

Stichting Penta

Jaarverslaggeving 2021



20 mei 2022

‘het jaar achter de schermen’

Instellingsgegevens

Rechtspersoon: Stichting Penta voor RK, PC en interconfessioneel onderwijs

Bestuursnummer: 31657

Inschrijving KvK: 41234375

Adres: Maelsonstraat 28-d, 1624 NP Hoorn

Telefoon: 0229-219171

Website: www.stichtingpenta.nl

Inhoudsopgave

Voorwoord	4
1. De inrichting van Stichting Penta	6
1.1 Inrichting van de organisatie	6
1.2 Kernactiviteiten en organisatiedoelen	9
1.2.1 Missie	9
1.2.3 Onze principes	10
1.2.4 Onze professionele cultuur	10
1.3 Strategische thema's	11
1.3.1 Bestuurlijke opgave	11
1.3.2 Politieke en maatschappelijke opgave	12
1.3.3 En wat doen we dan vandaag en morgen?	12
1.3.4 Horizontale verantwoording / Goed bestuur & inspraak - medezeggenschap	13
1.3.5 Medezeggenschapsraad	13
1.3.6 Klachtenbehandeling	14
2. Verantwoording van het beleid	16
2.1 Onderwijs & kwaliteit	16
2.1.1 Onderwijs & Corona	16
2.1.2 Scholen en hun ontwikkeling	20
2.1.3 Onderwijs Achterstandenbeleid	27
2.1.4 Inspectie	28
2.1.5 Stage	29
2.2 Personeel & Professionalisering	30
2.3 Huisvesting & Facilitaire zaken	39
2.4 Financieel beleid	41
2.4.1 Kader op basis van strategisch Beleid – verder koersen	41
2.4.2 Treasuryverslag	43
2.5 Continuïteitsparagraaf	43
3. Verantwoording van de Financiën	47
3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief	47
3.1.1 Ontwikkeling leerlingaantallen en formatie	47
3.1.2 Staat van baten en lasten en balans	50
3.1.3 Ontwikkeling financiële ratio's	58
3.1.4 Specifieke verantwoording diverse bekostiging	60
4. Verslag intern toezicht	62
4.1 Verslag Raad van Toezicht	62
4.2 Verslag (Personeel) Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad	69

5. JAARREKENING	71
5.1 Grondslagen	71
5.1.1 Grondslagen voor de waardering van activa en passiva	71
5.1.2 Grondslagen voor resultaatbepaling	73
5.2 Balans per 31 december 2021 (na resultaatbestemming)	75
5.3 Staat van Baten en Lasten	76
5.4 Kasstroomoverzicht	77
5.5 Toelichting behorende tot de balans	78
5.6 Toelichting op de staat van baten en lasten	81
5.7 Niet uit de balans blijvende verplichtingen	84
5.7.1 Meerjarige financiële verplichtingen	84
5.7.2 Overzicht verbonden partijen	84
5.8 Rapportage gegevens volgens Wet Normering Topinkomens (WNT)	85
5.9 Gebeurtenissen na de balansdatum 31 december 2021	88
6. Overige	88
6.1 Controleverklaring van de onafhankelijke account	88
6.2 Bestemming van het exploitatieresultaat	89
6.3 Bijlagen	90
6.3.1 Model G	90
7. Ondertekening jaarverslag 2021	91

Voorwoord

Inleiding – ‘Het jaar achter de schermen’

Wat is een jaarverslag van een onderwijsstichting anders dan: een kijkje achter de schermen? Zeker in een onderwijsorganisatie staat het primaire proces, het onderwijs dat gemaakt wordt door onze teams voor leerlingen in de 12 Pentascholen centraal. Als je echt wilt weten hoe ons onderwijsjaar geweest is, is een bezoek brengen in een groep - het kijkje in de keuken - altijd de beste en eerste keuze. Echter: ook in 2021 hebben verschillende coronabesmetting-golven niet alleen ons land, maar de gehele wereld geteisterd. Waardoor we, ongewild, opnieuw grote delen van ons schooljaar achter de schermen hebben doorgebracht. Wat veel ongewenste neveneffecten zoals discontinuïteit met zich meebracht.

Ten aanzien van de bedrijfsvoering vroeg dit helemaal veel. Waar halverwege het jaar 2021 de manager bedrijfsvoering (fin. controller) werd opgevolgd voor een a.i. controller en ook daar met discontinuïteit in het beleid te maken kregen, het kwam zeer slecht uit. De inzet van de coronasubsidies, ventilatie controles en verbetering en extra ICT voorzieningen vroegen wederom om veel inzet, waarnaast de aangekondigde wijzigingen van bekostiging het normale proces van begroten compliceerde. Daarnaast vroeg het werven van goed opgeleide leerkrachten en schoolleiders in een steeds krappere arbeidsmarkt, toenemende inspanningen. Rond de zomer van 2021 zijn we echter evenwel in geslaagd om met elkaar circa 60 nieuwe collega's van diverse functie-rollen te werven en aan te nemen, waarvan een groot deel op tijdelijke basis, bekostigd uit NPO geld. Dat was namelijk een nieuwe impuls die vanuit het ministerie werd gegeven: extra middelen om de al reeds opgelopen achterstanden van leerlingen in te halen.

Gelukkig leverde het bestuurlijk toezichtkader van onderwijsinspectie bij Penta wel het beeld op dat we de onderwijskwaliteit cyclus goed hebben ingericht en dat de scholen - naar omstandigheden - het optimale onderwijsaanbod verzorgden. Dat we dat steeds en ondanks de vele coronamaatregelen, lockdowns en restricties zijn blijven doen, soms tegen wil en dank - het is een grote verdienste.

Door het besluit om het Nationaal Programma Onderwijs in te zetten met flinke extra investeringen voor de gehele onderwijssector, werd vanuit het Ministerie van Onderwijs een impuls gegeven aan het inhalen van leer- en ontwikkel hiaten van onze leerlingen. Om die reden hebben we vanuit collectief ingezette NPO middelen de Penta zomerschool kunnen realiseren op onze school het Kompas, voor al die leerlingen die dit hard nodig hadden. De combinatie van lessen en inzet op taal, lezen en rekenen in het ochtendprogramma geflankeerd door een buitenschools excursieprogramma, maakte van de zomerschool een groot succes.

Vanaf de tweede helft van dit jaar kwam de focus vanuit de bestuurlijke doelstellingen op de (door-)ontwikkeling van het P&O-beleid te liggen. Daarvoor hebben we, vanuit een geconsolideerde financiële situatie, versterking van de kwalitatieve personele positie van Stichting Penta beoogd. De komende jaren zijn daarvoor dan ook extra middelen en tijd uitgetrokken. Daarbij kunnen we de financiële sturing natuurlijk niet uit het oog verliezen en zullen we zeker door de verzwarende coronacomPLICaties, ook veel aandacht aan de basisonderwijskwaliteit moeten blijven schenken. Echter, we weten ook dat goed onderwijs enkel gemaakt kan worden door goede leerkrachten en evenzo sterke schoolleiders. Daarvoor moeten we volop investeren in onze professionals, waarvoor we vanaf medio 2021 dan ook nieuwe plannen en beleid maakten.

De korte versoepeling van coronamaatregelen rond de zomer leverde een 'window-kans' op hernieuwde verbinding en ontmoeting. Daarom planden wij onze directietweedaagse waarin we ons richten op ontmoeting, ontspanning en verbinding in september. Wat waren we blij dat dit deze keer wel door kon gaan!

Voor het Penta kantoorteam was 2021 een jaar waarin erg veel personele wisselingen voor discontinuïteit in de bezetting en het team zorgden. De hoge absentie is voor een deel zeker te verklaren door toenemende werkdruk in combinatie met het 'achter de schermen' werken. De waarde van je werkbijdrage, het gezien en gehoord worden - het bleek toch allemaal moeilijker in een coronapandemie periode.

Doordat onze scholen opnieuw voor maanden gesloten werden, zeker in het eind van 2021 (vanaf 18 december t/m 9 januari gold opnieuw een lockdown in de 4e golf, weer vlak voor de kerstperiode), raakten de meeste normale ontwikkelingen zowel op scholen alsook binnen onze organisatie als geheel toch in een impasse. De veerkracht en het doorzettingsvermogen van al onze medewerkers werden flink op de proef gesteld.

Er is dit jaar weer veel 'ongewoons' gebeurd en veel gevraagd van ons uithoudingsvermogen en onze veerkracht. Iedere keer opnieuw werd een beroep gedaan op flexibiliteit en creativiteit om het werk – van achter de digitale computerschermen – goed te doen. We zijn er ondanks dat toch in geslaagd wat positieve resultaten te boeken. Stichting Penta toont zich hiermee een veerkrachtige, flexibele en innovatieve onderwijsstichting. Door het volharden en de inzet van alle medewerkers van de stichting en onze scholen slagen we hierin. We zijn opnieuw door een zeer lastig jaar gekomen en richten ons op nieuwe perspectieven. We kunnen dit en wisten het al – niet alleen, maar alleen met elkaar in verbinding – samen vanuit onze collectieve cultuur en identiteit, sterker door onze originaliteit en behendigheid, richting een steeds betere kwaliteit en nieuw op te leiden onderwijsprofessionals. Want dat is wat we nodig hebben voor de toekomst.

Graag verantwoorden wij al onze processen en de inzet van onze middelen op een transparante wijze. Dus volop in het licht en niet vanachter de schermen. Wie daaraan wil bijdragen of reageren, nodigen wij van harte uit. We willen het leren, de leerprocessen, opbrengsten en ontwikkelingen meer zichtbaar maken voor iedereen en zelf ook concreet te kunnen zien en volgen. O.a. door meer informatiedeling en heldere en directe organisatielijnen. Zodat alle nieuwe collega's zich bij ons thuis kunnen voelen en snel hun plaats en weg vinden. Binnen Stichting Penta waar we het graag allemaal op onze 'eigen wijze' doen. Ondanks alle personele tegenslagen en discontinuïteit zijn we toch tevreden over de bereikte resultaten van dit jaar 2021. We danken daarvoor alle medewerkers van Stichting Penta die zich hiervoor volop en zeer betrokken hebben ingezet.

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

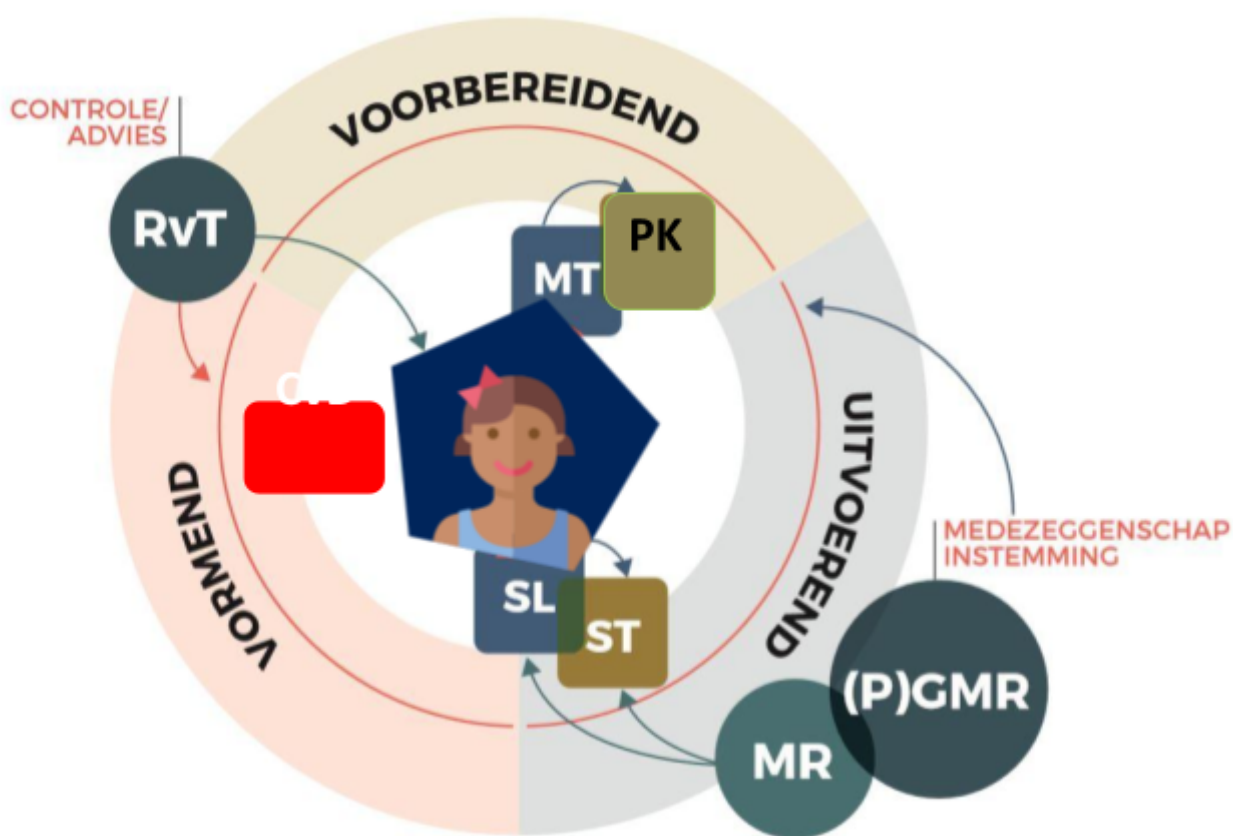
bestuurder (CvB) Stichting Penta

1. De inrichting van Stichting Penta

Stichting Penta is 1 augustus 1998 tot stand gekomen door een fusie van vijf besturen voor bijzonder onderwijs in Hoorn, te weten een protestants-christelijke, een oecumenische en drie rooms-katholieke schoolbesturen. De twaalf scholen (11 brinnummers) behorende tot Stichting Penta hebben elk een eigen levensbeschouwelijke en onderwijsinhoudelijke identiteit.

1.1 Inrichting van de organisatie

Het organogram van Stichting Penta is als volgt cyclisch verbeeld. Niet zonder reden, we zijn een organisatie met een 'Rijnlandse visie' die de mens en de menselijke maat centraal stelt en de werkprocessen organisch en cyclisch inricht.



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	
mede-/samensturing	
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 of 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 afkorting van College van Bestuur, de functiebenaming voor de bestuurder die eindverantwoordelijkheid draagt voor de gehele organisatie en de totale beleidscyclus.

Het Pentakantoor team (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 Pentakantoor team.

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 het 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 ook 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, 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 Toezichtmodel. Hiermee voldoet Stichting Penta aan de Code Goed bestuur. 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 eenhoofdig 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. Zowel directie als managers (MT) zijn gemandateerd in bevoegdheden en gericht op beleidsuitvoering en het inrichten en aanpassen van de Penta of 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.

Overzicht bestuurlijk

Sinds augustus 2019 is het bestuur van Stichting Penta functioneel toevertrouwd aan de verantwoordelijkheid van bestuurder (CvB titelbenaming) mevrouw G. Koops-de Hoog. Zij is 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).

Naam	Nevenwerkzaamheden	Datum	Bezoldiging
drs. G.A.C. Koops-de Hoog MEM	Bestuurder stichting Scouting Niedorp	december 2016	onbezoldigd vrijwillig bestuurder
	Bestuur / mede-eigenaar VVE Coenstate Hoorn	1 oktober 2021	onbezoldigd functioneel
	Lid VAR NSO-CNA Amsterdam	april 2018	onbezoldigd

Vanuit een integrale visie op funderend onderwijs organiseren wij binnen Stichting Penta vanuit de Rijnlandse gedachte: naar de menselijke maat en schaal en vanuit vertrouwen in onze onderwijsprofessionals. De scholen en schoolleiders krijgen veel ruimte om hun eigen visie ten aanzien van onderwijs, identiteit en onderwijsconcepten te ontwikkelen en deze weer te geven in hun eigen schoolplan. De visie van de individuele scholen ontstaat echter altijd binnen de algemene en collectieve kaders die op stichtingsniveau overeengekomen zijn. In mandaatcontracten of kaderbrieven wordt vastgelegd waarover de bestuurder en de schoolleiders met elkaar afspraken maken. Vanzelfsprekend hoort daar transparante verantwoording bij. Heldere en duidelijke onderlinge informatievoorziening en communicatie ondersteunen de beleidscyclus.

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 namen Emma en Youssef: waarbij zij model staan 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 samenleving opdrachten zoals burgerschapsvorming en verduurzaming.

Aan deze missie geven wij vorm vanuit de christelijke identiteit & grondslag - 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 Stichting Penta is daarmee veelkleurig en divers. De identiteit is niet alleen christelijk van grondslag maar ook veranderlijk, want 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 om veelkleurig en divers onderwijs. Onderwijs wordt op maat georganiseerd, naar de aard en talenten van de leerling.

De identiteit van Stichting Penta is dus moeilijk te vatten onder één noemer. We hebben een christelijke, een pedagogisch en onderwijskundig getinte identiteit, maar ook een op de maatschappij gerichte identiteit, deze veelal plaats of wijk gebonden. Daarbij is het laatste jaar ook gericht gewerkt aan het zoveel mogelijk werken aan gelijke kansen voor alle kinderen, ongeacht hun afkomst of achtergrond. Eén ding valt zeker over onze identiteit vast te stellen; ze is in ieder geval veelkleurig én hedendaags.

De identiteit van Stichting Penta is dus ook gebaseerd op christelijke normen en waarden. Op alle Penta-scholen 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 schoolplannen.

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

Eigenheid en authenticiteit krijgen ruimte in ons onderwijs. Zowel voor de leerlingen als voor de onderwijsprofessionals. Hoe je jezelf kunt worden en zijn binnen ons funderend en vormend onderwijsaanbod, dat is de centrale visie van waaruit we binnen Penta ons onderwijs vorm geven.

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: de visie en de missie (onze opdracht). 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 maar ook voor Youssef;
- wanneer we als hechte leergemeenschappen elkaar blijven inspireren en voeden;
- werkprincipes als #lerenzichtbaarmaken #wedoenditsamen #onderwijsmooiermaken.

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

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- en diversiteitsgedachte; 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 onderwijsprofessionals bij elkaar die verstand hebben van de zaak en die erin 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. Voor externe feedback en waarneming staan we open, aan opbouwende kritiek zullen wij altijd een vervolg geven.

1.3 Strategische thema's

1.3.1 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 en wettelijk vastgestelde 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 en Youssef. Dat we sinds 2019 ook meer specifieke aandacht hebben voor die leerlingen die vanuit 'achterstandsposities' 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 diversiteit – 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. Zo zijn we in een van de wijken van Hoorn, de Kersenboogerd, begonnen met het samenwerkingsproject 'Samen van Start' waarin we vroegschoolse start voor alle kinderen (inclusief VVE) mogelijk maken.

Voor iedereen geldt dat we bestaande 'platgetreden paden' 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 Stichting Penta uit, zijn of haar positie tot Emma en Youssef te evalueren en continu te verbeteren waar mogelijk. We evalueren onze taken en reflecteren op ons handelen. Alles begint bij de juiste intenties. En het uitgangspunt dat de meeste mensen echt deugen.

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 Stichting Penta is ieder kind en zijn alle ouders welkom – in de basis op grond van wederzijds respect.

1.3.2 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 ook in 2021 geleid tot het aanvragen van diverse extra subsidies 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 twee scholen verder gegaan met het intensieve scholings- c.q. professionaliseringstraject in het kader van het 'Michaela-schoolconcept'. Dit is naast het project 'Samen van Start' dat in de Kersenboogerd geïmplementeerd wordt en de inzet van een Penta zomerschool in de zomervakantieperiode een manier om antwoorden te vinden op specifieke vraagstukken die spelen in de onderwijsachterstanden aanpak. Ook vanuit de gemeente Hoorn en door samenwerking met partners als de bibliotheek Hoorn en stichting Netwerk, stichting SKH en 't Herdertje (regionale kinderopvang partners), werken we intensief samen aan zogenaamde integrale wijkgerichte aanpakken.

Er is dus concreet ingezet op drie lijnen:

- **Schoolontwikkeling** en voortgang hiervan op de algemene kwaliteitsthema's: taalbeleid en lezen, gedrag en sociale schoolse ontwikkeling en op sommige scholen specifiek op rekenen en techniekonderwijs.
- **Professionalisering thema's** t.b.v. een veranderende leerlingpopulatie in sommige wijken: Risdam Kersenboogerd en de Grote Waal die vragen om een andere teamgerichte pedagogisch-onderwijskundige aanpak.
- **Achterstanden en extra ondersteuning** van corona gerelateerde 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 Intermezzo Groep (klas/groep 9) voor zowel de 'meer- als minder kunners'. 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.

1.3.3 En wat doen we dan vandaag en morgen?

Door de sterk veranderde omstandigheden in 2021 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 de devices en schermen die we ook uitlenen aan gezinnen – het meest passende aanbod aan alle leerlingen; voor ieder kind met een eigen ontwikkelingslijn. Hoe houden we onze interne professionaliteit ontwikkeling 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, dus ook de stichtingsbrede Pentadag in oktober. Ondanks alles hebben we digitaal en op afstand onze problemen maar ook best practices verzameld en gedeeld.

