang van de buffert toont dat de bufferfunctie van het eigen vermogen op basis van de jaarrekening 2020 is voldoende om deze cumulatieve restrisico's op te vangen.

| Functies (o.b.v. jaarrekening 2020) | | Totalen |
|---|---|---|
| Kapitaalflunctie (balanstotaal) | € | 7.846.897 |
| Transactiefunctie (totaal kortlopende schulden) | € | 2.770.934 |
| Financieringsfunctie (Materiële vaste activa | € | 2.375.281 |
| Bufferfunctie | € | 2.700.681 |

**Planning en Control**

Stichting Penta hanteert voor de administratieve organisatie het Handboek AO/IC (administratieve organisatie/interne controle). In dit handboek staan alle werkwijzen en procedures vermeld die van toepassing zijn om risico's te beperken en te beheersen. Hierin komen o.a. de volgende onderwerpen aan de orde:

- opzet P&C - cyclus, Begrotingsapplicatie, Administratie, Procedure salarisbetalingen
- Good Governance (goed bestuur, besturingsinrichting)
- voorzieningen, investeringen, afschrijvingen
- MJOP (Meerjaren OnderhoudsPlan)
- bekostiging, geoormerkte gelden, liquiditeitsoverzicht
- vervangingspool (OP), risicofonds
- spaarverlof, seniorenverlof en ouderschapsverlof
- bestuursformatieplan

## 4.3 Kengetallen leerlingenaantallen en formatie

Om de meerjarige inkomsten te kunnen berekenen, wordt uitgegaan van leerling prognosecijfers.

Er is voor gekozen om de prognoses, aangeleverd door Pronexus, te combineren met de gegevens van schoolleiders van feitelijke aanmeldingen en ontwikkelingen in de wijk. Dit heeft geleid tot de volgende verwachte ontwikkeling zoals opgenomen in de vastgestelde begroting.

| School | okt-20 | okt-21 | okt-22 | okt-23 | okt-24 |
|---|---|---|---|---|---|
| Wingerd | 370 | 373 | 373 | 370 | 370 |
| Jozef - Pontonnier | 311 | 328 | 331 | 326 | 325 |
| Mariaschool | 398 | 414 | 407 | 419 | 419 |
| Ichthus | 121 | 131 | 137 | 147 | 157 |
| Bernardus van Bockxmeer | 230 | 230 | 230 | 230 | 230 |
| Kompas | 258 | 260 | 247 | 249 | 244 |
| Ceder | 191 | 185 | 178 | 177 | 178 |
| Rank | 298 | 293 | 286 | 280 | 274 |
| Dynamis | 198 | 191 | 170 | 160 | 160 |
| Spectrum | 349 | 328 | 298 | 287 | 270 |
| Roald Dahl | 412 | 424 | 410 | 416 | 418 |
| | | | | | |
| **Totaal stichting** | **3.136** | **3.157** | **3.067** | **3.061** | **3.045** |

Volgens de prognose is het totale leerlingaantal van Stichting Penta de komende jaren redelijk stabiel, op het niveau van de stichting is er een lichte krimp. Een analyse laat zien dat de ontwikkeling van het leerlingaantal het volgende beeld geeft:

- Groeiperiode
  - Mariaschool heeft een aantrekkingskracht die breder is dan de binnenstad alleen.
  - Ichthus verwachte demografische groei/wijkpositionering/ start Intermezzoklas.

- Krimpperiode
  - Rank i.v.m. demografische ontwikkeling in de wijk Risdam–Noord.
  - Dynamis vanwege demografische ontwikkeling Kersenboogerd.
  - Spectrum vanwege demografische ontwikkeling Kersenboogerd.
  - Ceder vanwege demografische ontwikkeling Kersenboogerd.

Met name voor de scholen die een krimpperiode tegemoet zien, wordt gepland of het aanpassen van de bezetting in Onderwijzend Personeel afdoende is om de verminderende inkomsten te compenseren.

In het jaarlijkse bestuursformatieplan wordt deze analyse gedaan. Conclusie: er is met betrekking tot het nieuwe schooljaar 2021 - 2022 voldoende ruimte om eventuele formatieve krimp op specifieke scholen Penta-breed op te vangen door uitbreiding van formatie op de groeischolen, vrijwillige uitdiensttreding en uitdiensttreding door pensioengerechtigden. Over de stichting als geheel verwachten wij een inspanning qua werving van de benodigde leraren.

## 4.4 Financieel beleid

### *4.4.1 Kader*

Stichting Penta maakt gebruik van een Pentakantoor dat is gevestigd op het adres Maelsonstraat 28d, 1624 NP te Hoorn. De financiële en personele administratie van Penta werd in 2018 in eigen beheer gevoerd, waarbij de uiteindelijke salarisverwerking door Merces werd uitgevoerd.

Het financiële beleid van Stichting Penta volgt de commissie Don met de volgende targets:

- Kapitalisatiefactor tussen 30% en 40%
- Solvabiliteit2 >30%
- Liquiditeitsratio tussen 1 en 1,5

Stichting Penta werkt toe naar een situatie waarin optimaal gebruik wordt gemaakt van de ter beschikking gestelde middelen en er gelijktijdig een Weerstandsvermogen wordt opgebouwd dat het hoofd moet kunnen bieden aan risico’s waaraan de stichting wordt blootgesteld.

Voor de huidige strategische periode vertaalt het consistente beleid zich in de volgende strategische acties:

- Exploitatietarget: 1,5% van de Rijksbijdrage OCW als toevoeging aan de Algemene Reserve voor afdekking korte termijn risico’s in de exploitatie (dit is niet het gerapporteerde rentabiliteitscijfer dat over 3 jaar >0% moet zijn volgens Commissie Don).
- Continue relatie tussen Algemene Reserve, Risico Analyse en Bestemmingsreserve Strategisch Beleid.
- Strategisch Beleid dat agile is: doorlopend vier jaar gericht op realisatie van de collectieve ambities (Zie A4.1 Strategisch Beleid).
- Exploitatie op schoolniveau houdt meerjarig rekening met ontwikkeling leerlingaantallen en daarmee bezetting van personeel (zie A4.3 Kengetallen leerlingaantallen en formatie).

Het uitgangspunt bij het financiële beleid is een optimale regie voor de scholen te realiseren. De scholen (de schoolleider) wordt zoveel mogelijk ruimte geboden om ondernemerschap voor de scholen mogelijk te maken.

Het streven is om zoveel mogelijk middelen te besteden aan het primaire proces. Dit wordt gerealiseerd door de overheadkosten zo laag mogelijk te houden en de werkzaamheden efficiënt (doelmatig) en effectief (doeltreffend) uit te voeren. Dit uit zicht in de toegepaste allocatie principes.

**Allocatie van middelen binnen het schoolbestuur**

***Gehanteerde uitgangspunten voor het verdelen van de middelen over de onder het schoolbestuur ressorterende middelen.***

De middelen worden binnen Stichting Penta begroot per school middels Capisci, een online begrotingstool. Die bevat de door de overheid bekend gemaakte wettelijke variabelen zoals de GGL, de bekostiging per leerling, de variabelen op basis waarvan de Rijksopbrengst onderwijs achterstandenbeleid en werkdrukverminderingsgelden worden bepaald enzovoort. Op basis van deze berekening ontstaat een transparant financieel begrotingskader per specifieke school van Stichting Penta op basis van de eigen individuele kenmerken. Dit begrotingskader geeft rechtstreeks de in te zetten middelen per school weer.

Zowel de schoolleiders als het MT van het Pentakantoor hebben een account van Capisci. In samenwerking stellen schoolleider en Pentakantoor aldus een begrote exploitatie van de school op. Tijdens deze begrotingsgesprekken worden bijzonderheden, kansen en oplossingen voor knelpunten besproken.

De daadwerkelijke opbrengsten per school worden ook in de realisatie op de kostenplaats van de school geboekt op basis van de beschikkingen van OCW – DUO. Vanuit hun eigen exploitatie dragen scholen op basis van het aantal leerlingen bij aan de uitgaven die gezamenlijk worden gedaan, zoals het Pentakantoor, de tussenschoolse inzet, de Vervangingspool, egalisatie van BAPO-lasten, vermogensvorming & risicobeheer e.d.

**Wijze van besluitvorming over de allocatie van middelen binnen het schoolbestuur.**

***Kosten bestuurlijk apparaat.***

Binnen Stichting Penta zijn - in overleg met schoolleiders en organen als GMR en Raad van Toezicht – de Financiële spelregels vastgesteld die de allocatie principes vastleggen van de toegekende middelen. Deze bevatten de allocatie principes zoals die hierboven kernachtig zijn beschreven.

Tijdens het jaarlijkse proces in het kader van het opstellen van het bestuursformatieplan wordt de Pentakantoor formatie inzet specifiek afgestemd in een werksessie van schoolleiders, bestuurder en het MT van het Pentakantoor. Op basis daarvan vindt vervolgens specifieke afstemming plaats met onder andere de GMR over het bestuursformatieplan waarvan de inzet van de Pentakantoor formatie een onderdeel is.

Tijdens de jaarlijkse begrotingscyclus wordt in een gezamenlijke werksessie de begrote Pentakantoor exploitatie door schoolleiders, bestuurder en MT van het Pentakantoor samen gericht doorgenomen. Daarbij worden ook benchmarkgegevens betrokken ter vaststelling dat de voorgenomen uitgaven reëel zijn wat betreft de kosten van het bestuurlijk apparaat (Pentakantoor).

Op het Pentakantoor worden de functies ingevuld op het gebied van P&O, onderwijskunde, salarisadministratie, financiële administratie, controlling, bestuur, secretariaat, facilitaire ondersteuning, receptie, onderhoudsbeheer, verzuim & casemanagement, Arbodienstbeheer, bedrijfsvoering, inkoopspecialist, accountantscontroles, Raad van toezicht. De kosten van dit bestuurlijk apparaat bedragen ongeveer 6,2% van de omvang van de organisatie.

### 4.4.2 Ontwikkeling balans

| Balans Stichting Penta | 31.12.2020 | 31.12.2021 | 31.12.2022 | 31.12.2023 |
|---|---|---|---|---|
| | *actual* | *forecast* | *forecast* | *forecast* |
| **ACTIVA** | | | | |
| materiële vaste activa | € 2.375.281 | € 2.532.914 | € 2.500.000 | € 2.900.000 |
| financiële vaste activa | € - | € 60.000 | € 60.000 | € 60.000 |
| vorderingen | € 1.116.349 | € 922.033 | € 915.000 | € 925.000 |
| liquide middelen | € 4.355.267 | € 4.363.654 | € 4.313.601 | € 4.013.601 |
| **TOTAAL** | **€ 7.846.897** | **€ 7.878.601** | **€ 7.788.601** | **€ 7.898.601** |
| **PASSIVA** | | | | |
| algemene reserves | € 3.138.187 | € 3.918.601 | € 4.178.601 | € 4.438.601 |
| resultaat | € 780.414 | € 260.000 | € 260.000 | € 260.000 |
| ***eigen vermogen*** | ***€ 3.918.601*** | ***€ 4.178.601*** | ***€ 4.438.601*** | ***€ 4.698.601*** |
| voorzieningen | € 1.157.361 | € 1.300.000 | € 1.100.000 | € 1.000.000 |
| langlopende schulden | € - | € - | | |
| kortlopende schulden | € 2.770.934 | € 2.400.000 | € 2.250.000 | € 2.200.000 |
| **TOTAAL** | **€ 7.846.897** | **€ 7.878.601** | **€ 7.788.601** | **€ 7.898.601** |

### 4.4.3 Ontwikkeling financiële ratio's

| Ratio's | Norm | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|---|---|---|---|---|
| | | *actual* | *forecast* | *forecast* | *forecast* |
| **Balanstotaal** | | 7.846.897 | 7.878.601 | 7.788.601 | 7.898.601 |
| **Totale baten** | | 19.242.880 | 19.370.298 | 19.033.779 | 18.792.931 |
| **Totale lasten** | | 18.459.119 | 19.107.297 | 18.770.779 | 18.529.929 |
| **Rijksbijdrage OCW** | | 18.652.554 | 18.391.658 | 18.525.314 | 18.321.032 |
| | | | | | |
| **Weerstandsvermogen** | **>5%** | 20,36% | 21,57% | 23,32% | 25,00% |
| **Weerstandsvermogen ex MVA** | | 8,02% | 8,50% | 10,19% | 9,57% |
| **Kapitalisatiefactor** | **30-40%** | 38,96% | 40,67% | 40,92% | 42,03% |
| **Liquiditeitsratio** | **1-1,5** | 1,97 | 2,20 | 2,32 | 2,24 |
| **Solvabiliteit 2** | **>30%** | 64,69% | 69,54% | 71,11% | 72,15% |
| **Huisvestingsratio** | **<10%** | 9,37% | 7,97% | 8,34% | 8,45% |
| **Rentabiliteit** | **1%** | 4,07% | 1,36% | 1,38% | 1,40% |

### *4.4.4 Meerjarenbegroting*

| | Begroting 2021 | Begroting 2022 | Begroting 2023 | Begroting 2024 |
|---|---|---|---|---|
| | € | € | € | € |
| | | | | |
| **Baten** | | | | |
| | | | | |
| (Rijks)bijdragen OCW | 18.391.658 | 18.525.314 | 18.321.032 | 18.092.956 |
| (Rijks)bijdragen OCW COVID | 245.140 | - | - | - |
| Overige overheidsbijdragen en -subsidies | 408.544 | 272.875 | 253.278 | 252.778 |
| Overige baten | 324.956 | 235.590 | 218.621 | 221.639 |
| **Totaal baten** | 19.370.298 | 19.033.779 | 18.792.931 | 18.567.373 |
| | | | | |
| **Lasten** | | | | |
| | | | | |
| Personele lasten | 15.680.389 | 15.428.345 | 15.200.401 | 14.978.593 |
| Afschrijvingen | 597.086 | 580.989 | 569.562 | 566.047 |
| Huisvestingslasten | 1.443.137 | 1.491.804 | 1.485.592 | 1.486.009 |
| Overige lasten | 1.386.685 | 1.269.641 | 1.274.374 | 1.273.724 |
| **Totaal lasten** | 19.107.297 | 18.770.779 | 18.529.929 | 18.304.373 |
| | | | | |
| **Saldo baten en lasten** | **263.001** | **263.000** | **263.002** | **263.000** |
| | | | | |
| **Financiële baten en lasten** | | | | |
| | | | | |
| Financiële baten | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Financiële lasten | 3.000 | 3.000 | 3.000 | 3.000 |
| **Financiële baten en lasten** | 3.000 | 3.000 | 3.000 | 3.000 |
| | | | | |
| **Resultaat** | **260.001** | **260.000** | **260.002** | **260.000** |

| **Begrote Formatie in WtF** | Begroting 2021 | Begroting 2022 | Begroting 2023 | Begroting 2024 |
|---|---|---|---|---|
| Totaal Directie | 10 | 10 | 10 | 10 |
| Totaal OP | 170 | 167 | 164 | 161 |
| Totaal OOP | 24 | 24 | 24 | 24 |
| **Totaal Stichting Penta** | **204** | **201** | **198** | **195** |

De Begroting 2021 en de Meerjarenbegroting 2021-2024 zijn goedgekeurd door de Raad van Toezicht op 8 december 2020 en vervolgens vastgesteld door de bestuurder op 9 december 2020.