We weten dat we met elkaar koersen op een – door dit tweede coronajaar - totaal veranderde maatschappelijke horizon. We hebben een nieuw strategisch beleid op te stellen in 2021. Dit is lastiger te organiseren - op afstand. We zijn ervan uitgegaan dat we het nieuwe normaal zo snel mogelijk opzoeken, zodra dit veiligheidshalve kan. En de scholen zo mogelijk weer openstellen voor alle ouders, bezoekers en de open wijze van samenwerken. 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 persoonsontwikkende functie te vervullen hebben. Zeker in de nabije toekomst zullen deze twee opdrachten in het funderend onderwijs een nog grotere plaats innemen. Naast de opdracht tot kennisoverdracht, is een school ook en vooral 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 van onze scholen, ongeacht hun achtergrond of afkomst.

Waarbij het ook 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. En antwoorden te vinden op kwesties als het lerarentekort en verduurzaming van de onderwijshuisvesting. Het is onze uitdaging om anders te leren organiseren, meer samen te werken met maatschappelijke partners en nog beter onderwijs in de basis te geven. Opdat we gezamenlijk bouwen aan een toekomst voor Emma en Youssef, waarbij de ontstane verschillen in de kloof in samenleving en onderwijs zoveel mogelijk overbrugd dienen te worden.

1.3.4 Horizontale verantwoording / Goed bestuur & inspraak - medezeggenschap

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 (PGMR/MR), schoolteams, schoolleiders 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 betreft de Raad van Toezicht, schoolteams, de directiekring 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. We werken daarin met de Governance-codes van de PO Raad en de VTOI.

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

1.3.5 Medezeggenschapsraad

Per afzonderlijke school kent Penta een eigen medezeggenschapsraad of MR. Hierin wordt ook de inspraak en medezeggenschap formeel geregeld. Op al onze scholen zijn overigens 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. Schoolleiders, directeuren krijgen binnen Stichting Penta voldoende professionele ruimte om hun eigen visie ten aanzien van hun schoolbeleid vorm te geven. Locale wijsheid hierbij inzetten, per wijk en locatie, is gewenst. Echter, het onderwijs is ook van de ouders en leerlingen. Daarom is hun inspraak en zeggenschap in schooleigen beleid van groot belang. Bij het kiezen van schooleigen richtingen is de samenspraak met MR en personeel voorwaardelijk.

De MR van elke school vaardigt 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.

1.3.6 Klachtenbehandeling

Algemeen

Stichting Penta is aangesloten bij de Landelijke Klachtencommissie voor het Katholiek Onderwijs, onderdeel van de Geschillencommissie Bijzonder Onderwijs (GCBO). De casuïstiek wordt behandeld door twee externe vertrouwenspersonen. Er vindt regelmatig overleg tussen beide vertrouwenspersonen plaats. Bij dit overleg wordt anoniem de casuïstiek met elkaar besproken en vindt er collegiale toetsing en afstemming plaats of er op de juiste wijze gehandeld is.

Op dit moment hebben 27 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.

Casuïstiek

De externe vertrouwenspersoon is in 2021 bij 5 casussen betrokken geweest. Bij drie casussen is er sprake van een arbeidsconflict en één casus gaat over grensoverschrijdend gedrag tussen leerlingen onderling. Bij deze 4 casussen hebben er meerdere gesprekken plaatsgevonden. Ze zijn nog niet afgerond en lopen door in het nieuwe jaar. Bij één casus werd advies gevraagd van een intern begeleider over een klachtafhandeling binnen school en bij één casus werd advies over een thuissituatie gevraagd door een intern vertrouwenspersoon.

Deskundigheidsbevordering

In 2021 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 en webinars te volgen.

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

Overige activiteiten

De externe vertrouwenspersoon geeft ieder jaar de basiscursus aan de interne vertrouwenspersonen. Tijdens deze scholing worden de taken van de interne vertrouwenspersoon en externe vertrouwenspersoon besproken. Wat verder ter tafel komt is de meld- en aangifteplicht, het afbakenen van grenzen en de werkwijze van de klachtencommissie. Daarnaast is er tijd voor casuïstiekbespreking.

De vertrouwenspersonen geven ook gehoor aan verzoeken van schoolbesturen om een interne scholing te verzorgen voor interne vertrouwenspersonen en directie.

Verder beantwoordt de externe vertrouwenspersoon vragen van verschillende besturen over praktische zaken als: contracten, facturen, scholing, protocollen, klachtenreglement en andere zaken.

Klachtencommissie

Stichting Penta is aangesloten bij de Landelijke Klachtencommissie voor het Katholiek Onderwijs, onderdeel van de Geschillencommissie Bijzonder Onderwijs (GCB).

Via de website wordt als volgt gecommuniceerd:

Heeft u klachten over een beslissing of het gedrag van een leerkracht of een ander die bij de school betrokken is, kunt u uw klacht per post indienen bij allereerst het bestuur (CvB st. Penta) ofwel bij de landelijke klachtencommissie (indien u het niet eens bent met bestuur ofwel Passend onderwijs SWV besluiten).

Landelijke bezwaren-, geschillen- en klachtencommissie voor het Katholiek Onderwijs

De heer mr H. Nentjes, ambtelijk secretaris, info@gcbo.nl

Vertrouwensinspecteurs bij Inspectie van het Onderwijs

Ouders, leerlingen, leraren, directies en besturen kunnen bij de vertrouwensinspecteur om advies vragen als zich in of rond de school problemen voordoen op het gebied van seksuele intimidatie en/of seksueel misbruik, lichamelijk geweld, grove pesterijen of extremisme en radicalisering.

Telefoon: 0900-1113111 (9.00-17.00 uur)

Klachtenprocedure op de scholen

1. U gaat in gesprek met met degene tegen wie de klacht gericht is.
2. U gaat met uw klacht in gesprek met de schoolleiding.
3. Indien u het niet eens bent met de directie/schoolleiding kunt u zich wenden tot het bestuur van st. Penta
4. U kunt in gesprek gaan met de Interne vertrouwenspersoon op de school (voor eerste opvang en advies aan leerlingen en ouders in zaken van ongewenst gedrag/conflicten).
5. Via de schoolleiding of de interne contactpersoon wordt de externe vertrouwenspersoon ingeschakeld om te bemiddelen tussen u en degene tegen wie de klacht gericht is. Dit gaat met name om klachten over ongewenst gedrag.
6. Bij klachten van ernstiger aard wordt de externe klachtencommissie benaderd.

Contactpersoon

De naam van de interne contactpersoon staat vermeld in de schoolgids van iedere Pentaschool.

Vertrouwenspersonen

De externe vertrouwenspersonen kunnen ingeschakeld worden via:

GGD Hollands Noorden

Antwoordnummer 251, 1800 VB ALKMAAR

Telefoon: 088 - 0100555

Contactpersonen

Mevrouw I. Ursem en mevrouw E. Labree

2. Verantwoording van het beleid

Het onderwijsbeleid binnen Stichting Penta wordt grotendeels gekleurd door diversiteit: door de lokale keuzes die iedere school binnen onze stichting, in overleg met de ouders voor de specifieke leerlingen van de wijk, mag en kan maken. Dit betekent in de praktijk dat we verschillende soorten pedagogisch-onderwijskundig beleid kennen. Op een Daltonschool is dit anders dan op een Jenaplan- of OGO-georiënteerde school. Er zijn Penta-scholen die al verder zijn in bijvoorbeeld het groepsdoorbrekend werken of waar leerpleinen en IKC-samenwerkingsvormen al gewoongood zijn, terwijl andere scholen een meer traditionele groepsgebonden inrichting kennen (waarbij directe of activerende instructie (EDI of ADI) voor het overbrengen van de leerstof beproefde methodologieën zijn). Veel van onze scholen zijn in 'ontwikkeling' naar hun ideale streefdoel. Dit wordt beschreven in de schoolplannen en schoolgidsen van de scholen en valt te lezen op de websites.

In alle scholen wordt vanuit de visie van het SWV WF naar passend en inclusiever onderwijs gestreefd. Dit is (t)huisnabij onderwijs in de eigen groep/school met de kinderen in de eigen leeftijdsgroep waarbij een kind zich per definitie verbonden en gezien kan voelen. We streven er naar de leerlingen - ongeacht hun leervragen en ontwikkelbehoeften - te zien in hoe zij zijn, wat zij kunnen (worden) en hoe zij zich ten optimale kunnen ontwikkelen. Als daarvoor extra inzet of organisatie op school nodig is, zetten wij ons daarvoor in en maken gebruik van de expertise van het Samenwerkingsverband. De organisatie van ons 'Passend onderwijs' is daarbij in het werkverband van knooppunt-beraden per wijk belegd. De verschillende scholen en directies uit een wijk komen bij elkaar in een knooppunt om te bespreken hoe zij in de praktijk met zorgvragen van leerlingen en ouders om kunnen gaan. Ook hierin kunnen scholen van Penta onderling verschillen: op de ene school is er meer of minder kennis over een bepaalde ontwikkelvraag aanwezig. We maken gebruik van elkaars expertise en zoeken elkaar als professionals op, ook binnen het IB-netwerk van Stichting Penta.

2.1 Onderwijs & kwaliteit

2.1.1 Onderwijs & Corona

Besmet onderwijs

Februari 2020 werd de eerste besmetting met het coronavirus in Nederland geconstateerd. Na de uitbraakgolf in het voorjaar van 2020 volgde een heropleving van het virus in het najaar en opnieuw in het voorjaar van 2021, aangeduid als de tweede en derde golf. Eind juni 2021 waren er vrijwel geen besmettingen meer, maar in de herfst (deltavariant) en in de winter (omikronvariant) liepen de cijfers opnieuw (zeer) hoog op.

Begin 2021 zijn de scholen door het kabinet gesloten en treedt (opnieuw) een fase van afstandsonderwijs in. Februari 2021 besluit het kabinet onder grote maatschappelijke druk de scholen voor primair onderwijs te heropenen. De aankondiging komt laat, de scholen kunnen de start nauwelijks voorbereiden. Daarbij hanteert de overheid een veiligheidsprotocol dat op onderdelen niet of moeilijk uitvoerbaar is. Er treden meer besmettingen op onder personeel en leerlingen dan tijdens eerdere golven. Veel scholen hebben moeite alle groepen op school op te vangen, mede vanwege de voorwaarden uit het protocol. Schoolleiders geven aan dat er in de scholen doorlopend een fragiele situatie heerst door de kringloop van ziekteverschijnselen – testen – besmettingen – groepen in quarantaine – weer (deels) starten op school. Grotere uitbraken van besmettingen kunnen leiden tot het tijdelijk geheel sluiten van een school. Dat overkomt een aantal van onze scholen. Ook zijn er scholen die per week - en dat gedurende langere tijd - meerdere groepen wegens quarantainemaatregelen niet fysiek kunnen lesgeven.

De onderwijskwaliteit staat inmiddels al meer dan een jaar onder druk door de corona-uitbraak en alle beperkingen of onderbrekingen in het onderwijs die daaruit voortvloeien. Niet alleen wordt door lockdowns of uitval wegens besmettingen veelvuldig de continuïteit van het leerproces verstoord. Ook vermindert de grip van leerkrachten op de individuele ontwikkeling van leerlingen door het afstandsonderwijs. De inzet van personeel en medebetrokkenen van o.a. de kinderopvangorganisaties is bewonderenswaardig. Niettemin is merkbaar dat er ondanks de geboden (digitale) onderwijsmogelijkheden lacunes en achterstanden ontstaan bij een aanzienlijk deel van de leerlingen.

Beschadigd onderwijs

Besmet onderwijs = beschadigd onderwijs. Het overheidsbeleid wordt bepaald en bekendgemaakt in elkaar kort opvolgende momenten, vaak via landelijk uitgezonden persconferenties. Het veroorzaakt extra druk op scholen om doorlopend te schakelen naar nieuwe voorwaarden, maatregelen of omstandigheden. Het curriculum kent periodes van onderbreking waardoor leerprocessen niet voldoende tot resultaten kunnen leiden. Onder scholen is de algemene bevinding dat veel 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 kan worden. Ook in de teamontwikkeling ontstaan problemen door de beperkte mogelijkheden elkaar live te ontmoeten, door de uitval wegens ziekte van medewerkers, door het vervallen van studiedagen enzovoorts.

Door de regelmatige uitval van leerkrachten, leerlingen of complete groepen hebben de scholen hun handen vol aan het neerzetten van een goede/veilige basis. Frequent wordt de gang van zaken onderbroken en moet een alternatief worden georganiseerd. Het doet een groot beroep op de flexibiliteit en loyaliteit van personeel. Scholen melden niettemin dat iedereen er de schouders onder zet en dat er wordt samengewerkt in een goede sfeer. Maar ook: dat dit proces veel kracht en energie kost waardoor noodgedwongen keuzes worden gemaakt om bij voorrang het werkelijk noodzakelijke te doen. Daarmee komen met name aspecten van de geplande schoolontwikkeling niet tot effect.

In maart start de tweede (online) ronde van schoolbezoeken door medewerkers van het domein Onderwijs & Ontwikkeling. Er wordt gericht gevraagd naar de corona-effecten binnen de school en naar het welzijn van leerlingen, personeel en gezinnen. In hoofdzaak blijkt dat de herstart van de scholen organisatorisch soepel is verlopen, maar dat er vaak pedagogisch en didactisch een 'herstart' moet plaatsvinden. Kinderen zijn de schoolse houding kwijtgeraakt en moeten resocialiseren. Ouders hebben het moeilijk gehad in de combinatie van gezinstaken, eigen werk en onderwijsondersteuning voor hun kind(eren). Er is sprake van een dalende energiebalans: veel ouders melden hun school 'op' te zijn en de begeleidingstaken vanuit school niet meer goed te kunnen uitvoeren. Opvallend is verder dat gaandeweg ook meer jonge leerlingen (kleuters) besmet raken.

Opbrengsten

In februari wordt normaliter de middentoets (CITO-M) afgenomen. Het ministerie adviseert een uitstel van minimaal twee weken. In de praktijk hebben scholen door de vele uitvalmomenten van leerlingen aanzienlijk langer nodig om de tussenmeting te kunnen uitvoeren. Dan nog is het de vraag of de uitkomsten valide zijn, gezien de verstoorde leergang en de vele uitvalmomenten van (individuele) leerlingen tijdens de testperiode. Ook op andere terreinen is het verzamelen van gegevens niet goed mogelijk. De opbrengsten uit het sociaal-emotioneel leerlingvolgsysteem zijn er niet doordat de afnamedatum in een geblokkeerde periode viel. Uitstel naar eind 2021 is noodzakelijk. De eindtoets groep 8 (april 2021) wordt ongeveer op de reguliere datum afgenomen. Hiervan kunnen de resultaten achterblijven op de normale verwachtingen; daarom wordt 'kansrijk geadviseerd' ten aanzien van de mogelijkheden in het voortgezet onderwijs. De inspectie heeft de onderwijsresultaten van 2021 niet meegewogen, waardoor een aantal scholen de Cito-E (die normaliter aan het einde van het schooljaar wordt afgenomen) pas na de zomervakantie hebben aangeboden. Hierdoor ontstaat ook een betrouwbaarder zicht op de werkelijke stand van zaken in de scholen.

Achterstand?

Het kost moeite om via verzamelde data van alle Penta-scholen een betrouwbaar beeld weer te geven.

In hoofdlijnen:

- Opbrengsten bij de jongste leerlingen worden niet getoetst. Wel spreekt een flink deel van de leerkrachten over 'corona-kleuters'. Zij doelen daarmee op de kinderen die via spel, leren en bewegen niet het complete aanbod van de onderbouwgroepen hebben kunnen doormaken. Er bestaat zorg over de kwaliteiten van de kinderen op het terrein van voorbereidend taal, lezen en rekenen. Daarnaast is er sociaal-emotioneel veel werk te verrichten doordat de kleutergroepen lange tijd niet als zodanig hebben kunnen functioneren.
- Bij de groepen 5 en 6 zien we bij alle vakken in de prestaties een dip.
- Begrijpend lezen is van alles genomen het meest kwetsbare vakgebied.

Alle resultaten optellend, ontstaat het volgende overzicht:

	Technisch lezen	Begrijpend lezen	Rekenen-wiskunde	Spelling/taal
Groepen 3	0	-	>	>
Groepen 4	>	0	>	>
Groepen 5	-	0	<	0
Groepen 6	-	<	<	>
Groepen 7	-	>	<	<
Groepen 8	-	<	0	>

< = achteruitgang 0 = stilstand > = vooruitgang

Het overzicht biedt een totaalbeeld dat is opgesteld als gemiddelde van alle Penta-scholen, waarbij er niet getoetst is naar significante verschillen. Vergroten we de scholen uit, dan zijn er forse verschillen.

De referentieniveaus kennen een opbrengstverplichting en worden onderverdeeld in 1F, 2F en 1S. Het basisniveau 1F is het niveau voor taal en rekenen dat het overgrote deel van de leerlingen aan het einde van de basisschool tenminste zou moeten beheersen. Daarnaast heeft de overheid de ambitie dat een groot deel van de basisschoolleerlingen een hoger niveau haalt: het streefniveau. Voor taal is dat 2F en voor rekenen 1S. De scores in onderstaande tabel geven weer in hoeverre de referentieniveaus gehaald zijn. De positieve afwijking van het landelijk gemiddelde betreft de mediaan van scholen die boven het landelijk gemiddelde scores. De negatieve afwijking van het landelijk gemiddelde betreft de mediaan van scholen die onder het landelijk gemiddelde scores. De mediaan is gekozen als centrummaat, omdat hierbij de uitschieters niet van invloed zijn en daardoor een betere weergave geven dan wanneer gewerkt wordt met een gemiddelde.

Vakgebied	Referentieniveau	Aantal scholen landelijk gemiddelde gehaald	Positieve afwijking van landelijk gemiddelde (mediaan)	Negatieve afwijking van landelijk gemiddelde (mediaan)
Lezen	minstens 1F	8	1.5%	-2.25%
	2F	7	6.2%	-4.4%
Rekenen	minstens 1F	4	2.35%	-9.75%
	1S	7	8.2%	-9.8%
Taalverzorging	minstens 1F	5	3.1%	-7.6%
	1S	5	14.2%	-19.6%

Vrijwel alle leerlingen lijken op één of meer gebieden achterstand in de ontwikkeling te hebben opgebouwd. Soms is dat van geringe omvang en zijn gerichte ondersteuning voldoende om het gat te dichten. In andere gevallen is de leerontwikkeling vrijwel tot stilstand gekomen en is er over een grotere breedte uitval ontstaan. In die gevallen wordt extra personeel ingeschakeld (covid-subsidies, NPO-plannen) om deze specifieke groepen leerlingen met een aangepast programma te helpen.

Het is aannemelijk dat leerlingen uit kwetsbare gezinnen of wijken zwaarder zijn gedupeerd dan kinderen uit welvarende omgevingen. Scholen hanteren daarom een gedifferentieerd beleid t.a.v. de vraag hoe ze moeten omgaan met de achterstanden of opgelopen verschillen tussen leerlingen.

Nationaal Programma Onderwijs (NPO)

Het Ministerie van OC&W stelt vóór de zomervakantie grote sommen geld beschikbaar om de 'leervertraging' in het basisonderwijs te helpen opvangen. Via een stappenplan - van scan tot plan tot keuzes - werkt elke school aan de invulling van dit Nationaal Programma Onderwijs. De afdeling Onderwijs & Ontwikkeling voert met elke school een inhoudelijk gesprek over de inzet van de middelen. Daarbij wordt een kritische dialoog gevoerd rond de vraag of de te maken keuzes een lineair verband tonen met de analyse van de scan. En: wat is het duurzame(re) effect van al deze investeringen? Wordt er korttijdelijk gekozen voor de extra inzet van personeel? Zo ja, welke verworvenheden levert dat langdurig op voor de onderwijskwaliteit als deze inzet wordt beëindigd? Nadrukkelijk wordt ook geadviseerd duurzaam te investeren aan de materiële kant. Onder andere de ICT-verworvenheden uit de periode van thuisonderwijs hebben daartoe nieuwe inzichten opgeleverd.

Tegelijkertijd wordt aandacht gevraagd voor een andere mindset ten aanzien van de inzet van extra handen in de klas: is dat een hulp om iets te verlichten of een hulp om (ook later) iets mogelijk te maken en te behouden? Binnen Penta is afgesproken dat scholen na de planvorming een schoolspecifiek menu samenstellen op basis van drie parameters: *cognitief, persoonlijke ontwikkeling en welzijn*.

Het gesprek tussen O&O en vertegenwoordigers van elke school levert een O&O-advies op naar de school en een advies naar de bestuurder. Voldoet het plan en de keuzes aan de voorwaarden van het ministerie en wordt de 'go' gegeven door zowel MR als de bestuurder, dan is het per school beschikbare bedrag - conform de beschikking van het ministerie - besteedbaar en personeel inzetbaar. De PNIL voor dit jaar (over 5 maanden) bedroeg 31%.

Procesmatige borging medezeggenschap NPO

Nadat ieder schoolteam in het voorjaar de kaders en het inspraakproces van het NPO kende, zijn er eerst analyses (scans) gemaakt. Na reflectie met het team O&O en bijstelling op onderdelen, ontstaat er dan per school een plan, dat ook en met name met ouders en MR van de eigen school is gedeeld. Ieder NPO schoolplan is besproken met de eigen MR en heeft instemming gekregen, alvorens er tot uitvoering werd overgegaan. Voor de collectief in te zetten middelen, bijvoorbeeld voor de NPO Penta zomerschool is daarnaast ook door de bestuurder afgestemd met de (P)GMR van Penta, waar instemming is gevraagd op de collectief, bovenschools in te zetten middelen. Het ging hierbij om circa 15% van de totale beschikking op het te ontvangen NPO middelen, die geoormerkt zijn ingezet op de zomerschool, op bovenschoolse projectmanaging van de NPO gelden en de afdeling P&O die extra capaciteit heeft ingezet op werving van veel nieuwe tijdelijk personeel. Daarnaast is er collectief geld ingezet op extra opleidingscapaciteit in stagiaires en LIO - inzet op Penta-scholen. Ook de GMR van Penta heeft ingestemd op deze collectief bovenschools in te zetten middelen.

Ook op de toekenning van de zogenaamde arbeidsmarktmiddelen NPO, die enkel bedoeld waren voor twee van de Penta-scholen die als formeel aangemerkte achterstandsscholen zijn aangemerkt. Daar we echter binnen Hoorn en ook Stichting Penta vier zogenaamde OAB wijken kennen, is het voorstel door de bestuurder gedaan en besproken deze middelen aan de collega's van alle vier deze scholen te verdelen en toe te kennen. Hiervoor zijn gesprekken gevoerd met directie en teams van de scholen, is aan de MR'en voorgelegd of zij hierop instemden en is ook op GMR niveau formeel instemming gegeven. Pas daarna is tot uitvoering door de afdeling personeelszaken overgegaan.

Uitvoering NPO plannen

Er ontstaan problemen in de uitvoering van de plannen. Het vinden en werven van (bekwaam) onderwijskundig personeel is een opgave geworden: de tekorten lopen landelijk flink op. Er vinden tussentijdse wisselingen van personeel tussen besturen plaats en sommige vacatures blijven open staan. Ook aan het begin van het schooljaar 2021-2022. Ondanks de krachtige acties en succesvolle inzet van P&O (> 35 nieuwe medewerkers) worstelen enkele scholen binnen Penta met hun formatie. Enerzijds is dit ontstaan door tussentijds vertrek van medewerkers op het laatste moment, anderzijds leiden ook (imperatieve) verloven en ziektevervangingen tot problemen in de bezetting. Feitelijk heeft de beschikbaarstelling van de extra gelden uit het NPO de problematiek verzaamd door meer personele inzet te willen halen uit een steeds leger wordende 'vijver'.

Het resultaat van alle afwegingen is dat scholen via de NPO-middelen over het algemeen investeren op:

- extra begeleiding aan kwetsbare leerlingen, individueel of in (sub)groepsverband. Bijvoorbeeld door de inzet van onderwijsassistenten, specialisten (m.n. op het gebied van executieve vaardigheden, begrijpend lezen, taalontwikkeling, sociaal-emotionele begeleiding, enz.), uitbreiding van de aanstelling van eigen personeel;
- aanschaf van specifieke(re) of betere onderwijsmethoden alsmede aanschaf van gericht in te zetten didactische middelen (w.o. uitbreiding van het aantal chromebooks);
- versterking van de leerkrachtvaardigheden op kwetsbare vak- en vormingsgebieden;
- ondersteuning van de creatieve en muzische vorming van (jonge) leerlingen.

Ook is besloten een bovenschools deel van de financiële middelen (globaal 15% maximaal) te reserveren voor een constructieve collectieve inzet. Voorbeelden: de Penta Zomerschool, projectbegeleiding, bewuste ongelijke verdeling van middelen ten nutte van scholen met een hoog oplopende problematiek en het in banen leiden van de gelden, de inzet en de verantwoording. Tijdens de zomervakantie nemen zo'n 110 Penta-leerlingen deel aan de zomerschool. Gedurende drie weken worden de kinderen (uit alle leerjaren) begeleid op hun persoonlijke achterstanden en nemen ze in groepsverband deel aan culturele uitstapjes en sportieve evenementen. Uit de evaluatie blijkt dat de zomerschool professioneel is opgezet en een bijdrage heeft geleverd aan het herstel van ontwikkeling van de aangemelde leerlingen.

2.1.2 Scholen en hun ontwikkeling

Algemeen

Elke school beschikt over een schoolplan voor vier jaar. Per jaar worden de doelen en ambities beschreven in een schooljaarplan. Dat document - waarbinnen ook de NPO-plannen worden beschreven - vormt de grondslag voor de schoolbezoeken van Onderwijs & Ontwikkeling na de zomervakantie 2021. Daarmee wordt de kwaliteitscyclus gestart.

Op hoofdlijnen zijn de volgende conclusies te trekken:

- Penta heeft vier scholen die op grond van hun populatie en omgevingsfactoren extra aandacht vragen: De Rank, de Ichthus, Het Kompas en De Ceder.
- Alle Penta-scholen worden kwalitatief als 'voldoende' gekwalificeerd door de inspectie. Wel zijn er risico's geconstateerd bij de Ichthus en bij het Kompas. Daarnaast heeft De Pontonnier de herstelopdracht van de inspectie met een voldoende afgesloten maar blijven de eindresultaten een bron van aandacht.
- Op het gebied van huisvesting plaatsen de schoolleiders van de Mariaschool, de BvB, de Wingerd en de Jozefschool (stevige) kritiek.
- Drie scholen (Het Spectrum, Dynamis en De Ceder) hebben te maken met een dalend leerlingaantal, staan bij elkaar in de buurt en worden actief begeleid in het overleg over hun toekomst.
- Vrijwel alle scholen hadden bij de start van het schooljaar 2021-2022 hun formatieplaatsen bezet. Daarbij is een groot aantal nieuwe medewerkers aangetrokken door een stevige inzet van P&O en schoolleiders gezamenlijk. Niettemin blijft de bezetting zorgelijk, mede met het oog op verlofmomenten, tussentijdse wisselingen van personeel en uitval van personeel (corona).
- Alle scholen investeren in professionalisering van de medewerkers. Bovenschools neemt de behoefte aan een Penta-Academie toe om een groter en meer op-maat-aanbod te kunnen verzorgen. O&O constateert dat er soms overlap ontstaat tussen scholen die eenzelfde soort scholing inkopen. Of: dat scholen individuele leerkrachten opleidingen laten volgen die in gezamenlijk verband goedkoper en beter georganiseerd kunnen worden. Ook daar kan de Penta-Academie iets in gaan betekenen.
- Financieel en facilitair zijn verreweg de meeste scholen in orde. Dankzij de NPO-middelen kunnen veel plannen worden gerealiseerd. Wel worden opvallend vaak kanttekeningen geplaatst bij de ventilatiemogelijkheden in het schoolgebouw.
- Scholen benutten de subsidie- en projectgeldmogelijkheden goed. Aanvragen (innovatie & gedragspecialisme) bij het Samenwerkingsverband worden massaal ingediend en (deels) gehonoreerd. Met name op het terrein van specialistische leerlingondersteuning, schoolmethodiek of teamscholing worden veel plannen ingediend. Stichting Penta is daarin de meest actieve stichting in onze regio (SWV).
- Onderwijs en ontwikkeling staan ook tijdens de coronaperiode centraal in de acties van alle scholen. De NPO-middelen bieden mogelijkheden om duurzaam verbeteringen aan te brengen in de manier van werken, het systemisch ordenen van verbeteracties en het aanbrengen van kwalitatieve verbeteringen.
- De onderwijsresultaten zijn langere tijd moeilijk meetbaar gebleken, met name door veel tussentijdse uitval van leerlingen, leerkrachten of lesuren. Hierdoor zijn de resultaten van de Cito M- en E-toets vaak niet compleet in beeld geweest. In gesprekken heeft O&O per school besproken waar inhaalacties nodig zijn en op welke manier de actuele onderwijsresultaten in beeld gehaald kunnen worden. Deze zijn o.m. nodig om de effecten van de NPO-middelen op de afname van achterstanden te kunnen meten. In sommige gevallen is aangedrongen op extra, tussentijdse metingen.
- Het zeer actief blijven werven van personeel vereist constante aandacht. Opvallend is dat Penta er in slaagt veel nieuwe medewerkers aan te trekken. Ook tussentijds.

Interventie

Op de Ichthus ontstaat eind 2021 een situatie waarop de bestuurder moet ingrijpen. De school kent dan een groot verloop onder leerkrachten, meerdere vacatures kunnen niet worden vervuld en de school kent teveel uitval van lestijd. De onderwijsresultaten dreigen zeer zwak te worden. Intensieve gesprekken tussen bestuur en schoolleiding hebben duidelijk gemaakt dat er interventies nodig zijn. Daarop is besloten de schoolleider te vervangen en de intern begeleider tot waarnemend schoolleider te benoemen. Ook is een offensief ontketend om de personele situatie met spoed weer op orde te krijgen, de school kwalitatieve ondersteuning te bieden en de verbinding met ouders/leerlingen te herstellen. Per januari 2022 hebben deze pogingen tot effect geleid. Het verbeterproces is volop gaande. De onderwijsinspectie is geïnformeerd over de ontstane situatie.

Sociale veiligheid

Eerder in dit verslag is aangegeven dat veel scholen de sociale veiligheid niet op het reguliere moment hebben kunnen onderzoeken. Een deel is er in geslaagd gegevens te verzamelen aan het einde van 2021. Daaruit komen geen noemenswaardige bijzonderheden. Dat is op zich niet bijzonder in een jaar waarin de kinderen elkaar weinig hebben gezien en veel schoolmomenten zijn onderbroken. Leidinggevend en wijzen wel op het sociale en emotionele onbehagen dat zij constateren bij sommige leerlingen. Die zijn 'onthecht' aan de schoolgang en moeten zich 'stabiliseren'. De sociaal-emotionele hechting tussen kinderen onderling is voor veel scholen een actueel thema waaraan actief wordt gewerkt.

Tevredenheidsonderzoeken

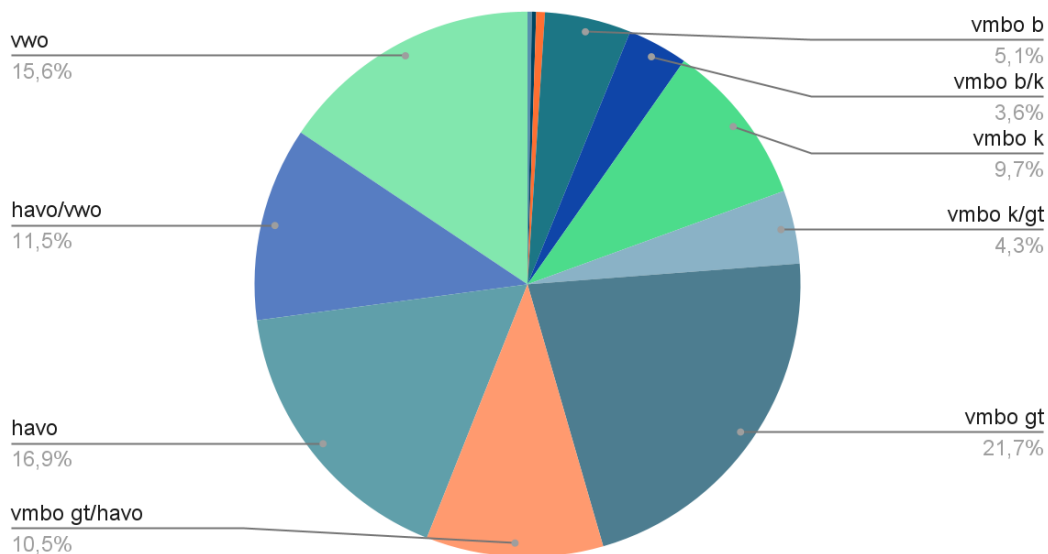
Het uitvoeren van tevredenheidsenquêtes in coronatijd is een lastige opgave. Enerzijds hebben ouders door de afgedwongen afstand tot school weinig actueel zicht op de totale gang van zaken in school, anderzijds is de vraag welk soort tevredenheid je onderzoekt als je gebruikmaakt van de standaardvragenlijsten terwijl de wereld op zijn kop staat door een pandemie. Tijdens de schoolbezoeken in het kader van de kwaliteitscyclus is bij elke school nagevraagd of er een tevredenheidsonderzoek onder ouders (en leerlingen) heeft plaatsgevonden. Eind 2020 was vrijwel geen school daarin geslaagd. Sommige hadden een mini-onderzoek gehouden en waren bezig de reacties te verwerken, andere zagen pas verder in 2022 kans een onderzoek uit te zetten waarvan de uitslagen valide genoeg zouden kunnen zijn.

Relatief veel schoolleiders merkten op weinig waarde te hechten aan het 'klassieke tevredenheidsonderzoek' en de tijd rijp te achten om alternatieve methoden te bedenken. De achtergrond daarbij is dat jarenlange ervaringen laten zien dat steeds een (erg) klein deel van de populatie medewerking biedt, dat de scores vrijwel altijd gemiddeld uitvallen en dat er betrekkelijk weinig wordt ingespeeld op de actuele ontwikkeling binnen scholen. In meerdere gevallen organiseren scholen van tijd tot tijd gesprekken met ouders en leerlingen rond specifieke thema's. De daarbij betrokken schoolleiders geven aan dat de opbrengst daaruit aanmerkelijk nuttiger is dan wat er uit een klassiek tevredenheidsonderzoek wordt opgehaald. Penta zal via Onderwijs & Ontwikkeling het onderwerp 'tevredenheidsonderzoeken' op de jaaragenda plaatsen voor het schooljaar 2022-2023.

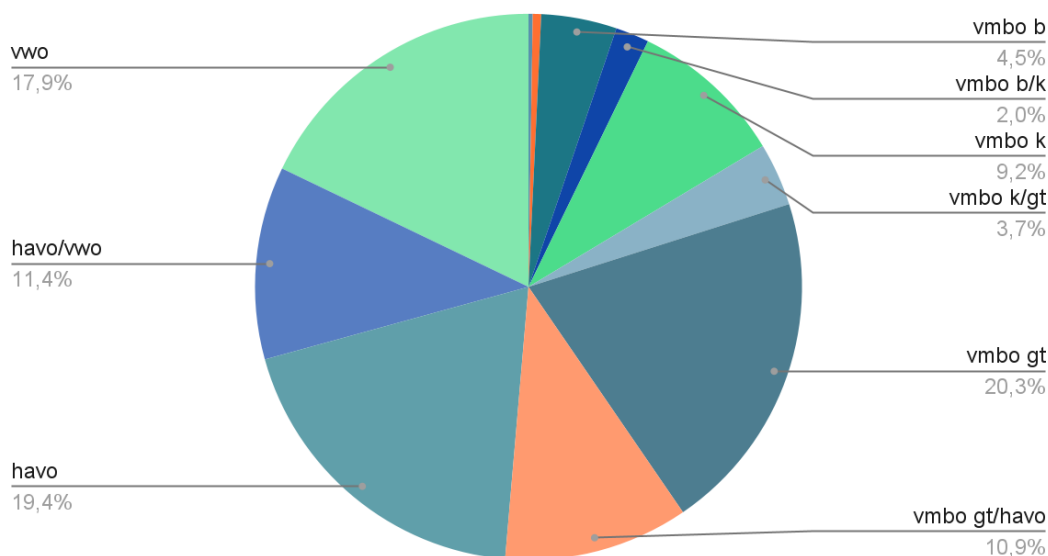
Doorstroom PO/VO

In groep 8 krijgen leerlingen hun definitieve schooladvies. Dit bepaalt op welk niveau een leerling zich mag inschrijven op een school voor voortgezet onderwijs. De basisschool baseert het schooladvies op toetsresultaten, de sociaal-emotionele ontwikkeling, de werkhouding, de motivatie en het gedrag. Dit schooladviestraject begint al in groep 7. Na de gemaakte eindtoets worden de scores vergeleken met het schooladvies. Is het toetsadvies hoger dan het schooladvies, dan moet de basisschool het schooladvies heroverwegen en kan het definitieve schooladvies naar boven worden bijgesteld. In onderstaande cirkeldiagrammen zijn de schooladviezen van 2020 en 2021 ter vergelijking weergegeven.

Schooladviezen 2020



Schooladviezen 2021



Uit deze figuren blijkt dat de schooladviezen in 2021 kansrijker geadviseerd zijn t.o.v. 2020. Er zijn minder adviezen uitgegaan naar de lagere niveaus en meer adviezen naar de hogere niveaus.

Passend Onderwijs - gegevens

Passend onderwijs biedt onderwijs op maat voor elk kind. Daartoe werken de basisscholen van West-Friesland samen in Samenwerkingsverband De Westfriese Knoop. Samen maken zij afspraken om ervoor te zorgen dat alle leerlingen het onderwijs krijgen dat bij hen past.

Er zijn vijf leidende doelen geformuleerd:

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

In samenhang en samenwerking per wijk organiseren de schoolteams, leerkrachten en IB'ers per 'knooppunt' in ons samenwerkingsverband de zorg die leerlingen nodig hebben. Er zijn vier van deze knooppunten binnen Hoorn, waarbij Penta-scholen zijn aangesloten.

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 (be)handelen. De aanpak is daarin uniek, door preventieve korte interventies te doen, is het mogelijk om meer leerlingen binnen het regulier onderwijs te houden en daarnaast het expertiseniveau van leerkrachtenteams te verhogen. 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 getalsmatig niet het gevolg te zijn.

Echter, het is niet duidelijk of de beschikkingen kleiner zijn en of de termijnen van deze beschikkingen korter worden. Drie van onze Penta-scholen participeren in pilotproject; de Mariaschool, Ichthus en de Bernardus van Bockxmeerschool. In de toekomst is het streven (ook vanuit Stichting Penta) om voor alle knooppunten inclusie-teams in te richten 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 (basiskwaliteit) 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. Directe inzet van expertise in de klas of school en onderwijsondersteuning op maat voor de leerlingen - bekostigd door het SWV - komt ook veel voor. Vanzelfsprekend participeren schoolteams van Penta-scholen ook in het PO-VO netwerk (doel 5). In het kader van een doorlopende ontwikkellijn van leerlingen wordt een warme overdracht verzorgd naast 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 (Iln)):

2018-2019			2019-2020			2020-2021		
aant. Iln	TLV's	percentage	aant. Iln	TLV's	percentage	aant. Iln	TLV's	percentage
3194	26	0,81	3160	13	0,4	3160	13	0,4

Bron: Westfriese Knoop jan. 2021

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 teruggerapporteerd 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 twee opeenvolgende schooljaren toegekend. In 2020-2021 heeft Stichting Penta een groot deel van het totale aantal innovatie-aanvragen ingediend en ook toegekend gekregen. Daarmee tonen de Penta-scholen 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.

IKC-ontwikkeling

In het afgelopen jaar zijn er opnieuw stappen gezet om meer Penta-scholen een ontwikkeling te laten maken tot Integraal Kind Centrum. Dat houdt in dat er binnen het kindcentrum samen met de kinderopvangpartners SKH of 't Herdertje in een samengevoegd team wordt zorggedragen voor een dagarrangement aan onderwijs en opvang gedurende de gehele schoolperiode. Op sommige locaties wordt tevens gewerkt met een gezamenlijk team bestaande uit leerkrachten en pedagogisch medewerkers. Waar De Wingerd, de Roald Dahl en De Ceder als eersten al in 2019 tot een (I)KC uitgroeiden, zijn sommige andere scholen van Penta nog niet zo ver. In 2021 hebben de Mariaschool en Dynamis beide peutergroepen (3-4 jaar) van SKH aan hun school mogen verbinden en openen, met het doel om tot een totale IKC-vorming te komen. Voor de St. Jozefschool en Het Spectrum betekende de keuze voor de kinderopvangpartner 't Herdertje een mooie start voor het doorontwikkelen van de integrale samenwerkingsgedachte. Voor de andere Penta-scholen is de eerste strategie (uitvraag en selectie van de beoogde exclusieve samenwerkings-kinderopvangorganisatie) nog gaande. In de schooljaren t/m 2025 zullen ook zij tot IKC-ontwikkeling komen.

Innovaties

Op de Ichthus in oa-wijk de grote Waal is in 2021 voortgang gegeven aan de pilot 'Intermezzogroep'. Dit is een opgezette pilot in het kader van doorstroom en aansluiting van PO op VO, waarbij leerlingen die meer nodig hebben in of na groep 7/ 8 in deze specifieke groep dat meer kunnen krijgen. Het kan gaan om meer tijd, bijvoorbeeld verlengde leertijd, meer taalkennis of meer cognitieve kennis. Maar in veel gevallen gaat het ook om het verwerven van meer sociale vaardigheden of het oefenen van executieve functies. De Intermezzogroep slaat de brug tussen het PO en VO voor die leerlingen die anders niet zomaar vanzelfsprekend op het bij hen passende (optimaal haalbare) niveau van het voortgezet onderwijs in Hoorn zouden doorstromen. In die zin is de Intermezzogroep een soort Kopklas, waar leerlingen uit alle Penta-scholen tijdelijk of extra lang kunnen instromen om hun schoolloopbaan zonder hiaten of hick-ups te kunnen vervolgen. Voor sommige leerlingen betekent dit ook dat zij niet 'thuis' hoeven te zitten maar in de veilige setting van een kleine groep door een team van leerkrachten (uit VO en PO) worden begeleid. Hierin vindt Penta een goede samenwerkingspartner in het Atlascollege, met name de OSG en Copernicus werken hierin met ons samen.