## 4.5 Prestatiebox

Onze ambities, doelstellingen, resultaten en daarvoor ingezette middelen komen naar voren in dit uitgaven-overzicht van de scholen. Conform de voorwaarden van de prestatiebox verantwoording hebben wij dit in een aparte bijlage (D1.3) opgenomen.

## 4.6 Verantwoording besteding werkdrukmiddelen

Ook in 2020 zijn middelen beschikbaar gesteld om de werkdruk op de scholen te verlagen. De werkdrukmiddelen worden structureel uitgekeerd, ter ontlasting van onderwijspersoneel en worden jaarlijks geïndexeerd. Uit gesprekken met de teams op scholen wordt ieder jaar duidelijk waardoor de medewerkers (onderwijzend en onderwijs ondersteunend personeel) werkdruk ervaren en welke oplossingen daarvoor mogelijk zijn. Op basis van deze gesprekken zijn in overleg met de schoolleiders keuzes gemaakt in het werkdrukplan. Dit plan is goedgekeurd door de (P)MR van iedere school afzonderlijk. Er kunnen dan ook verschillen zijn per school in de keuzes.

Op onze scholen worden de werkdrukmiddelen vooral ingezet voor onderwijsassistentie, talentstimulering, verkleining van klassen, extra inzet leraren, pleinwachten, extra bewegingsonderwijs, extra conciërges en muziekonderwijs. Er zijn geen maatregelen genomen die niet-financieel zijn om de werkdruk te verminderen.

| Besteding werkdrukmiddelen kalenderjaar 2020 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | Personeel | Materieel | Professionalisering | Overig | Totaal |
| Wingerd | 81.251 | 0 | 0 | 0 | 81.251 |
| Sint Jozef en Pontonnier | 80.362 | 1.555 | 0 | 0 | 81.916 |
| Mariaschool | 55.004 | 0 | 0 | 0 | 55.004 |
| Ichthus | 41.652 | 0 | 0 | 0 | 41.652 |
| Bernardus v Bockxmeer | 58.738 | 0 | 1.750 | 0 | 60.488 |
| Kompas | 49.595 | 4.667 | 0 | 933 | 55.195 |
| Ceder | 63.676 | 0 | 0 | 0 | 63.676 |
| Rank | 62.427 | 0 | 0 | 0 | 62.427 |
| Dynamis | 71.175 | 0 | 0 | 0 | 71.175 |
| Spectrum | 87.440 | 1.750 | 0 | 0 | 89.190 |
| Roald Dahl | 95.798 | 0 | 0 | 0 | 95.798 |
| | **747.118** | **7.971** | **1.750** | **933** | **757.773** |

## 4.7 Verslag Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht van Stichting Penta heeft de taak om toe te zien op het functioneren van de organisatie in het algemeen en het schoolbestuur in het bijzonder. Zij richt zich met name op de realisatie van het doel van de stichting door het bestuur door middel van strategie, beleid en beheer met oog voor de daarbij aan de orde zijnde belangen, processen, effecten en risico's.

We stellen ons als gezamenlijk doel: het bereiken van wat het best denkbare onderwijs voor 'Emma' is. De houding van de Raad van Toezicht is daarin proactief.

De Raad van Toezicht legt verantwoording af over de uitvoering van bovengenoemde taken in het jaarverslag.

Tot de verantwoordelijkheden van de Raad van Toezicht behoren: goedkeuring verlenen aan majeure beslissingen (zoals besluiten over samenwerkingen, strategische kwesties, de jaarbegroting en – rekening en het aanstellen van accountant en de bestuurder) en goedkeuren van statuten- en reglementswijzigingen.

De Raad van Toezicht toetst of de bestuurder bij haar beleidsvorming en de uitvoering van de bestuurstaken oog houdt op het belang van de organisatie in relatie tot haar maatschappelijke functie. Ook controleert de Raad van Toezicht of de bestuurder op een zorgvuldige en evenwichtige wijze de belangen van allen, die bij de stichting betrokken zijn, tegen elkaar afweegt.

In 2020 hadden de volgende personen zitting in de Raad van Toezicht:

| Naam | Functie | Maatschappelijke functie | Nevenfuncties |
|---|---|---|---|
| Dhr. mr. drs.<br>J.C. Meijers | Voorzitter RvT sinds januari 2013<br>Lid remuneratiecommissie | Directeur/eigenaar Emergo<br>Partner Aardoom & de Jong | |
| Dhr. T.A.C. Karsten MMI | Lid sinds augustus 2013<br>Lid auditcommissie<br>Lid remuneratiecommissie | Bedrijfsvoeringmanager ziekenhuis Tergooi | |
| Mevr. A.D.J. van Rijnbach | Lid sinds december 2019<br>Voorzitter commissie onderwijs & innovatie | Eigenaar Sandra van Rijnbach, bureau voor interim, advies en coaching | |
| Dhr. drs.<br>P.T.E Reenalda | Lid sinds februari 2020<br>Voorzitter auditcommissie | Voorzitter College van Bestuur van de Purmerendse ScholenGroep in Purmerend | Lid van de RvT van Sarkon in Den Helder |

De Raad van Toezicht werd bijgestaan door een bestuurlijk secretaris.

De leden van de Raad van Toezicht zijn onafhankelijk. Zij hebben geen directe belangen bij de Stichting Penta en bekleden geen functie als bestuurder of toezichthouder bij een vergelijkbare organisatie in het gebied waar de Stichting Penta actief is.

De Raad van Toezicht hanteert een rooster van aftreden waarin steeds één of twee leden per jaar aftreden. Per februari 2020 is de heer P. Reenalda na een openbare werving in eigen beheer toegetreden op de portefeuille financiën. Aanvulling van een vijfde lid op de portefeuille identiteit is tot op heden niet mogelijk gebleken.

De Raad heeft het Reglement Raad van Toezicht geëvalueerd en aangepast, waarbij de profielschets en competenties van de leden zijn herzien, de voordracht zetel voor de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad is vastgelegd en de wijze van werving en selectie van leden is herzien.

Rooster van aftreden

| Naam | (Her)benoemd in: | Augustus 2020 | Augustus 2021 | Augustus 2022 | Augustus 2023 | Augustus 2024 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Dhr. J.C. Meijers | **Benoemd in:** Januari 2013 **Herbenoemd in**: Augustus 2016 **Aftredend:** Augustus 2021 | Aftredend en niet herbenoembaar | Bij hoge uitzondering tijdelijke verlenging van 1 jaar omwille van continuïteit van toezicht | | | |
| Dhr. T.A.C. Karsten | **Benoemd in:** Januari 2013 **Herbenoemd in**: Augustus 2016 **Aftredend:** Augustus 2021 | Aftredend en niet herbenoembaar | Bij hoge uitzondering tijdelijke verlenging van 1 jaar omwille van de continuïteit van toezicht | | | |
| Mevr. A.D.J. van Rijnbach | **Benoemd in:** December 2019 **Herbenoembaar**: Augustus 2024 **Aftredend in:** Augustus 2028 | | | | | Aftredend en herbenoembaar |
| Dhr. P.T.E. Reenalda | **Benoemd in:** Februari 2020 **Herbenoembaar:** Augustus 2024 **Aftredend in:** Augustus 2028 | | | | | Aftredend en herbenoembaar |

De Raad van Toezicht hanteert de Code Goed Bestuur in het Primair Onderwijs van de PO-raad en bewaakt dat de bepalingen in de Code binnen Stichting Penta op een zorgvuldige wijze worden nageleefd. Er is gekozen voor een functionele scheiding tussen bestuur en toezicht. Er is een bestuurder aangesteld die verantwoordelijk is voor het besturen van de organisatie en de Raad van Toezicht is verantwoordelijk op het toezicht op het bestuur.

De governancestructuur van de Stichting Penta is als volgt gedocumenteerd:

- basisdocument volgens de Code Goed Bestuur in het Primair Onderwijs (augustus 2017)
- statuten
- toezichtskader van de Raad van Toezicht (januari 2018)
- reglement voor de Raad van Toezicht (oktober 2020)
- bestuursreglement (april 2017)
- reglement Auditcommissie, reglement Commissie Onderwijs en identiteit en reglement Remuneratiecommissie
- klokkenluidersregeling

De beloning voor de Raad van Toezicht is gebaseerd op adviezen van de Vereniging van Toezichthouders in Onderwijsinstellingen (VTOI) inzake de beloning voor interne toezichthouders. In 2020 is de vergoeding voor de leden van de Raad van Toezicht vastgesteld op: € 10.200,- voor de voorzitter, € 6.800,- voor de leden en € 1.200,-

voor de commissieleden. Vastgestelde bedragen zijn exclusief BTW. Deze honorering is vastgesteld in de RvT-vergadering van 16 juni 2020.

De Raad van Toezicht vergaderde in 2020 zevenmaal. De bestuurder was bij alle vergaderingen aanwezig. Behoudens de live vergadering van februari zijn alle vergaderingen van de Raad gehouden via videobellen. Vanwege de Corona pandemie is het voor de leden van de Raad van Toezicht niet (of in zeer beperkte mate) mogelijk geweest om de scholen te bezoeken om persoonlijk te ervaren hoe het primair proces precies verloopt en hoe de sfeer op de scholen is.

De Raad van Toezicht heeft voldoende deskundigheid. Er hebben mensen met verschillende achtergrond zitting.

De Raad van Toezicht houdt toezicht op de strategie, de prestaties en de interne beheersings-, en controlesystemen door bespreking van onder meer beleidsstukken en verantwoordingsdocumenten met de bestuurder. Dit vormt een structureel onderdeel van de planning van de Raad van Toezicht. Middels MARAP's legt de bestuurder verantwoording af over het gevoerde beleid en wordt de Raad van Toezicht meegenomen in ontwikkelingen binnen stichting Penta.

In de vergaderingen van de Raad van Toezicht waren onder andere de volgende onderwerpen van gesprek aan de orde:

- Jaarplanning
- Jaarverslag en jaarrekening 2019
- Accountantsverslag 2019
- Managementletter accountant 2020
- Berekenen klasse beloning volgens WNT-normering
- Concept Rooster van Aftreden
- Gedeeld schoolleiderschap
- Extra personele inzet bestuurskantoor en schoolleiding
- Gedragscode ICT en privacy
- Samenwerkingsverband De Westfriese Knoop – herinrichting governance
- Strategische dialoog over doelstellingen middellange termijn
- Kwaliteit van het onderwijs, resultaten en innovaties (w.o. intermezzoklas)
- Toezicht door de Inspectie van het Onderwijs en scholenpresentaties
- COVID 19 en de gevolgen voor het onderwijs (ondersteuning, ventilatie, hybride onderwijs, samenwerking)
- Huisvesting en integraal huisvestingsplan gemeente Hoorn
- IKC vorming
- Aanpassing Reglement Raad van Toezicht
- Werving en selectie leden Raad van Toezicht
- Rapportages formatie en financiën
- MARAP's II en III
- Risicoanalyse
- Begroting 2021

De besluiten van de bestuurder waaraan de Raad van Toezicht zijn goedkeuring in 2020 heeft verleend zijn:

- Jaarverslag en de jaarrekening 2019
- Begroting 2021 (jaarbegroting en meerjarenbegroting)
- Raamovereenkomst 't Herdertje (kinderopvang)

De Raad heeft in 2020 de volgende documenten vastgesteld:

- Verslag zelfevaluatie Raad van Toezicht (gehouden in 2019)
- Verslag zelfevaluatie met externe begeleiding (september 2020)

De Raad van Toezicht heeft geconstateerd dat de organisatie in 2020 financieel in control is. De Raad wordt middels MARAP's I, II en III en tussentijdse financiële rapportages goed geïnformeerd over de stand van zaken.