Samen van Start

Op Kindcentrum De Ceder en op Kindcentrum Het Fluitschip in Hoorn wordt gewerkt met het project 'Samen van Start'. Zie <https://samenvanstart.nl/>. Samen van Start geeft kinderen van 2 tot 7 jaar een stevige start in het onderwijs. Vanaf augustus 2020 werken de peuter- en kleutergroepen nauw samen. Leerkrachten en pedagogisch medewerkers overleggen over het onderwijs en bieden activiteiten aan die passen bij peuters en kleuters. Zo kunnen alle kinderen met voldoende kennis en vaardigheden aan groep 3 beginnen.

Het project beoogt een educatief partnerschap aan te gaan met de ouders. Ouders, leerkrachten en pedagogisch medewerkers zorgen er samen voor dat de kinderen een goede start krijgen op school. Zowel op De Ceder als op Het Fluitschip is een specifieke 'ouderbegeleider' aangesteld. Zij hebben tijd om met ouders het gesprek aan te gaan over het onderwijs aan hun kind. Dat gebeurt in/binnen de scholen in daarvoor ingerichte ouder (keuken- en huis-)kamers. De school wordt dus de ontmoetingsplaats binnen de wijk voor ouders en jonge kinderen. Een medewerker van de openbare bibliotheek zorgt voor (voor)leesactiviteiten voor alle peuters en kleuters.

De werkgroep Samen van Start heeft structuur aangebracht in de samenwerking en rolduidelijkheid. De medewerkers tonen trots en enthousiasme om voor Samen van Start te werken. Ook al heeft de coronaperiode een sterke weerslag gehad op het schooljaar, de medewerkers zien de meerwaarde van Samen van Start voor kinderen, ouders en school.

De gemeente en de besturen bekostigen dit project van de onderwijsachterstandsmiddelen, om kinderen een vroege start en daarmee betere kansen te geven op school. Het doel is het aantal deelnemende scholen in 2022 uit te breiden naar alle vier de onderwijsachterstandswijken van Hoorn. Aangezien we zowel op het gebied van integratie- als inclusie- en taal- en onderwijsdoelstellingen (geletterdheid) in de wijk veel bereiken, kent dit gezamenlijk opgezette project een 10-jarig plan inclusief een MJB en wordt er longitudinaal onderzoek gedaan naar de duurzame effecten door onderzoeksbureau Sardes. Hierin participeren alle stichtingen van Hoorn, samen met de gemeente, stichting Netwerk, de kinderopvangpartners en de bibliotheek.

Michaëlaschool-traject

In september 2020 startten twee Penta-scholen (Het Kompas en De Rank) met het tweejarige en voor Nederland unieke leer- en ontwikkeltraject - begeleid door Academica - 'Michaela Concept Schools'-traject. De samenwerking met schoolleider Katharine Birbalsingh (Michaela Community School in Londen) is uniek én een kans voor het onderwijs in Nederland. Het is een passend antwoord in de zoektocht naar beter onderwijs, met name voor leerlingen in de doelgroep die OAB-wijken hebben. Het concept is zeer geschikt om in voldoende en goed gestructureerd onderwijsaanbod te voorzien. Het is een innovatief concept dat op maat onze scholen ingroeit.

Op een 'Michaela Concept School' geven leraren gestructureerd onderwijs door middel van sterke instructies volgens een vast concept. Didactische helderheid en voorspelbaarheid heerst in iedere klas en les waardoor leerlingen en leraren zich compleet kunnen richten op de inhoud. Tijdens elke les zijn alle leerlingen in beeld en leraren sturen aan opdat alle leerlingen de hoge ambities binnen het leerproces kunnen behalen. Voor het ontwikkelen van goed onderwijs wordt gebruik gemaakt van wetenschappelijke inzichten op het gebied van leren en gedrag. Leraren zetten in op didactische strategieën die het hoogste leerrendement kunnen behalen bij alle leerlingen. 'De Michaela Community schools' maken het verschil voor leerlingen, met name voor kinderen die het meer dan anderen nodig hebben. Het team werkt met een hoge mate van onderlinge betrokkenheid, hetgeen een gevoel van unieke dynamiek en hoog ontwikkelend vermogen geeft.

Het Michaela-concept gaat uit van vier kernprincipes:

1. **Kennis is toekomst.** Kennis staat centraal in onderwijs en met de juiste kennis van leren en leerstrategieën kunnen leerkrachten goed funderend onderwijs aanbieden waardoor leerlingen kunnen uitgroeien tot volwaardige, zelfstandige wereldburgers.
2. **Discipline is vrijheid.** Een gedisciplineerd leven geeft grip op de toekomst. Focus op leren of gewenst gedrag geeft leerlingen zelf de kans om regie te pakken over hun eigen leven, ondanks hun achtergrond of thuissituatie. Er is sprake van voorspelbaar, transparant en duidelijk gedragsbeleid in de school. Er zijn herkenbare structuren en disciplines. Aan leerlingen worden hoge verwachtingen gesteld op het gebied van hun leren en hun gedrag. Het schoolteam draagt voortdurend bij aan de professionele schoolcultuur, in alle lagen binnen de school.
3. **Hoge verwachtingen van leren en gedrag.** De leerkrachten spreken voortdurend hun hoge verwachtingen uit naar leerlingen en naar elkaar en beseffen dat zij als volwassenen een voorbeeldrol vervullen. Leersuccessen en leerresultaten worden gezien, erkend en gevierd. Zo worden achterstanden geminimaliseerd. Feedback is gericht op het versterken van gewenst (leer-)gedrag.
4. **Oefening en begeleiding.** Dit zijn de sleutels tot een sterkere kennisbasis en -vaardigheden (doelgerichte inoefening en gestructureerde herhaling bouwen een sterk basis-kennisniveau op binnen alle vakken). Dit is voor alle leerlingen haalbaar en nodig. Continu is er oog voor de ontwikkeling van alle leerlingen en geen enkele leerling wordt 'achtergelaten'.

Op de beide Penta-scholen is er voor gekozen om met een kernteam deel te nemen aan dit 2-jarige scholingstraject. De scholen zijn vrij om hun eigen onderwijsvisie en -beleid aan en in te passen met het geleerde. Dit betekent dat er twee unieke schoolontwikkeltrajecten ontstaan waarbij de eigenheid van de Penta-scholen behouden blijft. Het is geen doel op zich om tot een 'concept-school'-certificering voor de Michaela Schools over te gaan. Onderwijsverbetering naast kennis opdoen van leertheorieën en leer- en gedragsaanpak met daarbij een verbetering van het schoolklimaat: dat zijn wel doelen die na twee jaar getoetst en geëvalueerd worden.

Internationalisering

In 2021 hebben we de aanzet gegeven om samen met het VO een project op te starten m.b.t. internationalisering. Daarnaast hebben we een internationaal uitwisselingsprogramma voorbereid met drie scholen uit Tsjechië en Slowakije, de daadwerkelijke uitwisseling is in 2022.

Diverse scholen hebben onderdelen van Internationalisering opgenomen in het vak Wereldburgerschap.

2.1.3 Onderwijs Achterstandenbeleid

IKC-vorming, Samen van Start en de Michaela-schooltrajecten dragen bij aan een verbetering van de kansen van leerlingen die door hun (culturele) achtergrond of sociale (financieel achtergestelde) afkomst minder kansen krijgen in het reguliere Nederlands onderwijssysteem. Door wijkgericht samen te werken proberen de teams van de Penta-scholen in ieder geval in de vier formeel door het CBS vastgestelde 'achterstandswijken' bij te dragen aan sociale en interculturele cohesie, integratie en scholing.

Taal- en geletterdheid proberen we te bevorderen door zo mogelijk in alle scholen de schoolbibliotheek in te richten en samen te werken met de deskundigen vanuit de bibliotheken. Dit is niet alleen van belang voor de kinderen maar ook voor hun ouders (waarvan er velen een andere taal dan Nederlands als thuis- en moedertaal kennen).

De reguliere 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 achterstandsscores 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 die zij in samenspraak met de MR inzetten. 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.

De middelen voor onderwijsachterstanden door het Rijk zijn in 2021 op de volgende scholen ingezet:

Besteding Onderwijsachterstandsgelden 2021				
		Euro	Achterstands core	
07UX	Mariaschool	€	22.353	0 (overgangsregeling)
08KV	Ichthusschool	€	70.374	133,56
09AC	Bernardus van Bockxmeerschool	€	2.579	0 (overgangsregeling)
11DE	Het Kompas	€	65.156	142,26
11EL	De Ceder	€	95.877	232,09
11PS	De Rank	€	109.778	221,51
		€	366.118	

Hiernaast is er binnen Penta in 2021 de gerichte keuze gemaakt om de arbeidsmarktpositie van alle vier onze scholen in zogenaamde OA-wijken te versterken door de bijzondere arbeidsmarkttoelage voor leerkrachten en schoolleiders op Het Kompas, De Rank, De Ichthus en De Ceder gelijkelijk te verdelen over alle vier deze teams. Hierin hebben de MR'en en GMR van Stichting Penta instemming getoond.

Vanuit het NPO-geld is om die reden ook in de zomer van 2021 een Zomerschool ingericht op het Kompas, waaraan vanuit alle Penta scholen leerlingen hebben deelgenomen. Hierbij hebben we voor plaatsing wel voorrang gegeven aan al die leerlingen die wat meer of extra schoolse impulsen en ondersteuning kunnen gebruiken. Ook de zomerschool is mede mogelijk gemaakt door samenwerking met de gemeente Hoorn en grotendeels bekostigd uit onderwijsachterstandsgelden, net als de Michaela-ontwikkeltrajecten.

2.1.4 Inspectie

Thema-onderzoeken

Januari 2021 heeft de inspectie – in het kader van de 4-jaarsverplichting - een zestal online thema-onderzoeken 'kwaliteitsverbetering en de leerlingpopulatie' gehouden onder Penta-scholen. De opgehaalde informatie is tevens meegenomen voor het verslag van de inspectie over de Staat van het Onderwijs 2021. Het onderzoek bestond uit online gesprekken met de schoolleiding (i.c.m. bestuurder / directeur onderwijs) van ongeveer anderhalf uur.

Met dit onderzoek wilde de inspectie meer zicht krijgen op de keuze en uitwerking van belangrijke thema's voor kwaliteitsverbetering op basisscholen. De keuze, uitwerking en evaluatie van deze thema's kunnen samenhangen met het beeld dat de school heeft van de leerlingpopulatie en specifieke groepen, zoals leerlingen die extra ondersteuning krijgen of leerlingen die vallen onder het onderwijsachterstandenbeleid. Daarnaast wilde men met de school reflecteren op de motieven en werkwijze bij de vormgeving van kwaliteitsverbetering. In het onderzoek heeft de inspectie geen oordelen uitgesproken op basis van standaarden uit het onderzoekskader. Voor een aantal specifieke thema's (corona-effecten) bestaan immers nog geen standaarden.

In het eerste deel van het gesprek zijn de belangrijkste thema's voor kwaliteitsverbetering, de motieven voor de keuzes, de uitwerking in doelen en de evaluatie van verwachte resultaten. Vervolgens is ingegaan op de samenstelling en kenmerken van de leerlingpopulatie en de invloed daarvan op de keuzes van de verbeterthema's. De gesprekken zijn goed en prettig verlopen.

Bevindingen:

- **Roald Dahl:** doordachte aanpak, goed georganiseerd, nabijheid t.a.v. leerlingen en gezinnen, consistent in beleid en uitvoering.
- **Het Spectrum:** coöperatief, constructief en kritisch team, meer concreet maken van verbeteractiviteiten, schoolontwikkeling in kleinere stappen uitzetten.
- **Het Kompas:** goede verbondenheid van de hoofdthema's, wel een te groot aantal 'zijpaadjes' vermijden, focussen op de hoofdlijnen en niet te veel tegelijk willen, consistent beleid, boeiende ontwikkeling, concretiseer de ontwikkelstappen nog meer om uit de van-plan-fase te komen.
- **De Rank:** maak de stip aan de horizon minder ver weg en concreet, evalueer en verbeter door doelen concreter te stellen, versterk het proces van analyseren, wordt scherper op kwaliteitsbewust handelen en sturen, prioriteer de ontwikkelstappen.
- **Dynamis:** bepaal de visie van de school en werk die uit (koers bepalen, vasthouden, leidinggeven), schenk aandacht aan de versnelling van de teamontwikkeling, advies aan de duo-schoolleiding om te starten met de opleiding, pak meer eigenaarschap in het veranderproces van de school.
- **Bernardus van Bockxmeersch:** consistent verhaal van de schoolontwikkeling, richt ontwikkelstappen in op basis van bewuste bekwaamheid en gerichte keuzes, versterk een aantal ontwikkelthema's door ze 'uit de kinderschoenen te halen', concretiseer het beleid meer.

Stelselonderzoek

Vervolgens heeft de inspectie in maart 2021 bij De Wingerd online een stelselonderzoek uitgevoerd met als specifiek thema 'kansrijk adviseren'. Het gesprek is goed verlopen en heeft een aantal verbeterpunten opgeleverd t.a.v. de verwijzingsprocedure van de school en de plaatsingsprocedure van leerlingen die doorstromen naar het voortgezet onderwijs. De inspectie heeft de school gecompimenteerd met de kwaliteit en gelijkheid. Het advies is gegeven meer ervaringen te gaan delen met andere scholen.

Signaleringsgesprek

Begin november 2020 hebben vertegenwoordigers van Onderwijs & Ontwikkeling overlegd met de inspectie. Aanleiding is de signalering via de prestatie-monitor van de inspectie dat twee scholen (Het Kompas en De Ichthus) risicovol zijn ten aanzien van de eindopbrengsten. Dit gegeven is bekend bij O&O en de bestuurder; de contacten met de scholen zijn al geïntensiveerd en de ontwikkeling/voortgang wordt frequent besproken met de schoolleiding. O&O en de inspectie komen tot de gezamenlijke conclusie dat Penta de situatie op beide scholen goed monitort en waar nodig de juiste ondersteuning biedt. Er wordt afgesproken dat de resultaten van voortgaande monitoring medio 2022 weer met de inspectie worden gedeeld.

2.1.5 Stage

Per augustus 2021 is het Penta-stagebureau opgericht als onderdeel van Onderwijs & Ontwikkeling. Doel is het geheel van beleid, organisatie en uitwerking in betere (centrale) banen te leiden. Er zijn twee medewerkers aangesteld. Samen met de directeur O&O overleggen ze met de opleidingsinstituten, werven ze actief studenten, houden ze doelgroepbijeenkomsten, plaatsen ze studenten, nemen ze WPA's (werkplekassessments) af, regelen ze stageplaatsen en buigen ze zich over het algemener beleid rond de stages. Ook is de verbinding gelegd tussen de gegevens van het Stagebureau en de afdeling Personeel & Organisatie. Het is de bedoeling dat alle studenten als potentiële werknemers worden behandeld, gefaciliteerd en gevolgd. Zij worden in de personele administratie opgenomen. Met de LIO'ers sluiten we een leer-arbeidovereenkomst waarbij een goede salariering wordt vastgelegd.

In aansluiting op de algemene werving van Penta wordt veel tijd gestoken in een meer persoonlijke aandacht voor de student. Het stagebureau gaat regelmatig op bezoek bij de schoolopleiders en mentoren op de scholen. Daar wordt besproken hoe de stagebegeleiding verloopt. Er wordt contact gemaakt met de aanwezige studenten. Ook wordt aangedrongen op meer beschikbaarstelling van stageplaatsen op de scholen. Het landelijk tekort aan leerkrachten en onderwijsassistenten moet met medewerking van alle Penta-medewerkers worden aangepakt.

Deze aanpak werkt. Ruim 60 Pabo-studenten zijn via het stagebureau verbonden aan de scholen. Daaronder zijn 10 afstuderende LIO-studenten die bij gebleken geschiktheid behouden kunnen worden voor toekomstige vacatures binnen Penta. Getalsmatig is er ten opzichte van 2020 sprake van een sterke progressie.

Tussen Penta en de Pabo's bestaan al intensieve contacten en overeenkomsten. Dat is anders met de MBO-opleidingsinstituten. In 2022 zal een werkoverleg plaatsvinden tussen het Penta-stagebureau en het Horizoncollege. Doel is ook met dit instituut een structurele overeenkomst aan te gaan zodat we grip krijgen op de plaatsing van MBO-studenten.

Ondertussen ontstaat een nieuwe opleidingsvorm bij de Pabo's: Samen Opleiden. Daarin wordt het leer- en ontwikkelprogramma van de student in samenwerking met de school en de Pabo op maat vormgegeven. Er loopt landelijk een pilot waaraan Penta wil gaan deelnemen. In 2020 zijn de eerste gesprekken daarover gevoerd met coördinatoren van de pilot.

2.2 Personeel & Professionalisering

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. Elke medewerker is welkom om 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 2021

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 (in kader van beleidsvoorbereiding) 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 (voorstel of conceptbeleid) 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 inachtnaam van de rol van andere gremia zoals bijvoorbeeld de GMR en de Raad van Toezicht. Op deze wijze worden door de schoolleiders voorgenomen beleidsrichtingen en -ontwikkelingen ook gezamenlijk gedragen en in de overleggen met de GMR en Raad van Toezicht getoetst, verder verkend en/of daarna vastgesteld. Op passende momenten wordt vastgesteld beleid geëvalueerd en getoetst aan de actualiteit. De werksessies op dinsdagmorgen zijn hiervoor het geëigende instrument.

In 2020 zijn vijf strategische pijlers benoemd voor strategisch personeelsbeleid en organisatieontwikkeling:

- Strategische Personeelsplanning (planning van in-, door- en uitstroom op kwalitatief en kwantitatief niveau, inclusief streven naar een 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 voornoemde pijlers.

In 2021 maken de omstandigheden rondom corona en een matige bezetting van de afdeling P&O dat de ruimte om te bouwen aan deze pijlers helaas beperkt blijft, terwijl juist deze hinderlijke beperkingen de noodzaak van de vijf stevig staande pijlers aantoont. In de tweede helft van 2021 geven we daarom een stevige impuls aan het verstevigen van de onderliggende pijler: het stroomlijnen, verbeteren en borgen van de administratieve werkprocessen en ICT-instrumenten van Financiën en P&O. Er zijn extra menskracht en middelen ingezet in het project "HIT".

De kern van dit project is het tot stand brengen van:

- rechtstreekse koppelingen tussen de verschillende administratieve systemen om verschillen te voorkomen en de efficiëntie te verbeteren;
- verbeterd gebruik door schoolleiders en administratief medewerkers in de scholen van deze systemen, waardoor het risico op fouten bij het verwerken van informatie uit diverse kanalen en bronnen wordt verkleind en de verwerking eenvoudiger en minder tijdrovend wordt;
- slimmere productie van rapportages en van schriftelijke persoonlijke bevestigingen van wijzigingen en persoonlijke afspraken;
- gedeeltelijke openstelling van HR2day voor elke medewerker, waardoor deze rechtstreeks toegang krijgt tot zijn of haar persoonlijke gegevens en wijzigingen kan indienen.

Daarnaast komen de volgende onderwerpen aan de orde:

- formatie, vacatures en interne mobiliteit;
- extra (tijdelijke) bemensing binnen de scholen in het kader van de NPO-opdracht, met name door onderwijsassistenten;
- positionering van LIO's binnen de stichting: werving, beloning, behoud als bevoegd leraar;
- implementatie van het herziene functiehuis, specifiek de herinschaling van OOP;
- toekenning van de arbeidsmarkttoeslag aan scholen in achterstandswijken. De door het ministerie toegekende middelen zijn - in afwijking van de formele richtlijn - niet aan twee scholen toegekend, maar verdeeld over de Ceder, de Ichthus, het Kompas en de Rank. Hiertoe is instemming van de medezeggenschap verworven. De eerste uitbetaling is met terugwerkende kracht gedaan in december 2021, na verwerking van de collectieve CAO-verhoging;;
- vervangingsproblematiek, veroorzaakt door hoog verzuim en zeer schrale beschikbaarheid van flexibele krachten;
- vervangingsbeleid: het binden van vervangers binnen een school en/of de stichting.

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 en Youssef 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.*

Vanuit deze kaders zijn voor 2022 herneming van de volgende onderwerpen geagendeerd:

- opleiding, opstroom en opvolging:
 - planmatige aanpak van het opleiden van bevoegde leerkrachten, ook voor onderwijs-assistenten met potentieel op HBO-niveau;
 - planmatige aanpak van het intern opleiden en behouden van schoolleiders;
 - collega's met talent en ambitie herkennen, ontwikkelen en positioneren als pluskwaliteit in de scholen en bovenscholen: IB ers, kwaliteitscoördinatoren en specialisten op L11-niveau;
- vitaliteitsbeleid;
- Penta-eigen functieboek ;
- functiedifferentiatie en taakhervreiding;
- professionele dialoog: actualisering van de gesprekkencyclus;
- ontwikkeling van een Penta-Academie: een met name digitaal instrument dat als doel heeft kennis en ervaring breed te verzamelen, te ontsluiten en vooral actief te laten benutten en uitbreiden tussen alle medewerkers binnen Penta;
- implementatie van het onboardingprogramma dat in 2019-2020 is ontworpen;
- ook de RI&E heeft weer passende aandacht nodig.

RAP subsidie

Het project Regionale Aanpak Personeelstekort is voortgezet en heeft geleid tot beleid rond arbeidsmarkt, werving en behoud dat wordt gedeeld tussen de regionaal samenwerkende stichtingen. Vanuit Penta wordt een specifieke inhoudelijke bijdrage geleverd op het onderwerp Personeelsbehoud.

Tussen de stichtingen vindt waar mogelijk afstemming plaats over regionaal beschikbare kandidaten voor mobiliteit.

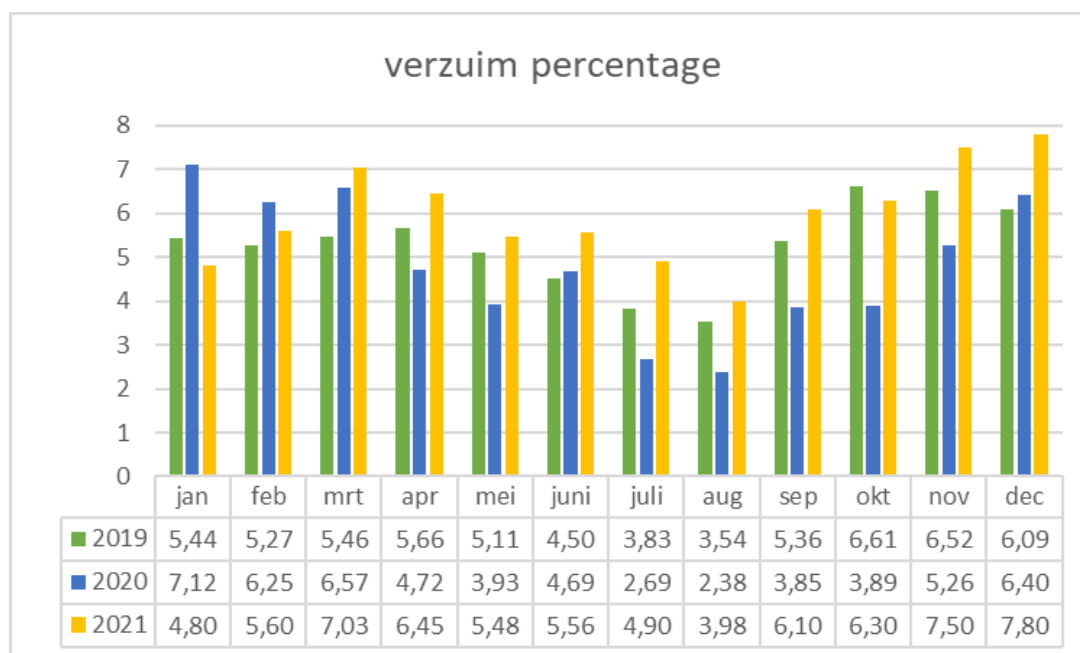
Werkgelegenheidsbeleid

In april 2020 heeft de (P)GMR ingestemd met het Werkgelegenheidsbeleid, vanuit de visie dat de sterk krimpende arbeidsmarkt en oplopende tekorten aan beschikbare leerkrachten in het PO vragen om proactief talentgericht strategisch personeelsbeleid om als werkgever aantrekkelijk te blijven in de regio.

Vanuit dit standpunt is in 2021 de nadruk gelegd op het binden en boeien van medewerkers. Aan flexibele vervangers, die vaak al jaren bekend en gewaardeerd werden, is een arbeidsovereenkomst aangeboden. Die stap wordt gewaardeerd en blijkt bovendien zeer waardevol. De corona-crisis leidde tot buitengewoon veel verzuim. Het feit dat al veel vervangingscapaciteit gecontracteerd was, heeft de noodzaak om klassen naar huis te sturen verkleind.

Lio's die bij ons afstuderen krijgen in principe een baan aangeboden binnen de stichting. Nieuwe medewerkers die we konden contracteren in het kader van de NPO-subsidie en die de wens en het potentieel hebben om de Pabo te gaan volgen, bieden we de kans om op te stromen tot bevoegd leraar.

Arbeidsverzuim 2021



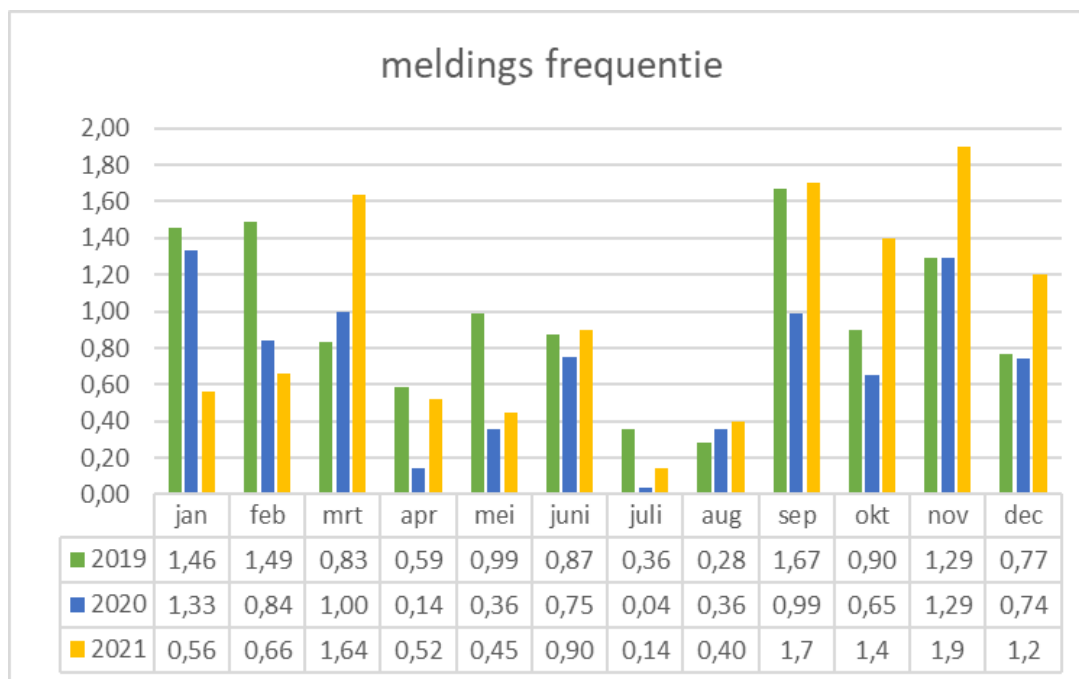
Het verzuim is verder gestegen. Belangrijkste oorzaken zijn corona en langdurig ziekten. Bij de meeste langdurig zieken is sprake van "onvermijdbaar verzuim": de oorzaak ligt in een fysieke aandoening of ongeval. Dat geldt voor 8 van de 10 zeer langdurig zieken en bij tenminste de helft van de 27 collega's die langer dan 6 weken afwezig zijn.

Verzuimduur

	2017	2018	2019	2020	2021
Kort (tot 7 dagen)	0,44%	0,41%	0,45%	0,4%	0,44%
Middellang (8 tot 42 dagen)	0,67%	0,28%	0,50%	0,4%	0,80%
Lang (43 tot 365 dagen)	3,03%	3,24%	2,53%	3,4%	3,36
Extra lang (366 tot 730 dagen)	0,83%	2,01%	1,05%	nvt	1,43

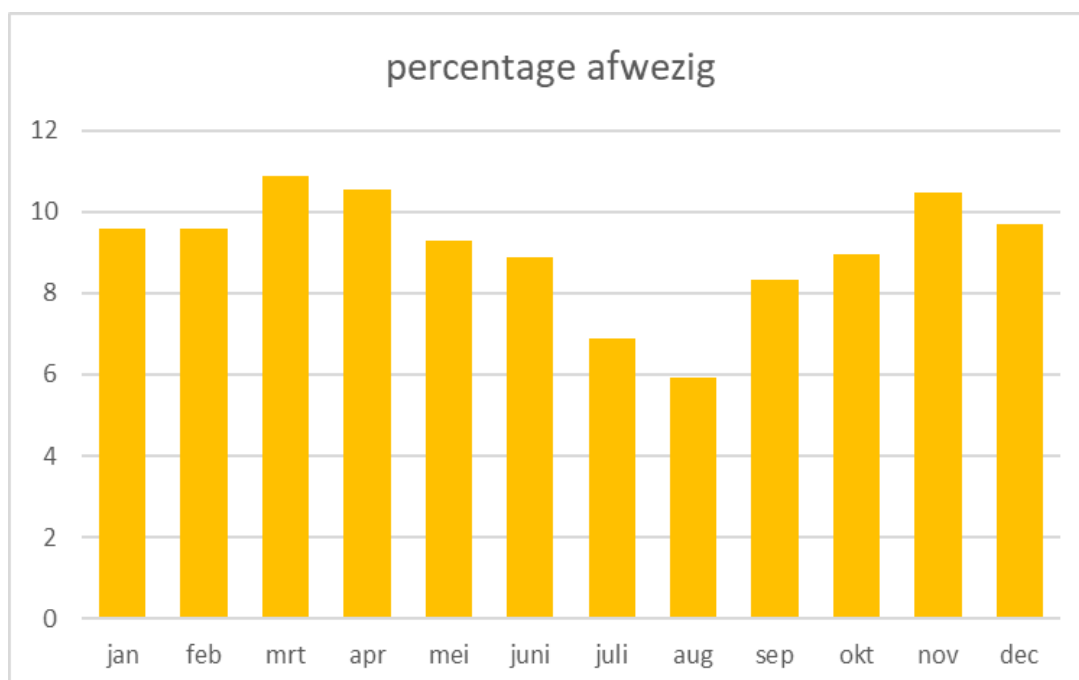
Helaas zet de stijgende lijn in de omvang van langdurig verzuim door.

In 2021 zijn 15 medewerkers langer dan 365 dagen ziek, vijf van hen het gehele kalenderjaar. Bij negen van de vijftien zeer langdurig zieken is of wordt de arbeidsovereenkomst beëindigd. Twee collega's zijn in 2021 hersteld gemeld, vier zijn aan het re-integreren. 110 medewerkers hebben in 2021 geen werkdag gemist. Uit de stijgende meldingsfrequentie blijkt dat de collega's die zichzelf afmelden, dat beduidend vaker doen.



Ook de oorzaak van de stijging van de meldingsfrequentie moet worden gezocht bij corona. Naast een groeiend aantal besmettingen, is mogelijk ook de hoge werkdruk reden voor korte uitval.

Verzuim om andere redenen dan ziekte



Het percentage afwezigheid ligt beduidend hoger dan het percentage ziekteverzuim. De specificatie daarvan is lastiger zuiver te maken. Een belangrijke oorzaak hiervoor ligt in de manier waarop corona-gerelateerde afwezigheid is geregistreerd. Dat lijkt niet door alle scholen op dezelfde wijze te zijn gedaan. Met name korte afwezigheid wegens wachten op een test of quarantaine is onder verschillende noemers vastgelegd.

Een specifieke groep collega's waar dit het geval is, wordt gevormd door zwangere collega's. Op advies van de overheid werkten zij na 28 weken zwangerschap niet meer in de klas. Deze maatregel leidt tot een sterk stijgende vervangingsnoodzaak: zo'n zes weken extra per aanstaande moeder komt neer op 1,5 fte in totaal.

Globaal zien we de volgende redenen voor afwezigheid naast ziekte:

- 17 moeders zijn ca. 2400 dagen afwezig vanwege vervroegd thuiswerken, zwangerschaps- en bevallingsverlof;
- 3 vaders nemen vaderschapsverlof volgens de nieuwe wettelijke regels: per baby de omvang van zes werkweken;
- 26 collega's nemen betaald ouderschapsverlof;
- 7 collega's nemen met elkaar ca. 1200 dagen onbetaald verlof;
- 101 keer is genoteerd dat er werd thuis gewerkt i.v.m. de pandemie. Dat betreft waarschijnlijk een kleine 400 dagen;
- 4 collega's zijn verminderd inzetbaar na een ongeval. Eén van hen is nu nog als volledig "ziek" geregistreerd;
- 28 medewerkers volgen één of meer dagen een opleiding; twee zij-instromers hebben een dag per werkweek studieverlof op basis van een lerarenbeurs.

De vervangingsnoodzaak loopt hiermee op tot tussen de 8 en 9 fte.

De hoge mate van afwezigheid doet een groot beroep op de flexibiliteit en veerkracht van collega's en schoolleiders. Er zijn nauwelijks vervangers van buiten beschikbaar. In toenemende mate zien we daarom dat klassen worden begeleid door (bijna-) LIO's, leraarondersteuners of ervaren onderwijsassistenten. Het is van groot belang dat we oog hebben en houden voor (te) grote belasting die mensen op zich nemen, en voorkomen dat zij afhaken of uitvallen.

Arbo & Preventie

In het coronajaar 2021 zijn de reguliere veiligheidscontroles voortgezet. Voor alle scholen is in de loop van de afgelopen jaren een quickscan uitgevoerd. In 2022 start de nieuwe vierjaarlijkse cyclus van RI&E's. De opvolging van de bevindingen heeft zich beperkt tot de meest urgente punten. Dit onderwerp heeft komend jaar extra aandacht nodig.

Eigenrisicodragerschap Vervangingsfonds

Stichting Penta is eigenrisicodragers 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. De vraag of de keus voor eigenrisicodragerschap voor de WGA aan de orde is, wordt jaarlijks onderzocht. Tot nu toe is het advies negatief.

Beheersing van uitkeringskosten

Om een onnodig hoge schadelast vanwege uitkeringen na (gedeeltelijk) ontslag te vermijden, nemen we de volgende maatregelen:

- Verkleining van de omvang van een arbeidsovereenkomst vindt uitsluitend plaats wanneer we over een schriftelijk verzoek van de medewerker zelf beschikken.

- Vertrekregelingen die middels een vaststellingsovereenkomst tot stand komen, worden opgesteld met advies van een jurist. Deze bewaakt mede dat de ontslagredenen en de te treffen voorzieningen zodanig worden geformuleerd en uitgevoerd, dat wordt voldaan aan de criteria voor acceptatie door het Participatiefonds.
- Voor zover nodig en gewenst wordt aan medewerkers waarvan het contract op initiatief van Stichting Penta niet wordt verlengd, een passende vorm van hulp aangeboden bij het vinden van een volgende baan.
- Voormalige medewerkers die bijvoorbeeld na een periode van vervanging recht kunnen hebben op een uitkering, worden opnieuw opgeroepen wanneer er voor hen passend werk beschikbaar komt. Tenminste één keer per jaar wordt contact gezocht met voormalige vervangers en geïnventariseerd of zij weer bij Penta willen werken.
- Wanneer wij een beschikking krijgen van het UWV waaruit blijkt dat een gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerker na herbeoordeling meer inzetbaar wordt geacht, nemen we contact op met het aanbod te ondersteunen bij het vinden van passend werk.

Verbeterpunt is om met alle uitkeringsgerechtigden minimaal één keer per jaar actief contact te hebben over hun situatie en dan vast te stellen of het mogelijk is hun eigen verdien capaciteit te vergroten.

Vervangingspool (VVP) en regionale vervangingspool

Vanwege de sterk toenemende krapte in de arbeidsmarkt besluiten we in het voorjaar van 2021 zoveel mogelijk van de vervangers die bekend zijn, een arbeidsovereenkomst aan te bieden, met name ter invulling van voorziene vervangingsnoodzaak voor langdurig zieken, zwangerschaps- en bevallingsverloven. In de loop van het kalenderjaar wordt de krapte zodanig nijpend, dat onze vervanginspartner Driessen geen kandidaten meer kan leveren. Dat leidt ertoe dat niet-bevoegde collega's worden gevraagd om een klas "waar te nemen" om te voorkomen dat deze naar huis gestuurd moet worden. Deze ervaren onderwijsassistenten, leraarondersteuners of LIO's geven weliswaar geen les, maar zorgen wel voor een zinvolle tijdsbesteding gedurende de dag. Helaas vindt ook lesuitval plaats.

Leeftijdsverdeling medewerkers

Per 31 december 2021 ziet de formatie verdeeld naar leeftijd er als onderstaand uit.

Leeftijdsgroep	Man	Vrouw	Eindtotaal
10 - 19	0	0	
20-29	7	51	58
30-39	10	84	94
40-49	10	62	72
50-59	10	52	62
60-69	10	34	44
70+	0	1	1
Eindtotaal	47	284	331

De verdeling van de leraarformatie tussen mannen en vrouwen ontwikkelt zich als volgt:

Jaar	Wtf Man	WfF Vrouw	Totaal
2018	26	156	182
2019	27	146	173
2020	27	146	173
2021	25	144	169

De leraarformatie is ook in 2021 iets verder gekrompen. Het percentage mannen binnen de formatie-omvang daalt naar 15%. De landelijk dalende trend zet zich dus helaas ook binnen Stichting Penta voort.

Opleiden in de school: partner in het opleiden van leraren

Stichting Penta heeft samenwerkingsovereenkomsten met 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 1^e jaars studenten bij de opleiders. Ook is het aandeel van deeltijdstudenten groter geworden.

Aantal stagiaires in 2020:	Voltijd/deeltijd 1 ^e jrs	Voltijd/deeltijd 2 ^e jrs	Voltijd/deeltijd 3 ^e jrs	Voltijd/deeltijd 4 ^e jrs	Verkorte deeltijd 1 ^e jrs	Verkorte deeltijd 2 ^e 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 1^e 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.

2.3 Huisvesting & Facilitaire zaken

Bestuurlijke doelen 2021-2022

Financiën & Facilitair	Actie	KPI - SBF	status
P&C Cyclus begroten en formatieplanning	borgen jaarcyclus – 3x MARAP's project/subs.beheersing	Penta Jaarplanning Systemen Merces Projectmanag. NPO Intern digit. fsa	Dashboards SL (?) in proces - actief: pro-active
SIHP & wijkgerichte samenwerking (met Talent en KO partners)	uitvoering Maria huisvestingsplannen	Huisvestingsstuur- groepen afhank. van gemeente Hoorn en projectleider	onderzoek door- decentraliseren met door SOH 1 ^e gesprek gevoerd sept. 2020
SIHP planning	wijk: Risdam N. (ver)bouwen	wijkgerichte aanpak olv SIHP procesbegeleider	Strategische dialogo RvT / stakeholders ?
MJOP - geactualiseerd onderhoudscontracten	extern advies- en onderhoud OCS	kosten / contracten beheren	implementatiefase januari 2022 opstellen
Inkoopbeleid	inkoopaccountmanager	Risico's inventaris.	

In 2021 hebben we gewerkt aan het verder verbeteren van de rapportages aan de RvT, waarbij eind 2021 een start is gemaakt met het HIT-team die tot aan de zomer van 2022 bezig gaat met procesverbeteringen en digitale personele workflows. Ook de rapportages en de administratieve inrichting voor een goede beheersing van subsidies worden opgepakt. De uitvoering van het SIHP is vertraagd o.a. omdat het bestaande SIHP niet voldoende rekening hield met de huidige (markt)omstandigheden. Wel hebben we het meerjarenonderhoudsplan bijgesteld, financieel vertaald en opgenomen in de meerjarenbegroting. Eind 2021 is een start gemaakt met een inkoopscan, die een eerste aanzet is naar nieuw inkoopbeleid, waar ook thema's als 'social return' en duurzaamheid worden meegenomen.

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) dat herijkt is in 2021 van de stichting is hierop afgestemd. Voor 2021 is een aanvullende dotatie gedaan van € 277.000 (van totaal €607.000 in 2021) om de voorziening meerjarig op niveau te houden. Opgemerkt wordt dat er al een aantal jaren sprake is van (ver)nieuwbouwplannen. Het Strategisch HuisvestingsInvesteringsPlan (SHIP) van de gemeente is in 2020 vastgesteld, maar heeft nog niet geleid tot de start van de plannen. Stichting Penta heeft daarop het initiatief genomen om samen met de betrokken schoolbesturen, externe onderhoudskundigen en de gemeente te komen tot een voortvarende aanpak van de geplande bouwprojecten. De effecten zijn voor Stichting Penta nog niet voldoende zichtbaar. In 2022 zijn daarom diverse aanvragen Huisvesting voor het jaar 2023 gedaan voor verduurzaming, vernieuwbouw en voorbereidingskredieten al dan niet in combinatie met SUVIS-aanvragen.

Operationele huisvesting 2021 (ca. € 245.000 totaal)

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

Mariaschool:	Akoestiekverbetering en aanpassing ventilatie Onder de Boompjes
Dynamis:	Schilderwerk buiten, bouwkundige aanpassingen en kozijnen
Sint Jozefschool:	Hekwerk
Ichthusschool:	Luchtbehandelingskasten
Kompas:	Opknappen directiekamer en aanpassen verlichting teamkamer

Facilitaire zaken

Een deel van de aanvullende middelen die door het Ministerie ter beschikking zijn gesteld om het onderwijs te kunnen voortzetten is ingezet voor het vaker schoonmaken van de scholen. Daarnaast is meer geïnvesteerd in de ICT randvoorwaarden zoals WIFI en natuurlijk meer Chromebooks voor de leerlingen. Daarnaast is een eerste aanzet gemaakt met het inkoopbeleid waar we ons laten ondersteunen door een externe inkoopspecialist. Samen met de schooldirecties wordt in 2022 het inkoopbeleid verder vormgegeven en worden enkele aanbestedingen voorbereid.