De Raad heeft in maart en november 2020 overleg gevoerd met de GMR. In de maart vergadering is gesproken over financieel toezicht door de Raad, samenwerking met andere organisaties en de visie op IKC-vorming.
In de november vergadering is gesproken over de wijziging van het Reglement Raad van Toezicht en de werving van nieuwe toezichthouders.

Stichting Penta kent een klokkenluidersregeling. In 2020 zijn geen meldingen ontvangen.

De Raad van Toezicht benoemt de externe accountant. De externe accountant was aanwezig in de vergadering van de auditcommissie en in de vergadering van de Raad van Toezicht waarin de jaarrekening en het jaarverslag werden besproken. In deze vergadering geeft de accountant, op basis van het opgestelde accountantsverslag, zijn bevindingen van de uitgevoerde controle en zijn visie op de lopende ontwikkelingen. De controletaken over het jaar 2020 worden verricht door accountantskantoor Horlings.

*Auditcommissie*
Naast de formele vergaderingen zijn er een aantal overlegmomenten geweest over de lopende financiële zaken.

De Audit Commissie van de stichting Penta heeft in 2020 3 maal vergaderd en bestond uit de heren Karsten (lid) en Reenalda (voorzitter). De vergaderingen van de Audit Commissie hebben telkens online plaatsgevonden in aanwezigheid van de bestuurder en de manager bedrijfsvoering.

12 maart 2020
In deze vergadering is gesproken over:

- de Jaarcijfers 2019
- de managementletter 2019 en bestuurlijke reactie
- de evaluatie van het Kenterrapport

2 juni 2020
In deze vergadering is (in aanwezigheid van de externe accountant, Charles Rabe van Horlings Nexia Accountants) gesproken over:

- Controle-proces verslaglegging
- Accountantsverslag / toelichting bevindingen door accountant
- Benchmark
- Jaarrekening cijfers
- Bestuurlijk jaarverslag

De Jaarrekening 2019 heeft een goedkeurende verklaring gekregen.

23 november 2020
In deze vergadering is gesproken over:

- de concept begroting 2021
- de stand van zaken m.b.t. een aantal langlopende contracten
- controle WNT norm / onderzoek Incentive
- het werven van een nieuwe accountant
- de managementletter 2020
- het lidmaatschap van SIVON, een coöperatie om gezamenlijk ICT middelen te kunnen kopen.

*Commissie Onderwijs & Identiteit*

De Commissie Onderwijs en Identiteit bestond uit mevrouw Van Rijnbach. Op voorstel van de commissie Onderwijs & Identiteit wordt elke Raad van Toezicht-vergadering gestart met een bezinnend element, voorbereid door één van de Raad van Toezichtleden. Het gesprek in de Raad wordt als waardevol ervaren.
De onderwijscommissie heeft in 2020 viermaal vergaderd. Daarnaast is er meerdere malen contact geweest met de bestuurder over de invloed van Corona op het onderwijsproces:

- 13 maart 2020
  Op de agenda van 13 maart waren de onderwijsresultaten het belangrijkste onderwerp van gesprek
- 29 mei 2020
  Op 29 mei is er over passend onderwijs gesproken en de gevolgen van corona voor het onderwijsproces. Ook is de onderwijscommissie in deze vergadering geïnformeerd over de wijze waarop de kwaliteitscyclus en de (interne) auditcyclus binnen Penta is ingericht.
- 4 september 2020
  Op de vergadering van 4 september 2020 was het komende bestuurlijk inspectiebezoek onderwerp van gesprek. De bestuurder heeft door middel van een mooie presentatie laten zien hoe de inspectie geïnformeerd gaat worden over Penta en het zicht van de bestuurder op de onderwijskwaliteit.
- 7 december 2020
  Op deze dag is er een schoolbezoek (Roald Dahl) geweest, wij hebben tijdens dat schoolbezoek vooral over de doorlopend leerlijn met de kinderopvang gesproken in het kader van IKC vorming & samenwerking.
- 14 december 2020
  Onderwerp van gesprek: corona en de gevolgen voor het onderwijsproces, zicht op leerlingen en evt. achterstanden.

*Remuneratiecommissie*

Namens de Raad van Toezicht hebben de heren Meijers en Karsten afspraken gemaakt met de bestuurder over de te behalen doelstellingen, de evaluatie van die afgesproken doelstellingen en de professionalisering van de bestuurder (mei 2020 TIAS afgerond toekomstbestendig onderwijsbestuur).

## 4.8 Verslag (Personeel) Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad

De gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (P)GMR is ingesteld ter versterking van de onderlinge communicatie en het formele overleg over alle aangelegenheden in en rond Stichting Penta die van belang zijn voor alle leerlingen, ouders en personeelsleden. De bestuurder dient over een aantal zaken, bijvoorbeeld over personeel en de schoolorganisatie, instemming c.q. goedkeuring te vragen aan de (P)GMR. De (P)GMR bestaat

uit 5 vertegenwoordigers namens de personeelsgeleding en 5 vertegenwoordigers namens de oudergeleding. Ook heeft de (P)GMR een voorzitter en is er medio 2019 een onafhankelijke notuliste aangesteld t.b.v. de secretariële ondersteuning van de (P)GMR.

De (P)GMR vertegenwoordigt, indien mogelijk, ieder één van de beleidsterreinen zoals die ook voor de Raad van Toezicht gelden, namelijk:

- Planning & Finance (P&F) – voorheen P&C
- Personeel & Organisatie (P&O)
- Werkgeversrol & -beleid
- Onderwijs-zorg & kwaliteit (O&O) – voorheen OZK
- Identiteit & Innovatie (I & I)

De GMR bestaat uit de volgende leden met de volgende verdeling t.a.v. de beleidsterreinen:

**Oudergeleding**

Ronald Driehuis - Planning & Finance
Jeroen Goutier (secretaris) - Onderwijs-zorg & kwaliteit
Kourosh Mir Haghgouyan (voorzitter) – Personeel & Organisatie
Juliëtte Meester - Identiteit & Innovatie
Lars Steeneken – Werkgeversrol & -beleid

**Personeelsgeleding**

Paul Janssen Duijghuijsen - Personeel & Organisatie
Paul van Snellenberg - Personeel & Organisatie
Cor Stuifbergen - Planning & Finance
Sonja Slagter - Onderwijs-zorg & kwaliteit
Vacature - Identiteit & Innovatie

**Aan- en aftreden leden**

| ***Oudergeleding*** | ***Aantreden*** | ***Verkiesbaar 2021?*** |
|---|---|---|
| Ronald Driehuis | 2014 | Nee |
| Jeroen Goutier | 2016 | Ja |
| Kourosh Mir Haghgouyan | 2015 | Nee |
| Juliëtte Meester | 2019 | Ja |
| Lars Steeneken | 2020 | Ja |

| ***Personeelsgeleding*** | ***Aantreden*** | ***Verkiesbaar 2021?*** |
|---|---|---|
| Paul Janssen Duijghuijsen | 2018 | Ja |
| Paul van Snellenberg | 2018 | Nee |
| Cor Stuifbergen | 2017 | Ja |
| Sonja Slagter | 2018 | Ja |
| *Vacature* | | |

**Het schooljaar 2020 - 2021**

De GMR is dit schooljaar gelukkig voltallig qua oudergeleding, maar helaas nog niet qua personeelsgeleding. De uitnodiging om aan te sluiten bij de GMR blijft staan, ook gezien het feit dat er nog collega's gaan aftreden. De GMR heeft afgelopen jaar dan ook via diverse kanalen oproepen gedaan om aan te sluiten als GMR lid. Er wordt een GMR procedure voor nieuwe benoemingen opgestart in 2021

Wat afgelopen jaar ook is gestart, is een digitale nieuwsbrief vanuit de GMR. Hierin worden de laatste ontwikkelingen uitgelicht en uitgelegd. Zo hopen wij ook de MR-en te voorzien van de laatste informatie die ze kunnen gebruiken voor het beleid en de ontwikkelmogelijkheden op de scholen van Penta.

Afgelopen jaar is er ook een verandering in HR beleid ingezet. Er wordt ingezet op het duurzaam behouden van personeel, daar het duidelijk is dat de maatschappij hier ook om vraagt. Er is een tekort aan leraren en ook Penta loopt er tegen aan dat het lastig is om personeel aan te trekken danwel voldoende vervanging te hebben wanneer dat nodig is. Het heeft tijd nodig om al het beleid op te stellen en vorm te geven, waardoor al het beleid wat hiermee te maken heeft, ook nog in 2021-2022 zal worden vorm gegeven. Het is een proces wat nauwkeurig moet worden gevolgd, waardoor ook de GMR aansluiting probeert te vinden bij de afdeling HRM.

Naast een stevig onderhoudend beleid voor personeel, is ook het toezicht belangrijk. Dit jaar traden ook enkele leden van de Raad van Toezicht af en de GMR heeft een rol kunnen spelen om nieuwe leden te werven en aan te stellen.

Ook dit jaar hebben we een positieve meerjaren begroting onder ogen gekregen, welke heel helder en realistisch lijkt opgezet. Dat heeft ons ook doen besluiten om hier akkoord op te geven.

# JAARREKENING

## B1 Grondslagen

### B1.1 Grondslagen voor de waardering van activa en passiva

**Algemeen**

De grondslagen van waardering en resultaatbepaling zijn conform de Regeling voor de Jaarverslaggeving Onderwijs (RJO). Op basis van de Regeling voor de Jaarverslaggeving Onderwijs worden Titel 9 Boek 2 BW en de Richtlijnen van de Raad voor de Jaarverslaggeving toegepast (behoudens afwijkingen en aanvullingen in de Regeling voor de Jaarverslaggeving Onderwijs). De jaarrekening is opgesteld in euro's.

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

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

In deze jaarrekening is de OCW-richtlijn jaarverslaggeving toegepast.

Door afronding op hele euro's kunnen in het verslag kleine verschillen worden geconstateerd.

**Schattingen**

Bij toepassing van de grondslagen en regels voor het opstellen van de jaarrekening vormt het bestuur van Stichting Penta zich verschillende oordelen en schattingen, die essentieel kunnen zijn voor de in de jaarrekening opgenomen bedragen. Indien het voor het geven van het in artikel 2:362 lid 1 BW vereiste inzicht noodzakelijk is, is de aard van deze oordelen en schattingen inclusief de bijbehorende veronderstellingen opgenomen bij de toelichting op de desbetreffende jaarrekeningposten.

**Materiële vaste activa**

De Materiële vaste activa worden gewaardeerd op aanschafwaarde, verminderd met lineair berekende afschrijvingen, gebaseerd op de verwachte economische levensduur (rekening houdend met de rijksbekostiging voor materiële instandhouding en bijzondere waardeverminderingen). In het jaar van investeren wordt naar tijdsgelang afgeschreven.

Het pand waarin het Pentakantoor gevestigd is, Maelsonstraat 28d te Hoorn, is sinds 12 mei 2006 volledig eigendom van Stichting Penta. Het kantoor vormt onderdeel van een groter complex. De totale verzekerde waarde is € 3.015.000. Met ingang van 1 januari 2007 wordt er in 30 jaar afgeschreven op het Pentakantoor.

In eerdere jaren was de WOZ-waarde structureel lager dan de waardering op de balans. Met ingang van de jaarrekening 2019, is derhalve de boekhoudkundige waardering met 56K teruggebracht naar het niveau van de WOZ-waarde.

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

De overige activagroepen met afschrijvingstermijnen zijn als volgt bepaald:

- Technische zaken

    - Diverse afschrijvingstermijnen op basis van geschatte levensduur.
    - Meubilair
    - Alle meubilair, met uitzondering van het speellokaal, 15 á 20 jaar. Speellokaal 30 jaar.
    - ICT
    - Computers, servers en printers: 5 jaar. Chromebooks 3 á 4 jaar.
    - Digitale schoolborden: 5 á 10 jaar.
    - Netwerkbekabeling: 20 jaar.
    - OLP (Onderwijs Leer Pakket)
    - Methoden en apparatuur: 9 jaar.

Als ondergrens voor te activeren zaken met een gebruiksduur langer dan één jaar, wordt € 450 aangehouden. Afhankelijk van het soort aanschaf geldt deze ondergrens voor de prijs per stuk (incl. btw) of de prijs van de verzamelnaam.

Indien voor investeringen in de Materiële vaste activa subsidies worden verkregen (bijvoorbeeld eerste inrichting door de gemeente), worden deze opgenomen in de egalisatierekening, mits het actief economisch eigendom van het bevoegd gezag is. In voorkomende gevallen wordt onderscheid gemaakt tussen publieke en private subsidies.

**Financiële vaste activa**

De financiële vaste activa in de balans 2019 betreffen de vorderingen op het UWV inzake transitievergoedingen met betrekking tot werknemers ziek uit dienst. Deze financiële vaste activa zijn opgenomen tegen de nominale waarde van de vordering op het UWV.

**Vorderingen**

De vorderingen worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. De reële waarde en geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde. Noodzakelijk geachte voorzieningen voor het risico van oninbaarheid worden in mindering gebracht. Deze voorzieningen worden bepaald op basis van individuele beoordeling van de vorderingen.

**Liquide middelen**

De liquide middelen staan, voor zover niet anders vermeld, ter vrije beschikking van het bestuur. Stichting Penta heeft een rekening courant faciliteit bij het Ministerie van Financiën (Schatkistbankieren).

**Eigen vermogen**

In het eigen vermogen wordt in eerste instantie onderscheid gemaakt tussen het private deel en het publieke deel. In het publieke deel vindt een scheiding plaats tussen een algemeen aanwendbaar deel, de algemene reserve en een deel dat bestemd wordt voor specifieke doeleinden, de bestemmingsreserves. De bestemmingsreserves zijn reserves met een beperktere bestedingsmogelijkheid, welke door het bestuur is aangebracht.