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.

In totaal is er voor € 576.000 geïnvesteerd (begroot € 519.000), waarvan:

ICT	€ 273.000, waarvan 35.000 WIFI netwerk, restant betreft laptopkarren en Chromebooks
Meubilair	€ 226.000, waarvan St. Jozef geheel nieuw meubilair heeft
Leermiddelen	€ 71.000 div. scholen
Technische app.	€ 6.000

Vanuit NPO middelen is totaal € 154K geïnvesteerd, voor het belangrijkste deel in ICT.

De ervaring leert dat veel van investeringen in leermiddelen omgezet worden naar digitale leermiddelen waar veelal een licentie aan zit, die niet als investering wordt verwerkt. In 2021 was ruim € 173k begroot, waarvan € 71k als investering is gerealiseerd.

2.4 Financieel beleid

2.4.1 Kader op basis van strategisch Beleid – verder koersen

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 continuïteit 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 geboortjaar van Emma, de leerling die model staat voor alle leerlingen bij Stichting Penta. Hiermee wilde Stichting Penta 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 zogenoemde '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 onderwijsgeveinden.

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 ontwikkeld, en bijgesteld, als een permanent Bèta-plan. Samen met de RvT zijn er in 2020 op voorhand wel vernieuwde richtinggevende principes opgesteld, die hadden moeten dienen als overbrugging tot de herijking van de strategische doelen en vernieuwde schoolplannen van 2021. Door de coronacrisis is dit echter uitgesteld naar 2022.

Financiële kaders

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

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

- Kapitalisatiefactor tussen 30% en 40%
- Solvabiliteit 2 >30%
- Liquiditeitsratio tussen 1 en 1,5

Opgemerkt wordt dat bovenstaande kengetallen niet meer door het Ministerie worden gebruikt. We gaan hierop in 2022 onze financiële kaders aanpassen.

Stichting Penta werkt aan 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:

- Exploitatiedoelstelling: 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, en een gedegen risico analyse.
- Strategisch Beleid dat agile is: doorlopend vier jaar gericht op realisatie van de collectieve ambities.
- Exploitatie op schoolniveau houdt meerjarig rekening met ontwikkeling leerlingaantallen en daarmee bezetting van personeel.
- Jaarlijks worden de resultaten van de scholen toegevoegd aan de stichtingsbrede reserve. Met vier scholen zijn er in 2019 afspraken gemaakt om de destijds gevormde positieve schoolspecifieke reserve tot uiterlijk begroting 2024 beleidsmatig in te zetten. Hiervoor zijn bestemmingsreserves gevormd.

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 zich in de toegepaste allocatieprincipes.

Allocatie van middelen binnen het schoolbestuur

Gehanteerde uitgangspunten voor de interne verdeling van de 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 Rijksbekostiging, zoals personele- en materiële lumpsum, het onderwijsachterstandenbeleid 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. De benodigde middelen worden op basis van leerlingaantal verdeeld over de scholen en in de begroting weergegeven. Jaarlijks toetsen we afdrachtpercentages met de beschikbare benchmarks.

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 6,4% van de omvang van de organisatie.

Beleid inzake reserves op stichting-en schoolniveau

Met ingang van 2019 is een integraal gezamenlijk Eigen vermogen toegepast ter vervanging van de eerdere schoolspecifieke vermogens. Het grootste deel van de scholen van Stichting Penta had destijds 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 tot 2024 gefaseerd en planmatig worden ingezet op deze scholen.

2.4.2 Treasuryverslag

Bij Stichting Penta is de bestuurder verantwoordelijk voor het treasurymanagement. Het treasurybeleid is in een statuut vastgelegd en wordt periodiek op actualiteit beoordeeld.

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 van 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. Dit beleid houden we aan. Vanwege schatkistbankieren hebben we geen negatieve rente betaald.

2.5 Continuïteitsparagraaf

Conform het door de PO-raad geadviseerde format voor het bestuursverslag bevat deze paragraaf met name het risicobeheerssysteem en de risico-analyse. Andere onderwerpen die voorheen in deze paragraaf werden vermeld zijn elders opgenomen.

Intern risicobeheerssysteem

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 2021.

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.

Op hoofdlijnen zien we drie belangrijkste risico's die in enkele gevallen iets anders verwoord verderop in de risicotabel terugkomen:

1. Onduidelijkheid over exacte planning onderwijsgebouwen-situatie in de gemeente Hoorn.
2. Ad hoc overheidsbeleid en steeds verdere verschuiving van onderwijsbeleid centraliseren versus decentraliseren.
3. (Geo)politieke ontwikkelingen die impact gaan hebben op het meerjarenperspectief.

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 vergroten vervangingspool Gesprekken cyclus 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 PR
Leerlingdaling (meer dan verwacht)	Matig	Aanzienlijk	Matig	Beheersen/ anticiperen	Goed onderwijs Leerlingprognoses meerjarig en gedurende het jaar regelmatig bespreken binnen Penta bij MARAP

Risico	Kans	Financiële impact	Onderwijs impact	Reactie	Aanpak
					Strategische personeelsplanning Flexibele schil Eigen vermogen
Financiële onregelmatigheden	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 Inzicht in financiële huishouding binnen de organisatie Bespreken MARAPS

Toelichting specifieke risico's en aandachtspunten voor de bedrijfsvoering zoals opgenomen in de meerjarenbegroting 2022-2025

1. De coronacrisis is nog niet voorbij en kan leiden tot afwijkingen in de begroting.
2. Afboeking van de vordering ministerie bij overgang nieuwe bekostigingsstelsel (ca. EUR 800.000) leidt tot een lager resultaat in 2022 dat opgevangen gaat worden vanuit de algemene reserve. (Update 2022: samen met andere PO-organisaties is een bezwaarprocedure in voorbereiding tegen het Ministerie OC&W).
3. De nieuwe bekostigingssystematiek leidt tot een eenmalige betaalritme correctie in 2023. Het is nog niet duidelijk of dit ook gaat leiden tot een resultaatseffect in 2023 en is daarom niet meegenomen.
4. De voorgestelde (administratieve) verwerking en berekening van de 'componentenmethode' per 2023 is nog niet vastgesteld vanuit de overheid. Dit kan leiden tot een aanpassing van de hoogte van de voorziening (ca. EUR n.n.b.).
5. Beschikbaar stellen van tijdelijke middelen door de overheid zorgt voor het risico dat deze wellicht structureel ingezet gaan worden, waardoor het behalen van de taakopdracht onder druk kan komen.
6. Het personeelstekort kan ervoor zorgen dat de onderwijskwaliteit onder druk kan komen en dat de nu begrote kosten in omvang en samenstelling kunnen wijzigen (bijv. inhuur i.p.v. loondienst).
7. Onduidelijk planhorizon huisvesting scholen met nog onbekende financiële effecten op het huidige MJOP, exploitatielasten en de investeringsbegroting.
8. Voor de scholen in de wijk 'Kersenboogerd' wordt een toekomstscenario ontwikkeld. De effecten hiervan zijn nog niet bekend en daarmee niet verwerkt (naar verwachting begin 2022 bekend).

Onderwijs voor vluchtelingen uit de Oekraïne

Medio maart 2022 werd bekend dat we paraat moeten staan om vluchtelingenkinderen op te vangen binnen ons reguliere onderwijs en te integreren in onze bestaande groepen en scholen. Besluiten hierover zijn centraal in bestuurlijk overleg West-Friesland genomen. We streven naar een spreiding van leerlingen over alle stichtingen en scholen. Daarbij wordt rekening gehouden met de capaciteit en mogelijkheden van de scholen en teams. Er worden leerlingen geplaatst naar draagkracht en ruimte. Het streefcijfer van plaatsing is vooralsnog dat we per stichting circa 10% leerlingen van onze totale stichtingsomvang uit Oekraïne opnemen binnen onze scholen. Het gaat bij Penta dan om circa 320 leerlingen. We rekenen er op dat deze leerlingen voor zeker een of twee schooljaren meegeteld gaan worden op de scholen van Penta waar in zij dan opgenomen en ingeschreven staan. We sluiten niet uit dat het op termijn wellicht om meer leerlingen zou kunnen gaan en dat ook het aantal jaren dat deze vluchtelingen leerlingen in Nederland blijven langduriger kan worden. Dit is een factor die ons gemiddelde leerlingenaantal nog onverwacht kan beïnvloeden.

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 is 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 eerder genoemde 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. Voor 2022 is een vernieuwing van de risicoanalyse voorzien. Onder leiding van Verus gaan we met een afvaardiging van de Raad van Toezicht, de GMR, de schooldirecties en MT-leden een risicoproces uitvoeren. Hieruit volgt ook een beoordeling van onze noodzakelijke buffer ten opzichte van de geconstateerde risico's.

Voor 2021 is op onderstaande wijze de omvang van de buffer berekend. Dit toont dat de bufferfunctie van het eigen vermogen op basis van de jaarrekening 2021 ruim voldoende is om deze cumulatieve restrisico's op te vangen. Door het resultaat van 2021 is de bufferfunctie vergroot. De komende jaren zullen we deze buffer dan ook beleidsmatig inzetten, mede gebaseerd op wat er nodig is voor Emma en Youssef en de vernieuwde risicoanalyse.

Functies (o.b.v. jaarrekening 2021) (* € 1.000)	2020	2021
Kapitaalfunctie (balanstotaal)	€ 7.847	€ 9.594
Transactiefunctie (totaal kortlopende schulden)	€ 2.771	€ 2.221
Financieringsfunctie (Materiële vaste activa)	€ 2.375	€ 2.312
Bufferfunctie	€ 2.701	€ 5.061

3. Verantwoording van de Financiën

3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

3.1.1 Ontwikkeling leerlingaantallen en formatie

Om de meerjarige inkomsten te kunnen berekenen, wordt uitgegaan van leerlingprognosecijfers. 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 het meerjarige bestuursformatieplan. In dit overzicht is de verschuiving van de teldatum van 1 oktober (t-1) naar 1 februari (t-0,5) zichtbaar dat een gevolg is van de nieuwe bekostigingsregels per 1-1-2023.

PO

Leerlingen totaalstelling		2021	2022	2023	2024	2025	2026
Peildatum		1 okt. 2020	1 okt. 2021	1 okt. 2022	1 okt. 2023	1 okt. 2024	1 okt. 2025
■ Onderbouw	Onderbouwleerlingen (4 t/m 7 jaar)	1.522	1.522	-	-	-	-
■ Bovenbouw	Bovenbouwleerlingen (8 jaar en ouder)	1.614	1.603	-	-	-	-
Totaal		3.136	3.125	0	0	0	0
Overige leerlingaantallen							
■ NOAT	Leerlingen NOAT	343	336	4	-	-	-

PO Vereenvoudigd

Leerlingen totaalstelling		2023	2024	2025	2026	2027
Peildatum		1 feb. 2022	1 feb. 2023	1 feb. 2024	1 feb. 2025	1 feb. 2026
■ Totaal	Aantal leerlingen	3.232	3.173	3.119	3.140	3.122
	06HI00 - 412 - Algemeen (Het Spectrum)	350	320	315	296	290
	06OM00 - 401 - Algemeen (De Wingerd)	377	374	366	362	356
	07BH00 - 402 - Algemeen (St. Jozef)	186	199	195	200	200
	07BH01 - 406 - Algemeen (Pontonnier)	127	138	140	140	140
	07UX00 - 403 - Algemeen (Mariaschool)	440	424	440	443	443
	08KV00 - 404 - Algemeen (Ichthusschool)	151	150	151	162	155
	09AC00 - 405 - Algemeen (BvB)	236	236	236	241	241
	10Y0 00 - 407 - Algemeen	0	0	0	0	0
	11DE00 - 408 - Algemeen (Het Kompas)	271	262	251	246	245
	11EL00 - 409 - Algemeen (De Ceder)	187	184	168	185	185
	11PS00 - 410 - Algemeen (De Rank)	280	269	256	254	253
	24PC00 - 411 - Algemeen (Dynamis)	184	160	155	155	155
	29XL00 - 413 - Algemeen (Roald Dahl)	443	457	446	456	459
Totaal		3.232	3.173	3.119	3.140	3.122
Overige leerlingaantallen						
■ NOAT	Waarvan NOAT-leerlingen	349	347	337	314	313

De leerlingaantallen zijn ten opzichte van de begroting 2022-2025 beperkt aangepast op basis van de actualiteit en de controle van het 'Overzicht telgegevens'. In de meerjarenbegroting werd uitgegaan van de toen bekende stand uit Parnassys voor de teldatum 1 februari 2022. Voor de andere jaren werd uitgegaan van de leerlingprognoses zoals die bekend waren per 1 oktober verhoogd met een gemiddelde groei van 3% naar 1 februari. Inmiddels hebben schooldirecties de leerlingaantallen aangepast op basis van eigen groeiverwachtingen van de instroom en van de laatste inschrijfggegevens.

Volgens de prognose is het totale leerlingaantal van Stichting Penta de komende jaren redelijk stabiel, met een kleine dip in 2023. Een analyse laat zien dat de ontwikkeling van het leerlingaantal het volgende beeld geeft:

- Groeiperiode
 - o Mariaschool heeft een aantrekkingskracht die breder is dan de binnenstad alleen.
 - o St. Jozef lichte groei, mede vanwege komst nieuwe wijk en het bereiken van de maximumcapaciteit in de wijk De Bangerd.
 - o Ichthus verwachte demografische groei / wijkpositionering / start Intermezzoklas.
- Krimpperiode
 - o Kompas Lichte daling naar stabiele situatie
 - o Rank i.v.m. demografische ontwikkeling in de wijk Risdam-Noord.
 - o Dynamis vanwege demografische ontwikkeling Kersenboogerd.
 - o Spectrum vanwege demografische ontwikkeling Kersenboogerd.
 - o 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.

De geplande inzet in fte per functiecategorie is voor Stichting Penta totaal als onderstaand:

Meerjaren Formatie in functies in WtF incl. NPO	BFP 2021-2022			BFP 2022-2023		
	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Schoolmanagement	8,6	8,6	9,9	9,4	9,4	9,4
OP-L10	115,2	115,7	113,4	103,2	105,9	101,5
OP-L11	42,6	42,6	41,9	41,4	41,4	41,4
OOP onderwijs assistentie	7,5	7,5	20,8	6,1	6,1	6,1
OOP administratie & conciërge	6,2	6,2	6,6	6,2	6,2	6,6
Subtelling	180	181	193	166	169	165
CvB en bestuurskantoor	8,5	7,8	10,2	10,2	10,2	10,2
Tussenschools en combinatiefunctionaris	3,4	3,4	3,6	3,3	3,3	3,3
Vervangingen	9,4	9,4	9,4	9,4	9,4	9,4
Zwangerschaps vervangingen	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
Samen van Start	0,6	1,2	1,2	2,4	2,4	2,4
Totaal	205	205	220,0	194,6	197,3	193,3

Bron: Meerjarenbestuursformatieplan 2022-2026

Deze meerjaren fte-volumes corresponderen qua totaal per jaar met de volumes in de financiële doorrekening aan het begin van hoofdstuk 4. Er zijn derhalve voldoende inkomsten om aan de vaste personele verplichtingen te kunnen voldoen.

Algemeen

Bovenstaand overzicht laat het mogelijk verloop per functie zien, gebaseerd op het natuurlijk verloop. Uit bovenstaand overzicht in combinatie met het jaarlijks begroot resultaat (waarin het natuurlijk verloop is meegerekend), blijkt dat er geen aanvullende maatregelen nodig om de personele omvang te verminderen om de uitgaven beter in de pas te laten lopen met de inkomsten.

Onderwijzend Personeel (OP)

Focus ligt op het aantrekken en vooral behouden van vakkundige medewerkers. Het is belangrijk om juist in de grote groep collega's die we in dienst hebben, aandacht te blijven besteden aan hun inzet, competentie, werkplezier, vitaliteit en de kwaliteit van hun resultaten. We vragen veel van onze mensen en weten dat er de komende jaren veel ontwikkelingen zullen volgen. De energie die daarvoor nodig is mogen we wel vragen, maar niet als vanzelfsprekend beschikbaar beschouwen. In het streven naar personeelsbehoud kan het volgende contract - uiteraard na een beoordeling - vroegtijdig worden aangeboden.

Directie

Ook op het niveau van schoolleiding streven we naar het behoud van onze goede mensen en naar de ontwikkeling van collega's die het potentieel hebben om een bijdrage te leveren op directieniveau. In de afgelopen jaren is een "treintje" ontstaan van opeenvolgende collega's die zich ontwikkelen tot schoolleider. In deze periode nemen zij onder supervisie de dagelijkse leiding van een school op zich en volgen een tweejarige vakopleiding. Na afronding van de studie, bij gebleken geschiktheid en met verworven instemming van de MR volgt dan de formele benoeming. Deze aanpak is succesvol en wordt voortgezet.

Actueel is de voortgaande ontwikkeling van management teams, waarin verschillende directie portefeuilles worden verdeeld tussen verschillende MT-leden. Ook hiervoor ontwerpen we passende ontwikkelprogramma's.

Onderwijs Ondersteunend Personeel (OOP)

De formatieomvang OOP op schoolniveau bestaat uit de functies: conciërge, administratief medewerker, onderwijsassistente. Vrijwel alle scholen hebben een administratief medewerker, onderwijsassistent(en) of conciërge. De laatste jaren is de behoefte aan extra ondersteuning i.v.m. passend onderwijs.

Het aantal onderwijsassistenten is recent fors toegenomen. Een belangrijk deel van de NPO-subsidiegelden wordt besteed aan mensen die in deze functiegroep werken. Deze onderwijsassistenten leveren met name de volgende bijdragen:

- extra aandacht en ondersteuning voor leerlingen bij het wegwerken van leerachterstanden die het gevolg zijn van de pandemie;
- extra ondersteuning voor leerlingen die deze nodig hebben in het kader van persoonlijke ontwikkelvraagstukken;
- indirect: bijdragen aan vermindering van de hoge werkdruk bij leerkrachten.

De pandemie heeft veel mensen geconfronteerd met de praktische consequenties van het lerarentekort. Dat leidde tot onverwacht veel kandidaten die zich in de loop van het kalenderjaar meldden met de wens om terug te keren in het onderwijs of de overstap uit een verwante beroepsgroep naar het onderwijs te maken. Inmiddels zijn verscheidene kandidaten in dienst getreden als onderwijsassistent, met de wederzijdse intentie dat zij naast hun baan bij ons een opleiding tot bevoegd leraar gaan volgen. Ook deze constructie is bedoeld bij te dragen aan verkleining van het lerarentekort op de middellange termijn.

3.1.2 Staat van baten en lasten en balans

Staat van baten en lasten Stichting Penta														
	2020	%	2021	%	2021	%	2022	%	2023	%	2024	%	2025	%
* € 1.000	actual	tot. Baten	Begroot	tot. Baten	actual	tot. Baten	forecast	tot. Baten	forecast	tot. Baten	forecast	tot. Baten	forecast	tot. Baten
BATEN														
Rijksbijdragen	€ 18.631	97%	€ 18.683	97%	€ 21.327	97%	€ 21.013	96%	€ 19.753	95%	€ 18.462	95%	€ 18.285	94%
Overige overheidsbijdragen	€ 189	1%	€ 399	2%	€ 184	1%	€ 360	2%	€ 320	2%	€ 308	2%	€ 384	2%
Overige baten	€ 361	2%	€ 276	1%	€ 489	2%	€ 515	2%	€ 642	3%	€ 698	4%	€ 698	4%
TOTAAL	€ 19.181	100%	€ 19.359	100%	€ 22.000	100%	€ 21.888	100%	€ 20.715	100%	€ 19.468	100%	€ 19.366	100%
LASTEN														
Personele lasten	€ 14.930	78%	€ 15.665	81%	€ 15.994	73%	€ 17.328	79%	€ 16.895	82%	€ 16.151	83%	€ 15.989	83%
Afschrijvingen	€ 607	3%	€ 597	3%	€ 640	3%	€ 690	3%	€ 763	4%	€ 804	4%	€ 844	4%
Huisvestingslasten	€ 1.667	9%	€ 1.447	7%	€ 1.831	8%	€ 1.662	8%	€ 1.649	8%	€ 1.644	8%	€ 1.645	8%
Overige lasten	€ 1.194	6%	€ 1.390	7%	€ 1.322	6%	€ 1.649	8%	€ 1.476	7%	€ 1.311	7%	€ 1.165	6%
TOTAAL	€ 18.398	96%	€ 19.099	99%	€ 19.788	90%	€ 21.329	97%	€ 20.783	100%	€ 19.910	102%	€ 19.643	101%
SALDO BATEN EN LASTEN	€ 784	4%	€ 260	1%	€ 2.212	10%	€ 559	3%	€ -68	0%	€ -442	-2%	€ -276	-1%
FINANCIELE BATEN EN LASTEN	€ -3	0%	€ -	0%	€ -3	0%	€ -3	0%	€ -3	0%	€ -3	0%	€ -3	0%
TOTAAL	€ 780	4%	€ 260	1%	€ 2.209	10%	€ 556	3%	€ -71	0%	€ -445	-2%	€ -279	-1%

Mutaties bestemmingsreseves cf meerjarenbegroting 2022-2025							Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025
RESULTAAT BEGROOT							€ 556	€ -71	€ -445	€ -279
Toevoeging bestemmingsreserve NPO							€ -531	€ -	€ -	€ -
Onttrekking bestemmingsreserve NPO							€ -	€ 79	€ 456	€ 288
RESULTAAT NA BESTEMMINGRESERVE							€ 25	€ 8	€ 11	€ 8
Bestemmingsreserve NPO										
Stand 1-1	€ -		€ -				€ 322	€ 853	€ 774	€ 318
Toevoeging	€ -		€ 322				€ 531	€ -	€ -	€ -
Onttrekking	€ -		€ -				€ -	€ -79	€ -456	€ -288
Stand 31-12	€ -		€ 322				€ 853	€ 774	€ 318	€ 30
Overige bestemmingsreserves										
Stand 1-1	€ -		€ -				€ -	€ 25	€ 25	€ 25
Toevoeging							€ 25	pm	pm	pm
Onttrekking	€ -		€ -				pm	pm	pm	pm
Stand 31-12	€ -		€ -				€ 25	€ 25	€ 25	€ 25

Bovenstaande tabel geeft een vergelijking van het exploitatieresultaat op basis van de begroting en realisatie over verslagjaar 2021, met voorgaand boekjaar en met de komende vier begrotingsjaren, inclusief het verloop van de bestemmingsreserves zoals deze was begroot.

Het exploitatieresultaat 2021 is +/- 2.209k in 2020 was dit +/- € 780k. Op hoofdlijnen:

Resultaat in 2021

In deze paragraaf bespreken we eerst de hoofdlijnen van de exploitatie 2021 aan de hand van de bovenstaande staat van baten en lasten. Hierna volgt een meer gedetailleerde toelichting.

Samenvatting 2021

De totale baten zijn € 2.641K hoger dan begroot. De lasten zijn 'slechts' € 689K hoger, waardoor er een positief verschil optreedt van € 1.948K ten opzichte van de begroting waar we uitgingen van € 260K. In 2020 was het resultaat € 780K positief. We realiseren ons dat de omvang van dit resultaat het gevolg is van een turbulente tijd waarin forse additionele middelen zijn ontvangen die slechts ten dele in het boekjaar 2021 konden worden besteed. We kunnen concluderen er sprake is van een gezonde financiële basis, waarbij er ruimte is voor verdere strategische investeringen waarmee we reserves verminderen. We houden daarbij rekening met onze risico's, ontwikkelingen van de rijksbekostiging en de turbulente externe omgeving.

De baten zijn fors hoger door additionele bekostiging die het Rijk ter beschikking heeft gesteld om de corona-achterstanden weg te werken. Door personeelstekorten en het late tijdstip waarop de middelen ingezet konden worden, is het overgrote deel van de coronagelden wel besteed, maar konden niet alle reguliere middelen worden benut. Wat over is zetten we in bestemmingsreserves, zodat we dit de komende jaren strategisch en beleidsmatig kunnen inzetten binnen de organisatie.

Aan de lastenkant zien we een beperkte stijging van onze personele lasten. Hieruit kan worden geconcludeerd dat het grotendeels is gelukt om alle 'extra' middelen in te zetten, maar dat er wel 'reguliere' middelen zijn overgebleven. De afschrijvingslasten van € 43K worden onder andere veroorzaakt door afboekingen van activa dat niet meer in gebruik is, hogere investeringen en herwaardering van het Pentakantoor. De huisvestingslasten zijn € 385K hoger, onder andere door een hogere dotatie aan de voorziening € 224K, hogere kosten klein onderhoud € 73K, hogere kosten voor energie, schoonmaak en uitbesteding onderhoudsbeheer (o.a. vervanging). De overige lasten zijn echter € 68K minder dan begroot. Dit betreft veel verschillende plussen en minnen, waarbij het onderscheid niet eenduidig is aan te geven, omdat hierin € 153K coronakosten zitten die meerdere kostensoorten bevatten.

Rijksbijdragen OCW

De totale rijksbijdragen zijn € 2.644K hoger dan begroot. De reguliere rijksbijdragen zijn € 673K hoger dan begroot. Een bedrag van € 400K betreft nagekomen baten in 2021 met betrekking tot kalenderjaar 2020, respectievelijk schooljaar 2020-2021. Met name vanwege CAO-compensaties. Verder is de opbrengst Materiële vergoeding € 90K hoger dan de begroting; hier staan echter wel gestegen huisvestingskosten tegenover. Verder zijn er meer baten voor studieverlof en vanuit het Samenwerkingsverband WestFrieze Knoop ontvangen. De belangrijkste verklaring voor de € 2.644K zijn de additionele middelen vanuit NPO (€ 1.061K), Inhaal-en ondersteuningsprogramma (€ 583K) en de subsidie 'Extra Handen Voor de Klas' (€ 507K).

Overige overheidsbijdragen- en subsidies

De gemeentelijke bijdragen zijn € 215K lager dan begroot. Dit betrof met name de inkomsten vanuit het project Samen van Start, deze zijn verantwoord onder de overige baten (€ 135K). Naast het feit dat het penvoerderschap is overgedragen naar St. Talent (SCIO) geldt dat dit project niet binnen de gestelde periode afgerond kon worden. Daarop is de einddatum verzet naar einde schooljaar 2021-2022 in plaats van 2021. Dat betekent ook dat de baten later worden gerealiseerd en dat de baten grotendeels bij de SCIO-groep worden verantwoord.

Overige baten

De overige baten zijn € 213K hoger dan de begroting. De belangrijkste posten vormen:

- Vrijval van vooruitontvangen subsidies € 90K.
- Inkomsten Samen van Start € 135K, begroot onder overige overheidsbijdragen.
- Lerarenontwikkel-subsidie van € 21K voor de Mariaschool.
- Lagere vergoeding PABO € 22K.
- Opbrengst medegebruik overstijgt de begroting met € 4K. Dit in verband met het medegebruik van schoolgebouwen door Kinderopvang organisaties waar Stichting Penta mee samenwerkt.

Personele lasten

De gerealiseerde personeelskosten 2021 bedragen € 16.028K. Dit is € 364K hoger dan de goedgekeurde begroting 2021. Dit is uit te splitsen in salarissen en sociale lasten en overige personeelskosten.

Salarissen en sociale lasten

De salarissen en sociale lasten zijn voor 2021 € 15.103K Dit is € 88K lager dan was begroot voor 2021. De begroting 2021 was opgesteld in de periode oktober/november 2021. In deze periode was nog niet bekend hoeveel extra middelen ter bestrijding achterstanden als gevolg van corona beschikbaar waren dan wel hoe deze in detail werden ingezet. In de begroting was rekening gehouden met een inzet van gemiddeld 5 FTE (januari t/m juli 2021: 9 FTE). In de goedgekeurde begroting 2021 was met geen andere extra inzet rekening gehouden. De begroting ging uit van een gemiddelde inzet van 209,4 FTE. Het gerealiseerde aantal FTE 2021 bedraagt 206,5 FTE.

Uit onderstaand overzicht is de inzet FTE totaal, Covid en Extra handen voor de klas, NPO en regulier zichtbaar gemaakt.

In 2021 werden door de Rijksoverheid aanvullende subsidies beschikbaar gesteld die niet in de begroting waren opgenomen. Aanvullende subsidies zoals meerdere Inhaal- en ondersteuningsprogramma's en het Nationaal Programma Onderwijs. In de begroting was hier zoals eerder aangegeven geen rekening mee gehouden. Opvallend genoeg is het gerealiseerd (inclusief Covid en NPO) aantal FTE's lager dan de begroting. Dit levert ten opzichte van de begroting een voordeel op van 2,9 FTE en op basis van de gemiddelde personeelslast van € 70K komt dit € 203K voordeliger uit. Daarnaast zijn er overige extra kosten salarissen en sociale lasten van EUR € 78K. Dit bedraagt totaal €125K voordelig verschil.

FTE	Totaal	Covid en EHK	NPO (5 mnd)	Regulier
Begroot FTE	209,4	5,2	-	204,2
Realisatie FTE	206,5	9,7	5,1	191,7
Vershil realisatie vs. begroting 2021	2,9	4,5-	5,1-	12,5
Gemiddelde personeelslast	70.000			70.000
Bedrag verschil	203.000			877.844

Dit voordelig verschil wordt te niet gedaan door een nadelig verschil bij de overige personeelskosten.

Overige personeelskosten

De gerealiseerde overige personeelskosten zijn € 581K hoger dan begroot. Dit is onder andere het gevolg van een vrijval van de personele voorzieningen (€ 272K). Deze voorzieningen zijn opnieuw beoordeeld voor de jaarrekening en vooral door het wegvallen van de transitiekostenrisico bij langdurig zieken is het meegevallen. Dit risico wordt in het vervolg door het UWV gedragen.

Bij de overige personele lasten is € 104K meer uitgegeven dan begroot. Dit heeft ook een corona-oorzaak. Zo waren de arbokosten hoger, werden er kosten gemaakt voor testen en waren de wervingskosten hoger dan begroot. Ook hebben we meer geïnvesteerd in de opleiding van toekomstige directeuren en zij-instromers. Daarbij hebben we middelen uitgegeven voor Samen van Start en Michaela (bekostigd vanuit subsidiegelden). Het voordeeleffect van de salarissen en sociale lasten wordt teniet gedaan door de extra inzet van extern personeel en de overige personele lasten. Per saldo zijn de personeelskosten € 330K hoger dan de begroting. Hier staan echter hogere baten tegenover, dat in 2022 en later wordt ingezet.

Uitkeringen

De uitkeringen zijn € 164K hoger dan is begroot. Hierin zit een post baten vanuit het Risicofonds van € 132K, dat is geherrubriceerd van de rubriek overige baten naar de rubriek uitkeringen en niet was begroot.

Afschrijvingskosten

De afschrijvingskosten zijn met € 43K hoger dan begroot. Met name door hogere investeringen en door herwaardering van het gebouw aan de Maelsonstraat 28d en afwaarderingen van activa dat buiten gebruik is gesteld (totaal € 38K).

Huisvestingslasten

De huisvestingslasten zijn € 385K hoger dan begroot. Hiervan werd € 98K gedekt door gerelateerde opbrengsten vanuit medegebruik, dit draagt bij aan de dekking van de hogere huisvestingskosten. Dit maakte per saldo een overschrijding van € 287K.

De vergoeding voor medegebruik is over 2021 iets met € 4K lager dan begroot, mede vanwege minder incidentele inhuur. 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 € 247K. Een update heeft plaatsgevonden van het Meerjarenonderhoudsplan (MJOP) van Stichting Penta waaruit deze incidentele additionele dotatie is voortgekomen. Opgemerkt wordt dat de omvang van de voorziening onderhevig is aan externe ontwikkelingen zoals de 'componentenmethode en de planning van het SHIP.

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 onderwijsvisie voor de toekomst - overeen wanneer welke gebouwen vervangen dan wel gerenoveerd moeten worden. Dit plan is vastgesteld in april 2020. Omdat de uitvoering van het SHIP door stijgende bouwprijzen vertraagd leek te worden, heeft Stichting Penta het initiatief genomen om met een alternatief scenario te komen. Helaas heeft dit voor Stichting Penta nog niet tot een versnelling geleid.

Wat betreft de andere items in de huisvestingskosten :

- Kosten van schoonmaak & hygiëne € 25K hoger. Door Covid-19 is er bewust ingezet op extra professionele schoonmaak en aanvullende hygiënemaatregelen als mondkapjes, handgel en dergelijke.
- Onderhoudskosten plus € 73K. Het zijn met name deze operationele kosten die voortvloeien uit het feit dat ons scholenbestand relatief verouderd is.
- Hogere advieskosten van € 29K. 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 € 6K.
- Hogere uitgaven Energie € 14K, door hoger verbruik in combinatie met ventileren.
- Overige € 12K hoger.

Overige lasten

Deze lasten zijn € 68K lager dan begroot. Ze bevatten de administratie- en beheerkosten, de ICT-kosten, de leermiddelen en overige lasten. De afwijking van € 68K omvat onder meer:

- Lagere lasten administratie en beheer (€ 109k lager), door lagere kosten ICT (+€ 83K), lagere advieskosten (+€ 12K), lagere kosten drukwerk (+10K), hogere kosten uitbestede administratie (€ 15K)
- Hogere uitgaven inventaris en apparatuur (€ 49K hoger), vele kleine aankopen voor wasmachines en klein materiaal
- Overige beheerskosten (€ 41k lager), waarvan € 134K hogere lasten voor leermiddelen (waarvan € 153K door coronakosten), lagere kosten PR en representatiekosten (totaal € 62K lager, bestaan uit € 72K lagere lasten voor PR en huisstijl en 10K hogere uitgaven RvT).

De exploitatie in 2021 ten opzichte van 2020

In het voorgaande hebben we de exploitatie 2021 vergeleken met de begroting 2021. In het onderstaande staat de vergelijking weergegeven van de exploitatie 2021 met de exploitatie over 2020.

Stichting Penta realiseert in 2021 € 22,0 miljoen aan baten (in 2020 19,2 miljoen). De totale baten zijn ten opzichte van 2020 met 14,7% gestegen; met name door extra middelen van het Rijk (14,5% hoger) als gevolg van prijsbijstelling van de rijksvergoeding en vergoeding voor loonsverhogingen, maar vooral door additionele middelen ter bestrijding van coronagerelateerde onderwijskosten..

De personeelskosten zijn toegenomen met € 1.390K (7,6%) ten opzichte van 2020. De lonen en salarissen zijn 4,7% gestegen ten opzichte van voorgaand jaar, terwijl de overige personele lasten zijn gestegen met € 397K, waarin begrepen zit een vrijval van de personele voorzieningen met € 292K. Daarnaast zijn er iets meer uitkeringen ontvangen – van vooral het Risicofonds en het UWV - ad 9K.

De stijging van de salariskosten wordt verklaard doordat het WTF - volume nagenoeg hetzelfde is gebleven, maar de functies anders zijn ingezet. Voor een deel zijn er door anders te organiseren meer onderwijsassistenten bijgekomen en is er extern personeel ingehuurd.

De afschrijvingskosten zijn in 2021 5,4% hoger door nieuwe investeringen en door her- en afwaarderingen. Dit speelde ook in 2020. De huisvestingslasten zijn met € 165K gestegen ten opzichte van 2020 en bedragen in 2020 8,3% (2020: 8,6%) van de totale baten. Belangrijkste oorzaken zijn een structurele- en incidentele verhoging van de dotatie aan de voorziening groot onderhoud. Verder is er sprake van lagere kosten voor schoonmaak en hogere kosten voor onderhoudsbeheer € 18K en lagere kosten voor incidenteel klein onderhoud ad 33K.

De overige kosten ten opzichte van de totale baten zijn toegenomen met € 128K (11%). Deze zijn in 2021 5,4% van de totale baten (2020: 6,3%), maar door Corona zijn de baten fors toegenomen. Er is in 2021 vooral meer besteed aan leermiddelen.

Exploitatie in meerjarig perspectief 2022-2025

De rijksbijdragen in de kalenderjaren 2021, 2022 en 2023 zijn respectievelijk circa 5%, 10% en 5% hoger dan regulier. Dit wordt veroorzaakt door de extra middelen die beschikbaar zijn gesteld om de negatieve gevolgen van de Corona achterstanden tegen te gaan.

De rijksbijdragen 2024 en 2025 dalen sterk ten opzichte van begrotingsjaren 2022 en 2023. Dit kent twee belangrijke oorzaken. Ten eerste vallen in begrotingsjaar 2024 en 2025 de NPO gelden weg. Ten tweede, dalen de rijksbijdragen in 2024 en 2025 als gevolg van de daling van het aantal leerlingen. Bij de personeelslasten komen verschillende dilemma's samen die nog eens de complexiteit van de personeelsinzet benadrukken. De personeelsvraagstukken zijn:

- De tijdelijke beschikbaarheid van extra NPO middelen vraagt om tijdelijk extra personeelsinzet. De uitdaging daarbij ligt niet alleen in het mogelijke gebrek aan beschikbare medewerkers, maar ook in het feit dat we op deze basis uitsluitend tijdelijk kunnen contracteren.
- De uitbreiding van de tijdelijke extra personeelsinzet is beperkt door het landelijk lerarentekort. Stichting Penta is niet de enige onderwijsorganisatie die extra middelen heeft gekregen, dit geldt voor alle onderwijsorganisaties in het primair en voortgezet onderwijs.
- Stichting Penta heeft volgens de leerlingenprognose de komende paar jaar te maken met een krimp van het aantal leerlingen. Minder leerlingen betekent minder rijksbijdragen. Om de lasten in evenwicht te brengen met de baten is het noodzakelijk dat de lasten dalen. Aangezien circa 80% van de lasten de personeelslasten zijn, zal dit een daling van het aantal FTE's betekenen.
- Volgens de leerlingenprognose zal na een daling van het aantal leerlingen het aantal leerlingen weer stijgen. Dit betekent dat het aantal FTE's weer zal moeten toenemen.

- Als laatste vraagstuk kan worden genoemd de uitstroom van personeel als gevolg van natuurlijk verloop, met name door het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Deze personele vraagstukken vragen om flexibiliteit van de personeelsinzet, die het mogelijk moet maken om tijdig te anticiperen op de ontwikkelingen. We gaan hiervoor de basis leggen in de vorm van een strategisch personeelsplanning. Om de lasten in overeenstemming te laten lopen met de dalende baten als gevolg van de daling van het aantal leerling is een opdracht geformuleerd van € 550k in 2022, € 71K in 2023, € 445k in 2024 en € 279k in 2025, omdat we in de begroting het personeel in eerste instantie hebben opgenomen als ware dat alle contracten worden verlengd (incl. alle tijdelijke NPO-contracten). Hierna is ter verwerking van deze opdracht is reeds 80% van de opdracht al in mindering gebracht op de personele lasten. De personele lasten zijn een afgeleide van de beschikbare (subsidie)middelen. In de Meerjarenbegroting 2022-2025 zullen personeelskosten mee moeten bewegen met de opbrengsten. In het bestuursformatieplan wordt de omvang van de formatie duidelijk en is de bezetting hierop aangepast.

De huisvestingslasten in de meerjarenbegroting 2022-2025 stijgen door toenemende energiekosten, extra dotatie voorziening groot onderhoud van EUR 100.000 en doordat er extra schoonmaak- en hygiëne kosten van toepassing zijn ten gevolge van COVID-19. Voor de energielasten is een indexatie toegepast van 20%. De overige kosten zijn in de meerjarenbegroting 2022-2025 in de begroting 2022 en 2023 hoger als gevolg van de inzet van de middelen NPO. Na het wegvallen van de extra middelen van NPO zal de inzet van de middelen ook verminderen. Daarnaast is onder de overige instellingslasten de opdracht (20%) verwerkt voor de begrotingsjaren 2023 t/m 2025

Balans in meerjarig perspectief

De begroting 2022 en de meerjarenbegroting 2022-2025 is goedgekeurd door de Raad van Toezicht op 8 februari 2022 en is hierna vastgesteld door de bestuurder.

Onderstaand schema geeft de balansposities van Stichting Penta weer over de afgelopen twee -en de komende vier jaren, zoals deze in de meerjarenbegroting 2022-2025 is vastgesteld.

Balans Stichting Penta * € 1.000	31.12.2020 actual	31.12.2021 actual	31.12.2022 forecast	31.12.2023 forecast	31.12.2024 forecast	31.12.2025 forecast
ACTIVA						
materiële vaste activa	€ 2.375	€ 2.312	€ 2.250	€ 2.350	€ 2.450	€ 2.550
vorderingen	€ 1.116	€ 991	€ 1.100	€ 1.100	€ 1.100	€ 1.100
liquide middelen	€ 4.355	€ 6.291	€ 5.623	€ 5.531	€ 5.442	€ 5.350
TOTAAL	€ 7.847	€ 9.594	€ 8.973	€ 8.981	€ 8.992	€ 9.000
PASSIVA						
algemene reserves	€ 3.138	€ 3.919	€ 4.748	€ 4.773	€ 4.781	€ 4.792
resultaat	€ 780	€ 2.190	€ 25	€ 8	€ 11	€ 8
eigen vermogen	€ 3.919	€ 6.109	€ 4.773	€ 4.781	€ 4.792	€ 4.800
voorzieningen	€ 1.157	€ 1.280	€ 1.200	€ 1.200	€ 1.200	€ 1.200
kortlopende schulden	€ 2.771	€ 2.205	€ 3.000	€ 3.000	€ 3.000	€ 3.000
TOTAAL	€ 7.847	€ 9.594	€ 8.973	€ 8.981	€ 8.992	€ 9.000

In de meerjarenbegroting 2022-2025 zijn de volgende investeringen opgenomen:

Investerings

Geplande Investerings (excl. huisvestingsprojecten)	Begroting 2022 *€ 1.000	Begroting 2023 *€ 1.000	Begroting 2024 *€ 1.000	Begroting 2025 *€ 1.000
Bouwkundige aanpassingen	15	30	-	-
Technische installaties	-	10	-	-
Schoolmeubilair en -inventaris	226	172	16	165
Kantoormeubilair en -inventaris	-	-	50	-
Leermiddelen/lesmethoden	244	102	63	110
ICT apparatuur	155	122	73	108
Overige apparatuur	10	-	-	5
Investerings NPO	229	-	-	-
Totaal	879	436	202	388

Ontwikkelings meegenomen in de meerjarenbegroting 2022-2025

Ten tijde van het opmaken van de meerjarenbegroting 2022-2025 waren eventuele effecten van nog uit te werken besluitvorming Kersenboogerd en het effect van het betaalritme verschil van ca.€ 820.000,- ten gevolge van de nieuwe bekostigingssystematiek per 1 januari 2023 nog niet meegenomen. Ook de voor 2023 aangekondigde wijziging van het bepalen van de onderhoudsvoorziening ('componentenmethode') is nog niet verwerkt in het meerjarenbeeld.