**Voorzieningen**

De voorzieningen worden opgenomen voor de nominale waarde.

Op grond van de “Richtlijn Jaarverslag Onderwijs” is een voorziening voor toekomstige jubileumuitkeringen gevormd. Een medewerker bouwt aanspraken op voor een te ontvangen jubileumgratificatie bij 25-jarig en 40-jarig dienstverband. In dit jaarverslag is een branche model gebruikt voor het bepalen van de voorziening. De marktrente waartegen de voorziening in het model contant wordt gemaakt bedraagt 0,0% conform de aanwijzing van de PO-raad bij het onderhavige model.

**Voorziening groot onderhoud**

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

**Voorziening langdurig zieken**

Er is een voorziening gevormd voor op balansdatum bestaande verplichtingen tot het in de toekomst doorbetalen van beloningen aan personeelsleden die per balansdatum naar verwachting niet in staat zijn om werkzaamheden te verrichten door ziekte of arbeidsongeschiktheid.

**Voorziening wachtgeld**

Er is een voorziening gevormd voor op balansdatum bestaande verplichtingen aan het Participatiefonds inzake wachtgeld. Indien medewerkers worden ontslagen, geldt dat het participatiefonds deze uitkeringen voor haar rekening neemt. Het participatiefonds neemt deze kosten volledig voor haar rekening, mits er wordt voldaan aan een instroomtoets. Indien hier niet aan wordt voldaan, dient de PO-instelling alle kosten voor haar rekening te nemen. Wij hebben derhalve per balansdatum deze verplichting opgenomen en gewaardeerd tegen de nominale maandelijkse uitkering maal het aantal maanden dat de betreffende uitkering zal worden uitgekeerd.

**Kortlopende schulden**

De kortlopende schulden hebben een verwachte looptijd van maximaal één jaar. Kortlopende schulden worden bij de eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde. Kortlopende schulden worden na de eerste verwerking gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs, dit is meestal de nominale waarde.

**Risico’s**

*Algemeen*

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

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

Het beleid van het bestuur om deze risico's te beperken, luidt als volgt:

*Kredietrisico*

Het bestuur bewaakt voortdurend haar vorderingen. Door de bovenstaande maatregelen is het kredietrisico voor het bestuur minimaal.

*Liquiditeitsrisico*

Het bestuur heeft een treasurystatuut opgesteld waarin zij haar beleid omtrent liquiditeit heeft uiteengezet. Door tussentijdse monitoring en eventuele bijsturing worden liquiditeitsrisico's beheerst. In de begrotingen wordt rekening gehouden met beperkte beschikbaarheid van liquide middelen waaronder bijvoorbeeld deposito's.

## B1.2 Grondslagen voor resultaatbepaling

**Algemeen**

Het resultaat wordt bepaald als het verschil tussen de baten en alle hiermee verbonden, aan het verslagjaar toe te rekenen, lasten. De lasten worden bepaald met inachtneming van de hiervoor vermelde waarderingsgrondslagen. De baten en lasten worden toegerekend aan de verslagperiode waarop deze betrekking hebben. Het "Fonds Stichting" en de "Reserve Schoolfondsen" zijn met eigen middelen, dat wil zeggen zonder subsidie van de overheid, opgebouwd. Het voor- of nadelig saldo van de exploitatie wordt hieraan toegevoegd of hieruit onttrokken.

**Rijksbijdragen OCW**

Onder Rijksbijdragen OCW worden de vergoedingen voor personele- en exploitatiekosten opgenomen. De Rijksbijdragen worden toegerekend aan het verslagjaar.

**Inzake pensioenen**

Stichting Penta heeft voor haar werknemers een toegezegd-pensioenregeling. Hiervoor in aanmerking komende werknemers hebben op de pensioengerechtigde leeftijd recht op een pensioen, dat is gebaseerd op het gemiddelde verdiende loon, berekend over de jaren dat de werknemer pensioen heeft opgebouwd bij het ABP. De verplichtingen, die voortvloeien uit deze rechten van het personeel, zijn ondergebracht bij het bedrijfstakpensioenfonds ABP. Stichting Penta betaalt hiervoor premies waarvan een deel door de werkgever wordt betaald en een deel door de werknemer. De pensioenrechten worden jaarlijks geïndexeerd, indien en voor zover de dekkingsgraad van het pensioenfonds (het vermogen van het pensioenfonds gedeeld door haar financiële verplichtingen) dit toelaat.

Naar de stand van ultimo 2020 is de dekkingsgraad van het pensioenfonds 93,2%. De premie voor het ouderdoms- en nabestaandepensioen is met ingang van 1 januari 2021 verhoogd naar 25,9%. De verwachting is dat de pensioenpremies de komende jaren verder zullen oplopen. Stichting Penta heeft geen verplichtingen tot het voldoen van aanvullende bedragen in geval van een tekort bij het pensioenfonds, anders dan het effect van

hogere toekomstige premies. Daarom zijn alleen de verschuldigde premies tot en met het einde van het boekjaar in de jaarrekening verantwoord.

**Afschrijvingen**

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

***Kasstroomoverzicht***

Het kasstroomoverzicht (B4) is opgesteld volgens de indirecte methode. Hierbij wordt het saldo Baten en Lasten als uitgangspunt genomen, waarop vervolgens correcties worden aangebracht voor verschillen tussen opbrengsten en ontvangsten en kosten en uitgaven.

Onder geldmiddelen verstaan wij liquide middelen in de vorm van contanten, banktegoeden en direct opvraagbare deposito's.

# B2 Balans per 31 december 2020 (na resultaatverwerking)

**Activa**

| | | 31-12-2020 | | 31-12-2019 | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | € | € | € | € |
| **ACTIVA** | | | | | |
| **Vaste activa** | | | | | |
| **Materiele vaste activa** | (1) | | | | |
| Gebouwen en terreinen | | 349.704 | | 361.706 | |
| Technische zaken | | 451.319 | | 466.256 | |
| Meubilair | | 763.880 | | 696.817 | |
| OLP en apparatuur | | 355.570 | | 380.707 | |
| ICT | | 454.808 | | 622.210 | |
| | | | 2.375.281 | | 2.527.696 |
| **Financiële vaste activa** | (1b) | - | | 126.428 | |
| | | | - | | 126.428 |
| **Vlottende activa** | | | | | |
| **Vorderingen** | (2) | | | | |
| OCW/EL&I | | 808.864 | | 753.097 | |
| Vordering op het UWV | | 162.496 | | - | |
| Overige vorderingen | | 107.328 | | 56.346 | |
| Overlopende activa | | 37.661 | | 1.872 | |
| | | | 1.116.349 | | 811.315 |
| **Liquide middelen** | (3) | | 4.355.267 | | 2.984.952 |
| **Totaal activa** | | | **7.846.897** | | **6.450.391** |

**Passiva**

| | | 31-12-2020 | | 31-12-2019 | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | € | € | € | € |
| **PASSIVA** | | | | | |
| **Eigen vermogen** | (4) | | | | |
| Algemene reserves | | 3.643.690 | | 2.403.594 | |
| Bestemmingsreserve publiek | | 191.925 | | 651.607 | |
| Bestemmingsreserve privaat | | 82.986 | | 82.986 | |
| | | | 3.918.601 | | 3.138.187 |
| **Voorzieningen** | (5) | | | | |
| Onderhoudsvoorzieningen | | 492.879 | | 221.611 | |
| Personeelsvoorzieningen | | 636.369 | | 617.248 | |
| Overige voorzieningen | | 28.113 | | 20.232 | |
| | | | 1.157.361 | | 859.091 |
| **Langlopende schulden** | (6) | | | | |
| Schulden terzake van pensioenen | | 0 | | 89.382 | |
| | | | 0 | | 89.382 |
| **Kortlopende schulden** | (7) | | | | |
| Crediteuren | | 361.071 | | 253.189 | |
| Belastingen en premies sociale | | 628.840 | | 643.103 | |
| Schulden terzake van pensioenen | | 277.264 | | 189.467 | |
| Overlopende passiva | | 1.503.760 | | 1.277.973 | |
| | | | 2.770.935 | | 2.363.732 |
| **Totaal Passiva** | | | **7.846.897** | | **6.450.391** |

## B3 Staat van Baten en Lasten

| | Realisatie 2020 | Begroting 2020 | Realisatie 2019 | *Realisatie 2020 t.o.v. Begroting 2020* |
|---|---|---|---|---|
| | € | € | € | € |
| **Baten** | | | | |
| (Rijks)bijdragen OCW | 18.652.554 | 17.840.383 | 18.192.358 | *812.171* |
| Overige overheidsbijdragen en -subsidies | 274.045 | 114.552 | 172.821 | *159.493* |
| Overige baten | 316.281 | 188.548 | 266.242 | *127.733* |
| **Totaal baten** | 19.242.880 | 18.143.483 | 18.631.421 | *1.099.397* |
| **Lasten** | | | | |
| Personele lasten | 14.993.898 | 14.613.200 | 14.814.724 | *380.698* |
| Afschrijvingen | 607.041 | 605.361 | 870.109 | *1.680* |
| Huisvestingslasten | 1.650.865 | 1.380.393 | 1.397.483 | *270.472* |
| Overige lasten | 1.207.315 | 1.278.918 | 1.122.446 | *71.603-* |
| **Totaal lasten** | 18.459.119 | 17.877.872 | 18.204.762 | *581.247* |
| **Saldo baten en lasten** | **783.761** | **265.611** | **426.659** | ***518.150*** |
| **Financiële baten en lasten** | | | | |
| Financiële baten | - | - | 349- | - |
| Financiële lasten | 3.347 | 873 | 2.902 | *2.474* |
| **Financiële baten en lasten** | 3.347 | 873 | 2.553 | *2.474* |
| **Resultaat** | **780.414** | **264.738** | **424.106** | ***515.676*** |

## B4 Kasstroomoverzicht

| | 2020 | | 2019 | |
|---|---|---|---|---|
| | € | € | € | € |
| **Kasstromen uit operationele activiteiten** | | | | |
| Saldo Baten en Lasten | | 747.693 | | 426.659 |
| Aanpassingen voor: | | | | |
| Afschrijvingen | | 607.041 | | 870.109 |
| Mutaties voorzieningen | | 298.270 | | 65.487 |
| Veranderingen in vlottende middelen: | | | | |
| Vorderingen | | 142.538- | | 104.435 |
| Schulden | | 317.821 | | 734.244 |
| Totale kasstroom uit bedrijfsoperaties | | 1.828.287 | | 2.200.934 |
| Ontvangen interest | | | | 348 |
| Betaalde interest (-/-) | | 3.347- | | 2.902- |
| Buitengewoon resultaat | | | | |
| Totaal kasstroom uit operationele activiteiten | | 1.824.940 | | 2.198.380 |
| Kasstroom uit investeringsactiviteiten | | | | |
| Investeringen in MVA (-/-) | | 454.626- | | 265.291- |
| Investeringen in FVA (-/-) | | - | | 81.770- |
| Desinvesteringen in MVA | | - | | 271.454 |
| Desinvesteringen cum afschrijving MVA | | - | | 271.454- |
| Resultaat desinvesteringen MVA | | - | | - |
| Investeringen in IVA (-/-) | | - | | - |
| Desinvesteringen in IVA | | - | | - |
| Investeringen in deelnemingen en/ of samenwerkingsverbanden (-/-) | | - | | - |
| Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten | | 454.626- | | 347.061- |
| Kasstroom uit financieringsactiviteiten | | | | |
| Mutatie overige effecten | | | | |
| Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten | | - | | - |
| Mutatie liquide middelen | | 1.370.314 | | 1.851.319 |

# B5 Toelichting behorende tot de balans

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **ACTIVA** | | | | | | |
| | | | | | | |
| **VASTE ACTIVA** | | 31-12-2020 | 31-12-2019 | | | |
| | | € | € | | | |
| **1a. Materiele vaste activa** | | | | | | |
| Gebouwen en terreinen | | 349.704 | 361.706 | | | |
| Technische zaken | | 451.319 | 466.256 | | | |
| Meubilair | | 763.880 | 696.817 | | | |
| OLP en apparatuur | | 355.570 | 380.707 | | | |
| ICT | | 454.808 | 622.210 | | | |
| | | 2.375.281 | 2.527.696 | | | |
| | Gebouwen en terreinen | Technische zaken | Meubilair | OLP en apparatuur | ICT | Totaal |
| | € | € | € | € | € | € |
| **31-12-2019** | | | | | | |
| Aanschafwaarde | 718.325 | 1.176.176 | 1.626.625 | 1.240.900 | 2.108.620 | 6.870.647 |
| Cumulatieve afschrijvingen | 356.619- | 709.920- | 929.808- | 860.193- | 1.486.410- | 4.342.950- |
| **Boekwaarde** | 361.706 | 466.256 | 696.817 | 380.707 | 622.210 | 2.527.697 |
| MUTATIES: | | | | | | |
| Investeringen 2020 | - | 52.218 | 179.649 | 98.179 | 124.580 | 454.626 |
| Desinvesteringen aanschafwaarde | - | - | - | - | - | - |
| Cumulatieve afschrijvingen | - | - | - | - | - | - |
| Resultaat op desinvestering | - | - | - | - | - | - |
| Overig resultaat | - | - | - | - | - | - |
| Afschrijvingen 2020 | 12.002 | 67.155 | 112.586 | 123.316 | 291.982 | 607.041 |
| **31-12-2020** | | | | | | |
| Aanschafwaarde | 718.325 | 1.228.394 | 1.806.274 | 1.339.079 | 2.233.200 | 7.325.273 |
| Cumulatieve afschrijvingen | 368.621- | 777.075- | 1.042.394- | 983.509- | 1.778.392- | 4.949.991- |
| **Boekwaarde** | 349.704 | 451.319 | 763.880 | 355.570 | 454.808 | 2.375.282 |
| | | Bedrag | Peildatum | | | |
| | | € | | | | |
| OZB-waarde gebouwen en terreinen | | 321.000 | 1-1-2020 | | | |

| | 31-12-2020 | 31-12-2019 |
|---|---|---|
| **1b. Financiële vaste activa** | € | € |
| 1b. Financiële vaste activa | 0 | 126.428 |
| | | |
| | | |
| **VLOTTENDE ACTIVA** | | |
| | 31-12-2020 | 31-12-2019 |
| | € | € |
| **2. Vorderingen** | | |
| | | |
| OCW/EL&I | 808.864 | 753.097 |
| Vordering op het UWV | 162.496 | - |
| | | |
| *Overige vorderingen* | | |
| Gemeente: inzake schade/ozb | 1.618 | 9.512 |
| Gemeente: Intermezzoklas | | |
| Gemeente: bewegingsonderwijs | 26.432 | 30.276 |
| Werksaam | 4.270 | 4.009 |
| Stichting Talent | 891 | 1.629 |
| | - | - |
| Nog te ontvangen n.a.v. nutsafrekeningen | 34.031 | 3.100 |
| Nog te ontvangen overige | 7.115 | 2.896 |
| Diverse vorderingen | 14.188 | 4.923 |
| Totale overige vorderingen | 107.328 | 56.346 |
| | | |
| *Overige overlopende activa* | | |
| Vooruitbetaalde kosten | 37.661 | 1.872 |
| | | |
| **Totaal vorderingen** | 1.116.349 | 811.315 |
| | | |
| **3. Liquide middelen** | | |
| | | |
| Schatkistbankieren | 4.342.763 | 2.969.875 |
| Betaalrekening bestuur | 562 | 372 |
| Tegoeden bank- en girorekeningen scholen | 11.810 | 14.259 |
| Kas | 132 | 446 |
| Overige liquidemiddelen | - | - |
| | 4.355.267 | 2.984.952 |

| | 31-12-2020 | 31-12-2019 |
|---|---|---|
| **Specificatie bankrekeningen** | € | € |
| | | |
| *Schatkistbankieren* | 4.342.763 | 2.969.875 |
| | | |
| *Betaalrekening bestuurskantoor* | | |
| NL98 RABO 0129.2684.45 | 562 | 372 |
| | | |
| *Bankrekeningen scholen* | | |
| NL83.RABO 0376.8248.40 Penta inzake De Wingerd | 711 | 1.086 |
| NL78 RABO 0307.7206.75 Penta inzake St. Jozefschool | 503 | 822 |
| NL84 RABO 0329.7424.77 Penta inzake Mariaschool | 1.748 | 1.196 |
| NL88 RABO 0114.3617.62 Penta inzake Ichthus | 394 | 979 |
| NL39 RABO 0312 2249 90 Penta inzake B.v.Bockxmeer | 1.507 | 970 |
| NL63 RABO 0312.2253.34 Penta inzake De Pontonnier | 431 | 995 |
| NL86 RABO 0376.8792.03 Penta inzake Het Kompas | 1.457 | 978 |
| NL45 RABO 0307.7285.44 Penta inzake De Ceder | 927 | 1.466 |
| NL22 RABO 0312.2253.93 Penta inzake De Rank | 1208 | 1.411 |
| NL21 RABO 0156.7777.70 Penta inzake Dynamis | 1.130 | 2.654 |
| NL55 RABO 0307.7537.78 Penta inzake Het Spectrum | 648 | 835 |
| NL83 RABO 0135.0476.84 Penta inzake Roald Dahl | 1.146 | 867 |
| | 11.810 | 14.259 |
| | | |
| | | |
| *Kas:* | | |
| Kas bovenschools directie | 100 | 192 |
| Kas scholen | 32 | 253 |
| | 132 | 445 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **B5. PASSIVA** | | | | |
| | | | | |
| **4. Eigen vermogen** | | | | |
| **VERLOOPOVERZICHT RESERVES EN VOORZIENINGEN** | | | | |
| | | | | |
| | Saldo 31-12-2019 | Overige mutaties | Resultaat bestemming | Saldo 31-12-2020 |
| | € | € | € | € |
| | | | | |
| **Algemene reserve exploitatie** | 2.403.594 | 459.682 | 780.414 | 3.643.690 |
| | | | | |
| **Bestemmingreserves publiek (A)** | | | | |
| Bestemmingsreserve De Wingerd | 32.062 | | | 32.062 |
| Bestemmingsreserve Ichthus | 29.890 | | | 29.890 |
| Bestemmingsreserve De Rank | 40.000 | | | 40.000 |
| Bestemmingsreserve Dynamis | 89.973 | | | 89.973 |
| | | | | |
| | 191.925 | | 0 | 191.925 |
| **Bestemmingreserves publiek (A)** | | | | |
| Bestemmingsreserve Knooppunten | 124.682 | -124.682 | | - |
| Bestemmingseserve Toekomstige Personele last | 335.000 | -335.000 | | - |
| | 459.682 | -459.682 | 0 | - |
| | | | | |
| **Bestemmingreserves privaat (B)** | | | | |
| Fonds Stichting | 24.664 | | | 24.664 |
| Schoolfonds | 58.322 | | | 58.322 |
| | 82.986 | 0 | 0 | 82.986 |
| | | | | |
| **Totaal bestemmingsreserves (A+B)** | 734.593 | 459.682- | - | 274.911 |
| | | | | |
| Eigen vermogen | 3.138.187 | - | 780.414 | 3.918.601 |

| | 31-12-2020 | 31-12-2019 |
|---|---|---|
| | € | € |
| **5. Voorzieningen** | | |
| Onderhoudsvoorzieningen | 492.879 | 221.611 |
| Personeelsvoorzieningen | 636.369 | 617.248 |
| Overige voorzieningen | 28.113 | 20.232 |
| | 1.157.361 | 859.091 |

| | Saldo 31-12-2019 € | Dotaties 2020 € | Onttrekking 2020 € | Vrijval 2020 € | Saldo 31-12-2020 € |
|---|---|---|---|---|---|
| Voorziening groot onderhoud | 221.611 | 430.000 | 158.732 | - | 492.879 |
| *Personeelsvoorzieningen:* | | | | | |
| Voorziening spaarverlof | 58.837 | 9.432 | 23.914 | - | 44.355 |
| Voorziening langdurig zieken | 325.835 | 388.041 | 325.835 | 79.897 | 308.144 |
| Voorziening professionalisering schoolleiders | 33.720 | 22.163 | 18.678 | - | 37.205 |
| Voorziening wachtgelders | 11.316 | 37.100 | - | - | 48.416 |
| Voorziening jubilea | 187.540 | 32.754 | 22.045 | - | 198.249 |
| | 617.248 | 489.490 | 390.472 | 79.897 | 636.369 |
| Overige voorzieningen | 20.232 | 28.113 | 20.232 | | 28.113 |
| | | | | - | |
| **Totaal voorzieningen** | 859.091 | 947.603 | 569.436 | - | 1.157.361 |

| **Voorziening** | **korter < 1 jaar** | **langer > 1 jaar** | **langer > 5 jaar** |
|---|---|---|---|
| Voorziening groot onderhoud | 267.476 | 225.403 | - |
| Voorziening spaarverlof | - | 44.355 | - |
| Voorziening langdurig zieken | 195.690 | 112.454 | - |
| Voorziening professionalisering schoolleiders | 37.205 | - | - |
| Voorziening wachtgelders | 28.243 | 20.173 | - |
| Voorziening jubilea | 2.790 | 61.048 | 134.411 |
| Overige voorzieningen | 28.113 | - | - |

| 6. Langlopende schulden | 31-12-2020 | 31-12-2019 |
|---|---|---|
| | € | € |
| Schulden terzake van pensioenen | 0 | 89.382 |

| 7. Kortlopende schulden | 31-12-2020 | 31-12-2019 |
|---|---|---|
| | € | € |
| Crediteuren | 361.071 | 253.189 |
| Belastingen en premies sociale verzekeringen | 628.840 | 643.103 |
| Schulden terzake van pensioenen | 277.264 | 189.467 |
| Overlopende passiva | 1.503.760 | 1.277.973 |
| | 2.770.935 | 2.363.732 |

**Specificatie Overlopende passiva**

| | | |
|---|---|---|
| Vooruit ontvangen bedragen | 644.958 | 44.096 |
| Vooruit ontv. Investeringssubsidie gemeente | 202.078 | 109.659 |
| Vooruit ontv. Investeringssubsidie privaat | 83.648 | 88.112 |
| Vooruitontvangen bedragen muzieksubsidie | 21.111 | 37.108 |
| Nog te betalen kosten | 57.419 | 76.454 |
| Nog te betalen vakantiegeld | 484.473 | 467.473 |
| Te betalen loon i.v.m. nieuwe CAO exclusief soc.verz. en pensioenpremies | - | 429.533 |
| Te betalen loon overig | 10.073 | 25.557 |
| Overige overlopende passiva | - | 19- |
| | 1.503.760 | 1.277.973 |

# B6 Toelichting op de staat van baten en lasten

| | Realisatie 2020 € | Begroting 2020 € | Realisatie 2019 € | Vergelijking 2020 - Begroting 2020 € |
|---|---|---|---|---|
| **Rijksbijdragen Ministerie van OCW** | | | | |
| Rijksbijdragen OCW sector PO | 17.383.774 | 16.689.527 | 16.969.465 | 694.247 |
| Subsidie inhaal- en ondersteuningsprogramma's | 48.507 | - | - | 48.507 |
| Niet-geoormerkte subsidies | 686.347 | 648.893 | 745.988 | 37.454 |
| Vergoeding samenwerkingsverband | 533.926 | 501.963 | 476.905 | 31.963 |
| Totaal Rijksbijdrage Ministerie van OCW | 18.652.554 | 17.840.383 | 18.192.358 | 812.171 |
| | | | | |
| **Overige overheidsbijdragen** | | | | |
| *Gemeentelijke bijdrage:* | | | | |
| Gemeentelijke bijdragen bewegen | 111.410 | 106.470 | 115.941 | 4.940 |
| Gemeentelijke bijdragen overig | 77.675 | 6.000 | - | 71.675 |
| | 189.085 | 112.470 | 115.941 | 76.615 |
| | | | | |
| *Overige overheidsbijdragen:* | | | | |
| Bijdrage vervangingsfonds (VF/PF/RF) | 62.763 | - | 35.158 | 62.763 |
| Vrijval egalisatie gem. subsidie overheid | 17.196 | - | 10.039 | 17.196 |
| | | | | - |
| Koninklijke Visio | 5.000 | 2.082 | 6.683 | 2.918 |
| Overige overheidsbijdragen | - | - | - | - |
| | 84.959 | 2.082 | 56.880 | 82.877 |
| | | | | |
| Totaal overige overheidsbijdragen | 274.045 | 114.552 | 172.821 | 159.493 |

| | Realisatie 2020 € | Begroting 2020 € | Realisatie 2019 € | Vergelijking 2020 - Begroting 2020 € |
|---|---|---|---|---|
| **Overige baten** | | | | |
| Vrijval Egalisatie gem. Subsidie privaat | 4.464 | 11.067 | 4.464 | 6.603- |
| Viertaal | 11.232 | 6.626 | 18.597 | 4.606 |
| Stichting Bartimeus | 5.000 | 4.164 | - | 836 |
| Muzieksubsidie | 2.840 | 714 | 22.222 | 2.126 |
| Sponsering, donaties, schenkingen | 350 | 1.200 | 2.154 | 850- |
| Opbrengst medegebruik | 105.581 | 93.896 | 97.401 | 11.685 |
| Opbrengst gedetacheerd personeel | 72.295 | 55.278 | 42.398 | 17.017 |
| Vergoeding innovatie impuls | - | - | - | - |
| Vergoeding UWV | | 7.000 | | 7.000- |
| Overige baten | 114.519 | 8.603 | 79.006 | 105.916 |
| Totaal overige baten | 316.281 | 188.548 | 266.242 | 127.733 |

**Lasten**

| | Realisatie 2020 € | Begroting 2020 € | Realisatie 2019 € | Vergelijking 2020 - Begroting 2020 € |
|---|---|---|---|---|
| **Personeelslasten** | | | | |
| Lonen en salarissen | 10.701.315 | 10.596.447 | 10.687.544 | 104.868 |
| Sociale lasten | 2.041.216 | 2.021.213 | 1.968.315 | 20.003 |
| Pensioenlasten | 1.648.779 | 1.632.622 | 1.724.603 | 16.157 |
| ***Subtelling salaris en premies*** | ***14.391.310*** | ***14.250.282*** | ***14.380.462*** | ***141.028*** |
| Overige personele lasten | 874.205 | 517.137 | 643.289 | 357.068 |
| Uitkeringen (-/-) | 271.616- | 154.219- | 209.027- | 117.397- |
| Totaal Personeelslasten | 14.993.898 | 14.613.200 | 14.814.724 | 380.698 |

**Specificatie Overige personele lasten**

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Nascholing | 112.335 | 148.544 | 130.169 | 36.209- |
| Inuur extern personeel | 464.305 | 137.982 | 262.082 | 326.323 |
| Inuur extern personeel COVID-subsdie | 13.816 | - | - | 13.816 |
| Integraal personeelsbeleid. Kweekvijver | 11.404 | 35.554 | - | 24.150- |
| Begeleiding personeel | 10.265 | 8.004 | 4.760 | 2.261 |
| Uitgaven knooppunten | 1.561 | 9.696 | 5.825 | 8.135- |
| Kosten BGZ en ARBO-zorg | 62.760 | 60.000 | 66.849 | 2.760 |
| Vrijwilligersvergoeding | 8.495 | 12.778 | 11.556 | 4.283- |
| Werving en selectie | 4.848 | 13.754 | 38.273 | 8.906- |
| Outplacement | 2.762 | 5.376 | 5.546 | 2.614- |
| Dotatie voorziening wachtgelders | 37.100 | - | - | 37.100 |
| Dotatie jubileumvoorziening | 32.754 | - | - | 32.754 |
| Dotatie langdurig zieken | 6.085- | - | 39.106- | 6.085- |
| Kosten transitievergoeding langdurig zieken | 39.773 | - | 81.770 | 39.773 |
| Overige personele kosten | 78.112 | 85.449 | 75.565 | 7.337- |
| | 874.205 | 517.137 | 643.289 | 357.068 |

| Formatie in WtF | 2018 | 2019 | 2020 |
|---|---|---|---|
| Totaal Directie | 13 | 12 | 11 |
| Totaal OP | 182 | 173 | 173 |
| Totaal OOP | 18 | 25 | 23 |
| **Totaal Stichting Penta** | **213** | **210** | **207** |

| | Realisatie 2020 € | Begroting 2020 € | Realisatie 2019 € | Vergelijking 2020 - Begroting 2020 € |
|---|---|---|---|---|
| **Afschrijvingen** | | | | |
| Gebouwen en terreinen | 12.002 | 12.000 | 68.571 | 2 |
| Technische zaken | 67.155 | 70.000 | 142.264 | 2.845- |
| Meubilair | 112.586 | 115.000 | 196.159 | 2.414- |
| OLP en apparatuur | 123.316 | 125.000 | 153.508 | 1.684- |
| ICT | 291.982 | 283.361 | 309.607 | 8.621 |
| Totaal afschrijvingen | 607.041 | 605.361 | 870.109 | 1.680 |
| | | | | |
| **Huisvestingslasten** | | | | |
| Kosten medegebruik & servicekosten | 158.945 | 159.433 | 143.185 | 488- |
| Dotatie onderhoudsvoorziening | 430.000 | 360.000 | 360.000 | 70.000 |
| Klein onderhoud en exploitatie | 148.684 | 81.018 | 102.750 | 67.666 |
| Onvoorzien onderhoud huisvesting | 30.102 | 27.422 | 10.267 | 2.680 |
| Energie en water | 244.231 | 238.369 | 256.423 | 5.862 |
| Schoonmaakkosten | 474.771 | 388.868 | 414.310 | 85.903 |
| Heffingen | 50.904 | 19.319 | 20.320 | 31.585 |
| Tuinonderhoud | 22.091 | 16.359 | 14.287 | 5.732 |
| Bewaking en beveiliging | 1.169 | 9.136 | 9.189 | 7.967- |
| Uitbesteed onderhoudsbeheer | 67.571 | 56.752 | 44.816 | 10.819 |
| Vuilafvoer | 19.208 | 15.833 | 17.944 | 3.375 |
| Overige huisvestigingslasten | 3.189 | 7.884 | 3.992 | 4.695- |
| Totaal huisvestigingslasten | 1.650.865 | 1.380.393 | 1.397.483 | 270.472 |

| | Realisatie 2020 | Begroting 2020 | Realisatie 2019 | Vergelijking 2020 - Begroting 2020 |
|---|---|---|---|---|
| | € | € | € | € |
| **Overige lasten** | | | | |
| | | | | |
| **Administratie- en beheerslasten** | | | | |
| Administratie en beheer | 10.420 | - | 19.564 | 10.420 |
| Kosten RvT, bestuur | 50.801 | 46.665 | 46.159 | 4.136 |
| Contributie brancheorganisaties | 37.138 | 31.296 | 39.812 | 5.842 |
| Advertentiekosten | 3.445 | 651 | 218 | 2.794 |
| PR | 44.783 | 37.437 | 20.445 | 7.346 |
| Onderwijskwaliteit | 16.736 | 47.066 | 19.509 | 30.330- |
| Representatiekosten | 7.107 | 4.948 | 6.323 | 2.159 |
| Reiskosten | 1.215 | 3.542 | 1.992 | 2.327- |
| Verzekeringen | 8.493 | 8.035 | 8.529 | 458 |
| Accountantskosten-controle jaarrekening | 29.911 | 27.410 | 33.339 | 2.501 |
| Accountantskosten-overige werkzaamheden | | | | - |
| Telefoonkosten | 29.036 | 36.936 | 33.059 | 7.900- |
| Vakliteratuur | 4.791 | 1.500 | 1.698 | 3.291 |
| Kantoorbenodigdheden | 15.385 | 9.109 | 7.789 | 6.276 |
| Bestuurs- en Managementondersteuning | 65.318 | 15.000 | 33.615 | 50.318 |
| Abonnementen | 18.200 | 19.483 | 21.486 | 1.283- |
| Kopieerkosten | 54.010 | 56.532 | 58.131 | 2.522- |
| Portikosten/drukwerk | 17.250 | 25.050 | 19.801 | 7.800- |
| overig | - | | - | - |
| Totaal administratie- en beheerslasten | 414.040 | 370.660 | 371.469 | 43.380 |
| | | | | |
| | | | | |
| **Kosten ICT** | | | | |
| Uitbestede ICT werkzaamheden | 41.530 | 48.499 | 77.532 | 6.969- |
| Software- en licenties ICT | 166.114 | 180.199 | 190.730 | 14.085- |
| Onderhoud/vervanging apparatuur | 21.557 | 9.300 | 12.620 | 12.257 |
| Kosten ICT | 229.201 | 237.998 | 280.882 | 8.797- |

| | Realisatie 2020 | Begroting 2020 | Realisatie 2019 | Vergelijking 2020 - Begroting 2020 |
|---|---|---|---|---|
| | € | € | € | € |
| **Overige lasten** | | | | |
| Bibliotheek/doc.centrum | 10.324 | 9.296 | 8.765 | 1.028 |
| Onderhoud meub/inv/app | 15.827 | 3.000 | 5.627 | 12.827 |
| Kleine investeringen | 21.542 | 27.996 | 16.695 | 6.454- |
| kleine investeringen ICT apparatuur | | 9.996 | | 9.996- |
| Huisstijl | - | 3.000 | 424 | 3.000- |
| Identiteit | | 625 | | 625- |
| Schooltest/onderzoek/begeleiding | 15.249 | 19.932 | 16.726 | 4.683- |
| Schoolreis/excursie/sport | 3.844 | 9.896 | 3.162 | 6.052- |
| Culturele vorming | 20.073 | 25.817 | 29.343 | 5.744- |
| Project Muziekonderwijs | 12.060 | 16.869 | 24.282 | 4.809- |
| GMT/MR | | 4.569 | | 4.569- |
| Ouderraad | | 1.548 | | 1.548- |
| Ouder-/leerl.bijeenkomst | | 1.596 | | 1.596- |
| Schoolfestiviteiten | 7.485 | 8.932 | 6.077 | 1.447- |
| Lief en Leed | 16.249 | 12.400 | 15.108 | 3.849 |
| Personeelsvereniging | | 1.752 | | 1.752- |
| Donaties/giften | 109 | - | 109 | 109 |
| Brede school | 4.159 | 2.004 | 5.372 | 2.155 |
| Lasten schoolfonds | | | | - |
| Juridische ondersteuning | 26.410 | 27.574 | 26.619 | 1.164- |
| Externe kosten passend onderwijs | 22.450 | 85.972 | | 63.522- |
| Overige uitgaven | 15.264 | 32.971 | 7.604 | 17.707- |
| Totaal overige lasten | 191.044 | 305.745 | 165.913 | 114.701- |
| | | | | |
| Totaal overige lasten | 834.285 | 914.403 | 818.264 | 1.269 |

| | Realisatie 2020 | Begroting 2020 | Realisatie 2019 | Vergelijking 2020 - Begroting 2020 |
|---|---|---|---|---|
| | € | € | € | € |
| | | | | |
| **Leermiddelen (PO) - Kosten OLP** | | | | |
| Leermiddelen | 249.543 | 235.599 | 203.725 | 13.944 |
| Licenties tbv leermiddelen | 123.487 | 128.916 | 100.457 | 5.429- |
| Leermiddelen (PO) | 373.030 | 364.515 | 304.182 | 8.515 |
| | | | | - |
| **Totaal overige instellingslasten** | 1.207.315 | 1.278.918 | 1.122.446 | 71.603- |
| | | | | |
| **Financiele baten en lasten** | | | | |
| | | | | |
| *Financiele baten* | | | | |
| Rentebaten | - | - | 349- | - |
| | - | - | 349- | - |
| | | | | |
| *Financiele lasten* | | | | |
| Rentelasten | - | - | - | - |
| Bankkosten | 3.347 | 873 | 2.902 | 2.474 |
| | 3.347 | 873 | 2.902 | 2.474 |
| | | | | |
| ***Totaal financiele baten en lasten*** | *3.347* | *873* | *2.553* | *2.474* |

# B7 Niet uit de balans blijkende verplichtingen

## B7.1 Meerjarige financiële verplichtingen

**Reproductie**

Met Stumpel is een een huur- en onderhoudsovereenkomst gesloten voor kopieerapparatuur met ingang van 1 november 2013 voor een bedrag van € 14.500 per kwartaal.

**Schoonmaakwerkzaamheden**

Per 1 augustus 2011 is een contract voor onbepaalde tijd met een opzegtermijn van 6 maanden afgesloten met schoonmaakbedrijven Alcmaria en Victoria. Deze partijen zijn middels een Europese Aanbesteding in samenwerking met Stichting Talent geselecteerd. De contractwaarde op jaarbasis bedraagt (prijspeil 31 december 2020 incl. btw):

Alcmaria : € 124.000

Victoria : € 214.000

## B7.2 Overzicht verbonden partijen

| Naam | Juridische vorm 2019 | Statutaire zetel | Code activi-teiten | Eigen vermogen 31-12-2020 | Resultaat jaar 2020 | Art. 2 403 BW | Conso-lidatie |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 1/2/3/4* | € | € | Ja/Nee | Ja/Nee |
| Samenwerkings-verband de Westfriese Knoop | Vereniging met volledige rechtsbevoegdheid | Medemblik | 4 | € 2.578.906 | -/- € 14.667 | Nee | Nee |

*Code activiteiten:
1. Contractonderwijs
2. Contractonderzoek
3. Onroerende zaken
4. Overige

## B8 Rapportage gegevens volgens wet normering

**WNT 2020**

**WNT: WET NORMERING BEZOLDIGING TOPFUNCTIONARISSEN PUBLIEKE EN SEMIPUBLIEKE SECTOR**

**Leidinggevend topfunctionaris met dienstbetrekking of zonder dienstbetrekking vanaf 13e maand van de functievervulling en gewezen topfunctionaris**

| Dienstbetrekking in verslagjaar | | | | | | | | | | | Bezoldiging | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Vlg nr. | (Fictieve) dienst-betrekking | Aanhef | Voorletters | Tussen-voegsel | Achternaam | Functie(s) | Aanvang functie in verslag-jaar | Afloop functie in verslag-jaar | Taak-omvang | Ge-wezen topfunct-ionaris | Beloning | Belastbare onkosten-vergoeding | Beloning betaalbaar op termijn | Subtotaal bezoldiging | Onver-schuldigd betaald bedrag bezoldiging | Totale bezoldiging | Afwijkend WNT-maximum | Individueel WNT-maximum | Motivering overschrijding bezoldigings-norm |
| | | | | | | | | | fte | | € | € | € | € | € | € | € | € | |
| 1 | ja | Mevr | G.A.C. | | Koops-de Hoog | Bestuurder | 01-01 | 31-12 | 1,00 | nee | 111.270 | 1.800 | 22.221 | 135.291 | | 135.291 | | 143.000 | nvt |

**Toezichthoudend topfunctionaris**

| Dienstbetrekking in verslagjaar | | | | | | | | | Bezoldiging | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Vlg nr. | (Fictieve) dienst-betrekking | Aanhef | Voorletters | Tussen-voegsel | Achternaam | Functie categorie | Aanvang functie in verslag-jaar | Afloop functie in verslag-jaar | Beloning excl BTW | Belastbare onkosten-vergoeding | Beloning betaalbaar op termijn | Subtotaal bezoldiging | Onver-schuldigd betaald bedrag bezoldiging | Totale bezoldiging | Afwijkend WNT-maximum | Individueel WNT-maximum | Motivering overschrijding bezoldigings-norm |
| | | | | | | | | | € | € | € | € | € | € | € | € | |
| 1 | nee | De heer | J.C. | | Meijers | Voorzitter | 01-01 | 31-12 | 11.400 | - | - | 11.400 | | 11.400 | | 21.450 | nvt |
| 2 | nee | De heer | T. | | Karsten | Lid | 01-01 | 31-12 | 9.200 | - | - | 9.200 | | 9.200 | | 14.300 | nvt |
| 3 | nee | De heer | P.T.E. | | Reenalda | Lid | 11-02 | 31-12 | 8.000 | - | - | 8.000 | | 8.000 | | 12.659 | nvt |
| 4 | nee | Mevrouw | S. | van | Rijnbach | Lid | 01-01 | 31-12 | 8.000 | - | - | 8.000 | | 8.000 | | 14.300 | nvt |

## WNT 2019

**Leidinggevend topfunctionaris met dienstbetrekking of zonder dienstbetrekking vanaf 13e maand van de functievervulling en gewezen topfunctionaris**

| Dienstbetrekking in verslagjaar | | | | | | | Gegevens voorgaand verslagjaar | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Vlg nr. | (Fictieve) dienst-betrekking | Aanhef | Voorletters | Tussen-voegsel | Achternaam | Functie(s) | Aanvang functie voorgaand verslagjaar | Afloop functie voorgaand verslagjaar | taak-omvang voor-gaand verslag-jaar | Beloning in voorgaand verslagjaar | Belastbare onkosten-vergoeding in voorgaand verslagjaar | Beloning betaalbaar op termijn in voorgaand verslagjaar | Totale bezoldiging in voorgaand verslagjaar | Individueel WNT-maximum voorgaand verslagjaar |
| | | | | | | | | | fte | € | € | € | € | |
| 1 | ja | Mevr | G.A.C. | | Koops-de Hoog | Bestuurder | 01-09 | 31-12 | 1,00 | 31.761 | 600 | 7.269 | 39.630 | 46.000 |
| 2 | ja | De heer | J.H. | | Bouwmeester | Bestuurder | 01-01 | 30-09 | 0,80 | 71.356 | 5.328 | 14.376 | 91.060 | 82.800 |

**Toezichthoudend topfunctionaris**

| Dienstbetrekking in verslagjaar | | | | | | | Gegevens voorgaand verslagjaar | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Vlg nr. | (Fictieve) dienst-betrekking | Aanhef | Voorletters | Tussen-voegsel | Achternaam | Functie categorie | Aanvang functie voorgaand verslagjaar | Afloop functie voorgaand verslagjaar | Beloning in voorgaand verslagjaar | Belastbare onkosten-vergoeding in voorgaand verslagjaar | Beloning betaalbaar op termijn in voorgaand verslagjaar | Totale bezoldiging in voorgaand verslagjaar | Individueel WNT-maximum voorgaand verslagjaar |
| | | | | | | | | | € | € | € | € | |
| 1 | nee | De heer | J.C. | | Meijers | Voorzitter | 01-01 | 31-12 | 10.100 | - | - | 10.100 | 20.700 |
| 2 | nee | De heer | H.G. | | Wokke | Lid | 01-01 | 11-12 | 6.908 | - | - | 6.908 | 13.044 |
| 3 | nee | De heer | T. | | Karsten | Lid | 01-01 | 31-12 | 8.200 | - | - | 8.200 | 13.800 |
| 4 | nee | De heer | C. | de | Raadt | Lid | 01-01 | 31-12 | 7.100 | - | - | 7.100 | 13.800 |
| 5 | nee | De heer | P.T.E. | | Reenalda | Lid | - | - | - | - | - | - | |
| 6 | nee | Mevrouw | S. | van | Rijnbach | Lid | 10-12 | 31-12 | - | - | - | - | |

**Technisch foutherstel WNT loon bestuurder 2019 op grond van artikel 5d Uitvoeringsregeling WNT**

Tijdens het opstellen van de jaarrekening 2020 is gebleken, dat het weergegeven WNT-loon 2019 van de bestuurder in de jaarrekening 2019 feitelijk te hoog was weergegeven. Een correctie hiervan is toegepast: het hier in de jaarrekening 2020 weergegeven WNT-loon 2019 is derhalve correct.

Concreet betekent dit, dat het gecorrigeerde WNT-loon 2019 zoals weergegeven in deze jaarrekening 2020 met betrekking tot G.A.C. Koops- de Hoog, een bedrag van € 6.269 lager is dan eerder werd vermeld in de jaarrekening 2019. Het bedrag 2019 met betrekking tot J.H. Bouwmeester is € 5.018 lager.

De achtergrond hiervan is op hoofdlijnen als volgt : de werkgeversbijdragen van verplichte sociale verzekeringen vormen geen onderdeel van het WNT- loon (artikel 2 lid 1 Uitvoeringsregeling WNT). Abusievelijk waren deze in de jaarrekening 2019 wel als zodanig toegepast. Daarnaast werd in de jaarrekening 2019 de reservering van vakantiegeld en van de eindejaarsuitkering behandeld als onderdeel van het WNT loon. Het WNT loon dient echter gebaseerd te zijn op de uitbetaling hiervan, niet op de reservering.

**Regeling bezoldiging topinkomens Stichting Penta**

De regeling heeft betrekking op:

- Bezoldiging bestuurder
- Bezoldiging leden van de Raad van Toezicht.
- Bepaling bezoldiging bestuurder volgens de Wet Normering Topinkomens Onderwijs.

Berekening complexiteitspunten:

- Gemiddelde baten over drie kalenderjaren
- Gemiddeld aantal bekostigde leerlingen over drie kalenderjaren
- Gewogen aantal onderwijssoorten

Ad 1; Gemiddelde baten over drie kalenderjaren tussen de 5 en 25 miljoen = 4 punten

Ad 2; Gemiddeld aantal bekostigde leerlingen over drie kalenderjaren is tussen de 2.500 en 10.000 leerlingen = 3 complexiteitspunten.

Ad 3; Gewogen aantal onderwijssoorten = 1

Totale complexiteitspunten is 4 + 3 + 1 = 8

**Conclusie**

Een en ander leidt tot de klasseindeling van een maximaal bezoldigingsmaximum van € 143.000 per kalenderjaar. De bestuurder heeft in 2020 een benoemingsomvang van in totaal 1,0. Dit leidt tot een bezoldigingsmaximum

van € 143.000. Feitelijke bezoldiging in 2020 was € 135.291 De nieuwe bestuurder wordt binnen de geldende regels van de WNT en de CAO bestuurders PO bezoldigd.

**Bepaling bezoldiging leden van de Raad van Toezicht**

De leden van de Raad van Toezicht bepalen hun eigen bezoldiging binnen de WNT en richtlijnen vanuit de VTOI, zijnde:

Voorzitter max. 15% en leden max. 10% van de bezoldiging van de bestuurder.

De vastgestelde jaarbezoldiging excl. BTW was in 2020:

| | |
|---|---|
| Basis lidmaatschap | € 6.800 |
| Voorzitter | € 3.400 |
| Commissie | € 1.200 |

Hiermee valt de bezoldiging binnen de normen die gelden vanuit de WNT en de richtlijnen vanuit de VTOI.

## B9 Gebeurtenissen na de balansdatum 31 december 2020

Na balansdatum heeft het coronavirus nog enige maanden aanhoudend een aanzienlijke impact op de Nederlandse maatschappij, inclusief de scholen. Dit geldt ook voor de scholen van Stichting Penta. Vanaf 15 december waren de scholen en kinderopvanglocaties op last van het Nederlandse kabinet en ministerie van Onderwijs, Cultuur & Wetenschappen geheel januari door een lockdown gesloten. Medio januari werd daarbij ook een avondklok ingevoerd in Nederland om de coronabesmettingen te beperken. Daarna zijn de basisscholen met ingang van 8 februari 2021 weer in enige vorm, geleidelijk aan (wegens zeer slechte weersomstand) open gegaan.

**Noodopvang**

Samen met de kinderopvangpartners SKH, 't Herdertje en Berend Botje zijn er in Hoorn circa 15 noodopvanglocaties opengesteld. Op veel van de Pentascholen was voorzien in opvang voor kinderen van ouders die in vitale beroepsgroepen werkzaam zijn. In de weken na de kerstperiode nam het totaalaantal kinderen in de noodopvang exponentieel toe, startend met 10 tot 30 naar uiteindelijk meer dan 130 – 150 kinderen per week. Ook de kinderen uit 'onveiliger thuissituaties' en kinderen die extra ondersteuning/speciale zorg nodig hadden, zijn opgevangen, veelal toch binnen de eigen schoolomgeving.

**Afstandsonderwijs**

Om het digitale afstandsonderwijs in praktijk te brengen zijn (waar nodig) Chromebooks uitgeleend aan leerlingen om thuis de schoolopdrachten te kunnen maken. Daarbij ondertekenen de ouders een gebruikersovereenkomst voor tijdelijk gebruik. Eind januari 2020 zijn er, ten behoeve van het intensiveren van het afstandsonderwijs, extra devices via SIVON subsidie verkregen voor leerlingen van Stichting Penta.

Het externe, intensieve gebruik, kan mogelijk in enige mate tot (herstel)kosten leiden wanneer (leen-)apparaten niet in de eerdere staat op school terugkomen. Stichting Penta leent vanaf het begin van de coronacrisis al devices uit: circa 50% van onze Chrome-apparaten is actief ingezet, hiermee hebben wij op de scholen genoeg reserve (200+) staan voor uitlenen van devices.

**Schoolgebouwen**

De schoolgebouwen van Stichting Penta zijn na balansdatum dus opnieuw een periode leeg geweest, kenden beperkte activiteit of waren in voorkomende gevallen juist volop in bedrijf in verband met het organiseren van noodopvang samen met de Kinderopvang.

Afhankelijk van de situatie per school is ook de schoonmaakdienst extra ingezet. Waar sprake is van noodopvang op school, samen met de Kinderopvang, is in de gebruikte ruimtes intensiever schoongemaakt dan gebruikelijk; dit om de hygiëne extra te waarborgen. Vanaf vorig schooljaar zijn dagelijks extra toiletreiniging en extra reiniging van contactpunten toegepast. Daarnaast zijn er vanaf oktober 2020 extra subsidieverstrekkingen geweest om te voorzien in de extra gemaakte kosten en personele inzet.

**Personele inzet**

Door de coronacrisis is het digitale afstandsonderwijs goed op gang gekomen, zelfs in een stroomversnelling, in deze periode van sociale afstandsregulering. Dit betekende in de praktijk licht verhoogde personele uitgaven, deels door extra ziekmeldingen (soms zorgverlof vanwege voorzorgsmaatregelen) waarbij de reguliere vervangingen doorliepen. Ook de reguliere uitgaven aan extern gecontracteerden (pleinwachten en onderwijsassistentie vanuit de kinderopvangpartners) hebben doorgelopen. De a.i. inzet van directeuren en HRM is gedurende deze twee maanden toegenomen, aangezien er meer inzet nodig was op gebied van teambegeleiding, scholing en ICT. Ook de extra communicatie en ondersteuning hierin, heeft tot extra personele uitgaven geleid, met name in combinatie met extra werving in een zeer krappe arbeidsmarkt die daarbij ook weinig mobiliteit kent, in ieder geval tot en met juli 2021.

# C1 Overige

## C1.1 Controleverklaring van de onafhankelijke account

Aan de raad van toezicht en
de bestuurder van
Stichting Penta voor RK, PC en interconfessioneel onderwijs
Maelsonstraat 28D
1624 NP HOORN

**Controleverklaring van de onafhankelijke accountant**

## A. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2020

**Ons oordeel**
Wij hebben de jaarrekening 2020 van Stichting Penta voor RK, PC en interconfessioneel onderwijs te Hoorn gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- geeft de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Penta voor RK, PC en interconfessioneel onderwijs op 31 december 2020 en van het resultaat over 2020 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2020 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 2020.

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2020;
2. de staat van baten en lasten over 2020; 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 2020 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van Stichting Penta voor RK, PC en interconfessioneel onderwijs, 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 2020 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 sub j Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

## B. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

Naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij, omvat het jaarverslag andere informatie, die bestaat uit:

- het bestuursverslag;
- de overige gegevens.

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

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en op grond van de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf '2.2.2. Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2020 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 2020 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

De bestuurder 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 2020.

## C. Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

**Verantwoordelijkheden van de bestuurder en de raad van toezicht voor de jaarrekening**
De bestuurder is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening, in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. De bestuurder 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 2020. In dit kader is de bestuurder tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die de bestuurder 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 de bestuurder afwegen of de onderwijsinstelling in staat is om haar activiteiten in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemde verslaggevingsstelsel moet de bestuurder de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij de bestuurder het voornemen heeft om de onderwijsinstelling te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is. De bestuurder moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten toelichten in de jaarrekening.

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

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

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

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fouten of fraude 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 en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2020, 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 de bestuurder en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- het vaststellen dat de door de bestuurder gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de stichting 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.

Amsterdam, 3 juni 2021

Horlings Accountants & Belastingadviseurs B.V.

**Was getekend**

De heer C. Rabe
Registeraccountant

## C2 Bestemming van het exploitatieresultaat

Het bestuur stelt voor om het resultaat 2020 van + € 503.941 als onderstaand te muteren in het eigen vermogen:

| | |
|---|---|
| Algemene reserve exploitatie | 780.414 |
| | |
| Bestemmingreserves publiek (A) | 0 |
| | |
| Bestemmingreserves privaat (B) | 0 |
| | |
| **Eigen vermogen** | **780.414** |

# D1 Bijlagen

## D1.1 Model G

### Model G Specificatie posten OCW/EL&I

**G1 Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule**

(Regeling ROS art. 31, lid 2 sub a en EL&I regelingen betrekking hebben op de EL&I subsidies)

| Omschrijving | Toewijzing Kenmerk | Datum | Bedrag van de toewijzing € | Ontvangen t/m verslagjaar € | **De prestatie is ultimo verslagjaar conform subsidiebeschikking** geheel uitgevoerd en afgerond | *Aankruisen wat van toepassing is* | nog niet geheel afgerond |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Subsidie voor studieverlof 2020 -Sint Jozef | 2020/2/1633641 | 28 augustus 2020 | 7.256 | 7.256 | X | | |
| Subsidie voor studieverlof 2020 -Ichthus | 2020/2/1633641 | 28 augustus 2020 | 12.093 | 12.093 | X | | |
| Subsidie Inhaal- en ondersteuningsprogramma's 1e tranche | IOP1-31657-PO | 3 juli 2020 | 64.800 | 64.800 | | | X |
| Subsidie Inhaal- en ondersteuningsprogramma's 2e tranche | IOP2-31657-PO | 16 oktober 2020 | 279.900 | 279.900 | | | X |
| | | Totaal | 364.049 | 364.049 | | | |

**G2 Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule**

(Regeling ROS art. 31, lid 2 sub a en EL&I regelingen betrekking hebben op de EL&I subsidies)

G2-A Aflopend per ultimo verslagjaar

| Omschrijving | Toewijzing Kenmerk | Datum | Bedrag van de toewijzing € | Ontvangen t/m verslagjaar € | Totale kosten € | Te verrekenen ultimo verslagjaar € |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | - |
| | | Totaal | - | - | - | - |

G2-A Doorlopend tot in een volgend verslagjaar

| Omschrijving | Toewijzing Kenmerk | Datum | Bedrag van de toewijzing € | Saldo 1-1-2020 € | Ontvangen t/m verslagjaar € | Lasten in verslagjaar € | Totale kosten 31-12-2020 € | Saldo nog te besteden ultimo verslagjaar € |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | - | - | - | - | - | - |
| | | Totaal | - | | - | - | - | - |

## D1.2 Kerncijfers

| Algemene reserve exploitatie 2020 | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Ultimo 2019 | Overige mutaties | Resultaat bestemming 2020 | Ultimo 2020 |
| **Bestemmingreserves publiek (A)** | | | | |
| | | | | |
| Bestemmingsreserve De Wingerd | 32.062 | | | 32.062 |
| Bestemmingsreserve Ichthus | 29.890 | | | 29.890 |
| Bestemmingsreserve De Rank | 40.000 | | | 40.000 |
| Bestemmingsreserve Dynamis | 89.973 | | | 89.973 |
| **Bestemmingreserves publiek : scholen (A)** | **191.925** | | | **191.925** |
| | | | | |
| Bestemmingsreserve Knooppunten | 124.682 | -124.682 | | - |
| Bestemmingseserve Toekomstige Personele last | 335.000 | 335.000- | | - |
| **Bestemmingreserves publiek : overige (A)** | **459.682** | **459.682-** | | **-** |
| | | | | |
| | | | | |
| **Bestemmingreserves privaat (B)** | | | | |
| Fonds Stichting | 24.664 | | | 24.664 |
| Schoolfonds | 58.322 | | | 58.322 |
| | **82.986** | | | **82.986** |
| | | | | |
| | | | | |
| **Totaal bestemmingsreserves (A+B)** | 734.593 | 459.682- | | 274.911 |
| | | | | |
| **Eigen vermogen** | **2.403.594** | **459.682** | **780.414** | **3.643.690** |
| | | | | |
| **Saldo eigen vermogen** | **3.138.187** | **0** | **780.414** | **3.918.601** |

De items Knooppunten en Toekomstige Personele last zijn vrij besteedbaar (totaal 459,6K) en derhalve in bovenstaand overzicht overgebracht naar het reguliere, overige Eigen vermogen.

| Verloopoverzicht Reserves en Voorzieningen **vorig** kalenderjaar 2019 | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | | |
| **Algemene reserve exploitatie** | | | | |
| | **Ultimo 2018** | **Overige mutaties** | **Resultaat bestemming 2019** | **Ultimo 2019** |
| **Bestemmingreserves publiek (A)** | | | | |
| | | | | |
| Bestemmingsreserve De Wingerd | 52.062 | 20.000- | | 32.062 |
| Bestemmingsreserve Sint Jozef/Pontonnier | 116.688- | 116.688 | | 0 |
| Bestemmingsreserve Mariaschool | 172.060- | 172.060 | | 0 |
| Bestemmingsreserve Ichthus | 29.890 | | | 29.890 |
| Bestemmingsreserve BvB | 119.887- | 119.887 | | - |
| Bestemmingsreserve De Ceder | 75.069- | 75.069 | | 0 |
| Bestemmingsreserve Het Kompas | 49.576- | 49.576 | | 0 |
| Bestemmingsreserve De Rank | 145.807 | 105.807- | | 40.000 |
| Bestemmingsreserve Dynamis | 89.973 | | | 89.973 |
| Bestemmingsreserve Het Spectrum | 45.566- | 45.566 | | 0 |
| Bestemmingsreserve Roald Dahl | 1.191- | 1.191 | | 0 |
| **Bestemmingreserves publiek : scholen (A)** | **262.305-** | **454.230** | **0** | **191.925** |
| | | | | |
| Bestemmingsreserve Strategisch Beleid 14-18 | 161.112 | 161.112- | | - |
| Bestemmingsreserve Knooppunten | 124.682 | | | 124.682 |
| Bestemmingseserve Toekomstige Personele last | 335.000 | | | 335.000 |
| **Bestemmingreserves publiek : overige (A)** | **620.794** | **161.112-** | **0** | **459.682** |
| **Bestemmingreserves privaat (B)** | | | | |
| Fonds Stichting | 24.664 | | | 24.664 |
| Schoolfonds | 58.322 | | | 58.322 |
| | **82.986** | **0** | **0** | **82.986** |
| | | | | |
| **Eigen vermogen** | **2.272.606** | **293.118-** | **424.106** | **2.403.594** |
| | | | | |
| **Saldo eigen vermogen** | **2.714.081** | **0** | **424.106** | **3.138.187** |

***Toelichting 2019: overgang schoolspecifieke vermogenspositie naar gezamenlijk Eigen vermogen***

**Historie**

Binnen Stichting Penta werd, tot en met de jaarrekening 2018, per school een eigen vermogenspositie toegepast. Concreet betekende dit dat een school die verlies maakt aan het einde van een jaar, een vermindering ondervindt van het schoolspecifieke vermogen. Een school die dat jaar minder uitgeeft dan de opbrengsten, heeft aan het einde van het jaar een toevoeging aan het schoolspecifieke vermogen. Het schoolspecifieke vermogen is daarmee de optelling van de historische financiële jaarresultaten van de betreffende school.

**Belemmering van de vroegere methodiek**

Het financieel risico in die methodiek voor de stichting als geheel - d.w.z. de verzamelde scholen – is dat bij verliezen een vermindering van het vermogen plaatsvindt. Maar dat dit effect versterkt wordt, doordat scholen die in dat jaar wel een positief resultaat draaien dat na afloop van het jaar vervolgens uitgeven. Dit terwijl er na

afloop van het dan al verstreken jaar geen inkomsten meer tegenover staan. Een al geleden verlies voor de stichting als geheel - d.w.z. de verzamelde scholen – wordt op deze wijze extra verlengd.

Het planmatig kunnen omgaan met het Eigen vermogen werd hierdoor belemmerd. Een solide Eigen Vermogen is echter wezenlijk voor de stabiliteit van de organisatie. De functie van Eigen Vermogen is namelijk dat er een financiële buffer is om onvoorziene uitgaven te kunnen dekken, om risico's te kunnen dekken, investeringen te doen of uitgaven te kunnen voorfinancieren bij fluctuaties in leerlingenaantal of bij verbouwingen.

**Nieuwe omgang met het Eigen vermogen met ingang van 2019**

Derhalve wordt met ingang van 2019 een integraal gezamenlijk Eigen vermogen toegepast ter vervanging van de eerdere schoolspecifieke vermogens. Het grootste deel van de scholen van Stichting Penta had een negatief schoolspecifiek vermogen ultimo 2018. Aangetekend wordt dat er bewust recht is gedaan aan de enkele scholen die ultimo 2018 een positief schoolspecifiek vermogen hadden. Dit middels een overgangsregeling: er wordt gefaciliteerd dat deze reserves in toekomstige jaren gefaseerd en planmatig worden ingezet op deze scholen.

Een overgang van schoolspecifiek vermogen naar gezamenlijk eigen vermogen stimuleert de samenwerking van de verschillende scholen. Het helpt om als scholen samen naar voren te kijken. Onze zekerheid ligt daarbij in ons professioneel vermogen om in het heden de toekomst gestalte te geven met onze ideeën. Een gezamenlijk financieel eigen vermogen stimuleert op deze manier de gezamenlijke onderwijskundige onderneming.

**Onderstaand is de implementatie samengevat van de overgang naar een gezamenlijk Eigen vermogen:**

Met ingang van 1 januari 2019 worden de schoolspecifieke vermogens gesaldeerd met het stichtingsvermogen. Dit met inachtneming van:

(*) De negatieve schoolspecifieke vermogens per ultimo 2018 worden opgenomen in het algemene gezamenlijke stichtingsvermogen.

(*) Met de schoolleiders, waarvan de scholen een positief schoolspecifiek vermogen hebben, is het gesprek gevoerd over een gefaseerde besteding binnen de komende 5 jaar. Onttrekking aan deze bestemmingsreserve geschiedt planmatig en wordt gefundeerd door een plan voor de toekomst. Inzetbaar na 2019 is het saldo ultimo 2018 minus een eventuele inzet daarvan die al in 2019 gepleegd is.

(*) Met ingang van het kalenderjaar 2019, worden de jaarlijkse financiële exploitatiesaldi in de resultaatbestemming van de jaarrekening toegevoegd aan het gezamenlijke stichtingsvermogen. Dat wil zeggen: aan het gezamenlijke vermogen van de samenwerkende scholen.

## D1.3 Prestatiebox

De prestatiebox middelen zijn per onderdeel aan de volgende thema's besteed:

**Wetenschap en techniek**

De volledig geoutilleerde Spacebus van Andre Kuipers is ingezet binnen onze stichting om leerlingen ervaring op te laten doen met de moderne techniek in al haar facetten. Het techniekklokaal is voortgezet waar actief met robots wordt gewerkt. Excursies zijn ondernomen naar technische events.

Er zijn speciale leskisten ter beschikking gesteld aan de leerlingen. Een werkplaats ingericht voor de praktisch ingestelde kinderen van de klas. Daarnaast is er wekelijks het techniek/ICT-circuit. Het gaat hierbij om het gebruik en het testen van verschillende technieken uit de Techniektoren, maar vooral komen er diverse programmeerprogramma's aan bod: Bomberbot, Lego Mindstorms, Scratch, Micro Bit en 3D printen.

**Talentontwikkeling**

Hoogbegaafdheidspecialsten zijn ingezet en en er is gekozen voor formatieve bezetting van de ploeterklas en de special educational needs-klas. Drama en toneelspel hebben we specifiek en doelgericht aangeboden.

We hebben opnieuw ingezet op schooljudo en de daarbij behorende beweegmaterialen. Er is werk gemaakt van het digitale rapportfolio om een totaalbeeld te geven in de ontwikkeling van en voor het kind. Speciale leescoördinatoren hebben we ingezet om het lezen specifiek te stimuleren met eigentijdse materialen.

**Taal en rekenen**

Er wordt ingezet op de toepassing van interne dyslexiespecialsten. De middelen voor taal en rekenen zijn verder benut aan taal- en rekencoördinatoren. In deze specialistische uren zijn onder andere deze drie onderwerpen geïntroduceerd: eigenaarschap, begrijpend lezen, coöperatieve werkvormen en racelezen. Er wordt gewerkt met het leerplein op het gebied van rekenen en taal om zo de prestaties van ons onderwijs te verbeteren. Er is bewust gekozen om te werken met vakdocenten om onze beeldende vorming een kwalitatieve verbetering te geven. Zo kunnen we de kinderen beter aanspreken op hun talenten zodat ze zich breder ontwikkelen en onze professionalisering heeft hiervan in het verlengde gelegen. Ambulante tijd om additioneel specifieke groepen te ondersteunen op het gebied van rekenen en begrijpend lezen.

**Cultuureducatie in het basisonderwijs**

***Specifieke cultuureducator als aanjager binnen de school.*** Qua cultuureducatie hebben we teamstudie gedaan, coaching en diverse specialisten ingehuurd. Professionalisering op het gebied van NT2 (Nederlands als tweede taal). Er worden diverse culturele activiteiten georganiseerd mede in verband met thematisch onderwijs zoals het bezoeken van musea. Een muziekspecialist zetten we in om op niveau leerlingen educatie te geven op dit gebied. Bezoeken aan culturele instellingen hebben we ondernomen en ook op dit gebied met leskisten gewerkt met de leerlingen. We passen samenwerking toe met de Blauwe Schuit, het praktische cultuurinstituut in onze stad, onder andere op het gebied van het cultuurmenu. We hebben specifieke formatie ingezet voor beeldende vorming om ook dit aspect te stimuleren bij de kinderen.

**Professionalisering van leerkrachten en schoolleiders**

Professionalisering van het team is ingezet op het belangrijke thema van wetenschap en techniek. Aandacht besteed aan een specfieke opleiding voor de taalspecialist. We reserveren ambulante leraartijd om andere leraren (peer to peer) laagdrempelig feedback te geven op het lesgeven. We hebben professionalisering van enkele startende schoolleiders toegepast door de inzet van een supervisor.

## D1.4 Ondertekening Jaarverslag 2020

Vastgesteld door het bestuur te Hoorn op XXXX juni 2021

Drs. G.A.C. Koops-de Hoog, Bestuurder .....

Goedgekeurd door de Raad van Toezicht op XXXX juni 2021

Mr. drs. J.C. Meijers, Voorzitter .....

Drs. P.T.E. Reenalda, lid RvT en
voorzitter Auditcommissie .....

T.A.C. Karsten, lid RvT
en lid Auditcommissie .....

R.R. Klinkert, lid RvT en lid Auditcommissie .....

A.D.J. van Rijnbach, lid RvT en
voorzitter commissie Onderwijs & Identiteit
.....

K.F. Meertens, lid RvT .....