Voor de komende jaren verwachten we een redelijk stabiel leerlingenaantal met nog een dip in het jaar 2023. Doordat de gemeente het strategisch huisvestingsplan nog niet ten uitvoer heeft gebracht en deze wordt herijkt, hebben we nog geen goed beeld van de totale financiële effecten van alle bouwprojecten in de komende planperiode. Wijzigingen van eigendom, huur of mogelijke doordecentralisatie zijn allerlei scenario's die niet zijn meegenomen in de begroting. Daar waar er sprake is van omvangrijke bouwprojecten uit het SIHP, zoals bijvoorbeeld de Mariaschool worden deze gefinancierd vanuit gemeentelijke middelen en eventuele duurzaamheidssubsidies. We verwachten geen financieringen te moeten aantrekken. Vanuit de regelgeving bestaat overigens de mogelijkheid om investeringen te doen om toekomstige exploitatielasten te verminderen. Deze mogelijkheden zijn niet financieel vertaald in de begroting en nemen we mee bij de plan-en besluitvorming.

Toelichting balans 2021 en meerjarenbalans 2022-2025

Materiële vaste activa

In 2021 is voor een bedrag van € 576K geïnvesteerd en bedragen de afschrijvingen € 582K. Naast de afschrijvingen zijn er in 2021 her- en afwaarderingen gedaan van totaal € 58K. Hiervan is € 29K gerelateerd aan de WOZ waarde van het gebouw aan de Mealsonstraat 28d en is een bedrag van € 29K gecorrigeerd op de afschrijvingen, omdat uit de inventarisatie van de activa in 2020 is geconstateerd dat active niet meer in gebruik was.

Voor het meerjarig perspectief zien we in eerste instantie een dalende trend van de investeringen. Mogelijk is dit ingegeven door de onzekerheid over de exacte planning van bouwprojecten en de beperkte blik op de verdere toekomst van directeurs bij het maken van de meerjarenbegroting. Vanuit strategisch perspectief is het nodig om de komende jaren verder te sturen op een gezonde investeringsomvang.

Vorderingen

Net als andere jaren is het grootste gedeelte van de vorderingen - namelijk een bedrag van € 878K per ultimo 2021 - die op het Ministerie OCW. Deze vordering wordt verklaard doordat de inkomsten o.b.v. 1/12e deel worden toegerekend aan het resultaat, maar met name bij de uitbetaling van de personele inkomsten rekening wordt gehouden met uitkeringen voor eindejaarsuitkering en vakantiegeld, waardoor er einde van het jaar ca. 7% in het volgende kalenderjaar wordt uitbetaald. Overigens wordt met ingang van 1 januari 2023 de bekostigingssystematiek vereenvoudigd naar een bedrag per leerling en een maandelijkse uitbetaling van 1/12e deel. Eind 2022 is er geen vordering meer op de balans. Overigens betekent dit ook dat we in 2022 ca. € 820.000 minder inkomsten ontvangen dan in de oude systematiek. We zijn een juridisch traject gestart om tegen deze beslissing in bezwaar te gaan.

Vorig jaar kenden we een vordering van 162K in verband met de declaratie bij het UWV van Transitievergoedingen die betaald zijn bij ontslag van twee jaar zieke werknemers. Deze gelden zijn ontvangen in 2021. De post overige vorderingen van € 78K bevat voornamelijk vorderingen in op de gemeente Hoorn voor beweegmanagement, diverse afrekening van de nutsbedrijven en nog te declareren medegebruikopbrengsten die bij diverse kinderopvangorganisatie in rekening wordt gebracht. Verder bevat deze rubriek vooruitbetaalde kosten ad € 38K 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 2022 die betaald zijn in 2021.

In de meerjarenbegroting is uitgegaan van een gemiddelde vordering van € 1.100K op basis van het bestaande bekostigingsbeleid.

Liquide middelen

Dit betreft zowel de schoolbanken als de bankrekeningen van de Penta-stichting. Met ingang van 2021 zijn er geen contante kassen meer en werken we digitaal.

De liquide middelen nemen in 2021 met € 1.936K toe van € 4.355K ultimo 2020 naar 6.291K ultimo 2021. Belangrijkste posten daarbij zijn (1) het positieve resultaat van € 1.228K, (2) een mutatie van +/- € 440K op de ontwikkeling van het saldo van de vorderingen gesaldeerd met het saldo van de verplichtingen, (3) opbouw van de voorzieningen ad € 123K – deze zijn gerelateerd aan kosten die geen cash-out vormen – en (4) het saldo in 2021 van 63K door minder reguliere investeringen dan reguliere afschrijvingen (5) Overige minus 3K.

Eigen vermogen

Het totale eigen vermogen neemt toe met het resultaat van +/- € 1.229K. De mutatie komt voort uit de exploitatie over 2021. Voor een belangrijk deel zitten we de stijging van het eigen vermogen in specifieke bestemmingsreserves. Hierin zit onder meer nog niet bestede NPO-gelden.

Voorzieningen

De totale voorzieningen stijgen € 112K ten opzichte van ultimo 2020. Binnen de voorzieningen gaat het hierbij een stijging van de groot onderhoudsvoorziening, deze stijgt met € 361K. De personeelsvoorziening daalt met € 210K en de overige voorzieningen met 10K. 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 was een voorziening wachtgelders van 48K. Voor één dossier is destijds beroep aangetekend bij het Participatiefonds. Dat beroep is niet positief uitgevallen. Het nadelige effect was al opgenomen in 2020. De vrijval van de voorziening langdurig zieken betreft een wegvallen van de transitiekostenrisico voor medewerkers die ziek uit dienst gaan. De transitiekosten kunnen bij het UWV worden verhaald. In het meerjarige perspectief hebben we voor de eenvoud de voorzieningen constant gehouden.

Langlopende schulden

Stichting Penta kent geen langlopende schulden of leningen.

Kortlopende schulden

De kortlopende schulden nemen ultimo 2021 ten opzichte van ultimo 2020 af met € 407K. Hiervan heeft € 475K betrekking op de overlopende passiva, € 34K op te betalen crediteuren, € 59K op kortlopende pensioenverplichtingen en 14K op de te betalen belastingen en premies. De stijging houdt verband met de stijgende omvang van de personele lasten.

De balanspositie te betalen crediteuren is een momentopname. Ten opzichte van ultimo 2020 staan ultimo 2021 minder facturen open. Het bedrag van € 407K betreft de daling van de overlopende passiva. Daarbij gaat het vooral om enerzijds een stijging van het nog te betalen loon en anderzijds om een daling van de vooruit ontvangen subsidieopbrengsten. De stijging van de post nog te betalen loon, komt voort uit hogere salarislasten uit 2021 en de tegoeden die medewerkers hebben opgebouwd voor vakantiegeld.

Aan de andere kant dalen de overlopende passiva door de vooruit ontvangen (subsidie)bedragen met € 522K. Hierbij gaat het vooral om subsidies over het schooljaar 2020-2021 waarbij de realisatie ervan in 2021 heeft plaatsgevonden. Het betreft met name subsidies zoals de subsidie inhalen leer- en ontwikkelachterstanden veroorzaakt door Covid-19 en de gemeentelijke subsidie Samen van Start waarvoor Stichting Penta penvoerder was. Daarnaast subsidies als Lerarenontwikkelfonds (LOF) en de Doorstroomsubsidie PO-VO. Wat betreft de daling van de vooruitontvangen investeringsubsidies: daarbij gaat het o.a. vrijval van gemeentelijke vergoedingen uit het verleden voor noodlokalen, eerste inrichting en zonnepanelen. Jaarlijks valt hier een deel van vrij ten gunste van het resultaat. Voor de meerjarenbegroting zijn we uitgegaan van een constante omvang van de kortlopende schulden.

3.1.3 Ontwikkeling financiële ratio's

Ratio's	Norm	2020 actual	2021 actual	2022 forecast	2023 forecast	2024 forecast	2025 forecast
Balanstotaal		7.847	9.594	8.973	8.981	8.992	9.000
Totale baten		19.243	22.000	21.888	20.715	19.468	19.366
Totale lasten		18.459	19.791	21.335	20.783	19.910	19.643
Rijksbijdrage OCW		18.653	21.327	21.373	20.073	18.770	18.669
* € 1.000							
Risico-indicatoren voor de continuïteit (nieuw per 2021)							
Liquiditeit	<0,75	1,97	3,28	2,24	2,21	2,18	2,15
Solvabiliteit 2	0,30%	64,7%	76,9%	66,6%	66,6%	66,6%	66,7%
Absolute omvang liquide middelen (* € 1.000)	€ 100	€ 4.355	€ 6.291	€ 5.623	€ 5.531	€ 5.442	€ 5.350
Ter informatie: vergelijkende kengetallen zoals gebruikt tot 2020							
Weerstandsvermogen	>5%	20,36%	27,85%	21,81%	23,08%	24,61%	24,79%
Weerstandsvermogen ex MVA		8,02%	17,34%	11,53%	11,73%	12,03%	11,62%
Kapitalisatiefactor *	30-40%	38,96%	42,02%	41,00%	43,35%	46,19%	46,47%
Liquiditeitsratio	1-1,5	1,97	3,28	2,24	2,21	2,18	2,15
Solvabiliteit 2	>30%	64,7%	76,9%	66,6%	66,6%	66,6%	66,7%
Huisvestingsratio	<10%	9,4%	8,7%	7,1%	7,5%	7,9%	8,0%
Rentabiliteit	1,00%	4,1%	10,0%	2,5%	-0,3%	-2,3%	-1,4%

* Als vergelijking opgenomen. Kengetal is niet meer in gebruik bij de Onderwijsinspectie.

Hieronder wordt de financiële situatie toegelicht aan de hand van aantal kengetallen.

Kapitalisatiefactor (wordt niet meer gebruikt door Ministerie is ter vergelijking opgenomen)

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 42% net buiten de bandbreedte van de indicator. Dit komt door een fors resultaat ten gevolge van additionele Covid-gelden die we de komende jaren nog gaan inzetten.

Weerstandsvermogen

Definitie: Het eigen vermogen gedeeld door de totale baten.

Stichting Penta voldoet met 27,8% (te) ruim 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 17,26% 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. Stichting Penta realiseert een ratio van 3,30 ultimo 2021.

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 2020 stijgt de solvabiliteit.

Huisvestingsratio

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

Stichting Penta blijft binnen de gestelde norm in 2021.

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. Over 2021 was de rentabiliteit een plus van 10,0%. Belangrijke oorzaak is dat een deel van de additionele middelen niet binnen de gestelde periode zijn ingezet, dan wel dat een deel van de reguliere kosten niet gemaakt zijn. Voor een meer gedetailleerde evaluatie van het resultaat, wordt verwezen naar het bestuursverslag. .

Publiek eigen vermogen

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

Toezicht op publiek eigen vermogen		
Vergelijking met nieuwe signaleringswaarde eigen vermogen	31.12.2020	31.12.2021
Algemene reserves	3.643.690	4.252.625
Bestemmingsreserve publiek	191.925	1.791.925
Bestemmingsreserve privaat	82.986	82.986
Bestemmingsreserve privaat	3.918.601	6.127.536
Eigen vermogen publiek	-82.986	-82.986
	3.835.615	6.044.550
Aanschafwaarde gebouw (€ 650.000) * 0,5 * 1,27	412.750	412.750
Boekwaarde materiële vaste activa	2.375.281	2.311.816
Boekwaarde gebouw	-301.517	-303.000
Boekwaarde resterende materiële vaste activa	2.073.764	2.008.816
0,05 * alle baten	962.144	1.100.000
Signaleringswaarde eigen vermogen	3.448.658	3.521.565
Publiek Eigen vermogen t.o.v. de signaleringswaarde	386.957	2.522.985
Ratio eigen vermogen (feitelijk/normatief)	1,11	1,72
Jaarlijkse vordering op OCW die gaat vervallen	808.864	877.866
Verwacht effect onderhoudsvoorziening naar componentenmethode		800.000
Publiek Eigen vermogen t.o.v. de signaleringswaarde na vervallen jaarlijkse vordering op OCW	-421.907	845.119
Ratio eigen vermogen (feitelijk/normatief)	0,88	1,24

Volgens de definitie van de inspectie bedraagt de signaleringswaarde voor mogelijk bovenmatig eigen vermogen per ultimo 2021 € 3.522K. Het relevante eigen vermogen bedraagt per ultimo 2021 6.058K. Het relevante eigen vermogen is derhalve € 2.536K hoger dan de signaleringswaarde 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. Daarnaast speelt dat vanaf 2024 de berekening van de onderhoudsvoorziening anders gaat. Per component moet worden teruggerekend wat er moet worden toegevoegd aan de voorziening groot onderhoud, daar waar er nu op totaalniveau wordt gekeken of het saldo van onttrekkingen en dotaties positief blijft. Dit geeft mogelijk een nadelig effect op ons vermogen van € 800K. Deze aanstaande aanpassingen leiden tot een lagere vermogenspositie bij schoolbesturen, waaronder ook Stichting Penta. Wanneer hier – bewust en planmatig - rekening mee wordt gehouden heeft Stichting Penta echter **per ultimo 2021** een bovenmatige reserve. Dat is de reden waarom we een groot deel van de reserves meerjarig gaan inzetten voor toekomstgericht onderwijs. In de komende meerjarenbegroting en maken we deze inzet zichtbaar. daarnaast gaan we met onze stakeholders in gesprek over ons nieuwe strategisch koersplan.

3.1.4 Specifieke verantwoording diverse bekostiging

De prestatiebox middelen ad. ca € 409K zijn per onderdeel aan de volgende thema's besteed:

Wetenschap en techniek

De volledig geoutilleerde Spacebus van André Kuipers is ingezet binnen onze stichting om leerlingen ervaring op te laten doen met de moderne techniek in al haar facetten. Het technieklokaal is voortgezet waar actief met robots wordt gewerkt. Excursies zijn ondernomen naar het PET-Event (technische event).

Er zijn speciale leskisten ter beschikking gesteld aan de klassen. Een werkplaats ingericht voor de praktisch ingestelde kinderen van de klas. Er zijn wetenschapskaarten ontwikkeld, die beschikbaar zijn voor de leerkrachten op alle scholen. 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

Hoogbegaafdheidsspecialisten zijn ingezet en er is gekozen voor formatieve bezetting van de ploeterklas. 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 dyslexiespecialisten. De middelen voor taal en rekenen zijn verder benut aan taal- en rekencoördinatoren. In deze specialistische uren zijn onder andere deze vier 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 muzikspecialist 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 is besteed aan een specifieke 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.

Verantwoording besteding werkdrumiddelen

Voor 2021 is ca. € 811K beschikbaar gesteld om de werkdruk op de scholen te verlagen. De werkdrumiddelen 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 werkdrumplan. 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 werkdrumiddelen 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.

4. Verslag intern toezicht

4.1 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 bestuurlijke doel van de stichting door middel van strategie, beleid en beheer met oog voor de daarbij aan de orde zijnde belangen, processen, effecten en risico's. De drie onderscheidende rollen van de RvT zijn de toezichthoudende rol, de werkgeversrol en de 'klankbord'rol.

De Code Goed Onderwijsbestuur PO wordt gevolgd. De code is bedoeld om bewustwording van, kritische reflectie door en waarden gedreven handelen van bestuur én intern toezicht te stimuleren en om invulling te geven aan de thema's regionale samenwerking, participatie van belanghebbenden en goed samenspel tussen bestuur en intern toezicht.

We stellen ons als gezamenlijk doel: het bereiken van wat het best denkbare onderwijs voor 'Emma en Youssef' 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 haar bestuurstaken oog houdt voor 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 2021 hadden de volgende personen zitting in de Raad van Toezicht:

Naam	Functie	Maatschappelijke functie	Nevenfuncties
Dhr. mr. drs. J.C. Meijers	voorzitter RvT sinds januari 2013 lid remuneratiecommissie	Directeur/eigenaar Emergo Partner Aardoom & de Jong	
Dhr. T.A.C. Karsten MMI	lid sinds augustus 2013 lid auditcommissie lid remuneratiecommissie	Projectleider Integrale spoedzorg Amsterdam	
Mevr. A.D.J. van Rijnbach	lid sinds december 2019 voorzitter commissie onderwijs & identiteit	Eigenaar Sandra van Rijnbach, bureau voor interim, advies en coaching	
Dhr. drs. P.T.E. Reenalda	lid sinds februari 2020 voorzitter auditcommissie	Voorzitter College van Bestuur van de Purmerendse ScholenGroep in Purmerend	Lid van de RvT van Sarkon in Den Helder
Dhr. J.W. Bloem	voorzitter RvT sinds 1 augustus 2021 lid remuneratiecommissie	Advocaat/partner Duijn Bloem Voss Advocaten Zaandam	Bestuurder (vz) Stichting Rentree Lid RvT St. Netwerk
Dhr. K.F. Meertens	lid RvT sinds 1 maart 2021 lid commissie onderwijs & identiteit	Eigenaar Ausar B.V, bureau voor strategisch advies & consultancy	
Dhr. R.R. Klinkert	lid RvT sinds 1 april 2021 lid auditcommissie	Senior Portfolio Manager PWC	

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 bij voorkeur steeds maximaal één of twee leden per jaar aftreden. In 2021 zijn de heren Meijers en Karsten afgetreden en de heren Bloem, Klinkert en Meertens toegetreden in de Raad van Toezicht. De heer Bloem als voorzitter en lid van de remuneratiecommissie, de heer Klinkert tevens lid van de auditcommissie en de heer Meertens tot de commissie onderwijs & identiteit. Met de toetreding van deze drie nieuwe leden is het gelukt om een 5-tallige Raad van Toezicht te formeren, hiermee is de commissie onderwijs & identiteit weer voltallig.

Door de coronamaatregelen is het in 2021 niet goed mogelijk gebleken om met name de nieuwe leden kennis te laten maken met de medewerkers van Stichting Penta door middel van schoolbezoeken, bijwonen van overleggen e.d. zulks ter lering, oriëntatie en goede kennismaking. In 2022 zal aan dit onderwerp nader aandacht worden besteed.

Tevens heeft de Raad van Toezicht besloten dat in 2022 nader invulling zal worden gegeven aan een (hernieuwd) Toezichtkader Raad van Toezicht Penta waarbij tegelijkertijd voor haar leden een professionalisering en -/scholingstraject zal worden ontwikkeld.

In verband met de coronapandemie is het niet mogelijk geweest om in 2021 de zelfevaluatie fysiek te laten plaatsvinden.

Naar aanleiding van de coronapandemie is de Raad van Toezicht wel betrokken geweest bij en adequaat geïnformeerd over de gevolgen en ontwikkelingen daarvan voor het onderwijsveld. Naast bespreking in de vergaderingen – corona is een ‘vast’ agendapunt geworden - is de RvT meegenomen bij het versturen van nieuwsbrieven aan medewerkers en ouders/verzorgers, is er vanuit het CvB regelmatig app-verkeer geweest en is de Raad van Toezicht geïnformeerd over de inzet van middelen voor extra begeleiding en de bescherming van medewerkers.

Rooster van aftreden

Naam	(Her)benoemd in:	augustus 2021	augustus 2022	augustus 2023	augustus 2024	augustus 2025
Dhr. J.C. Meijers	benoemd in: januari 2013 herbenoemd in: augustus 2016 aftredend: augustus 2021	aftredend en niet herbenoembaar*				
Dhr. T.A.C. Karsten	benoemd in: januari 2013 herbenoemd in: augustus 2016 aftredend: augustus 2021	aftredend en niet herbenoembaar*				
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	
Dhr. K.F. Meertens	benoemd in: maart 2021 herbenoembaar: augustus 2025 aftredend in: augustus 2029					aftredend en herbenoembaar
Dhr. R.R. Klinkert	benoemd in: april 2021 herbenoembaar: Augustus 2025 aftredend in: Augustus 2029					aftredend en herbenoembaar
Dhr. J.W. Bloem	benoemd in: augustus 2021 herbenoembaar: augustus 2025 aftredend in: augustus 2029					aftredend en herbenoembaar

*voor de heren Meijers en Karsten is in augustus 2020 bij acclamatie in de RvT eenmalig een tijdelijke verlenging van een jaar omwille van continuïteit van toezicht vastgesteld.

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 (statuten)
- toezichtskader van de Raad van Toezicht
- reglement voor de Raad van Toezicht
- bestuursreglement
- 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 2021 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 14 december 2021.

De Raad van Toezicht vergaderde in 2020 negenmaal (vanwege de coronamaatregelen veelal online). De bestuurder was bij alle vergaderingen aanwezig.

De Raad van Toezicht heeft voldoende deskundigheid. Er hebben mensen met verschillende achtergrond zitting. Bij de samenstelling van de Raad van Toezicht wordt gebruik gemaakt van openbare profielen. Naast toezichthoudende kwaliteiten zijn de volgende specifieke kwaliteiten voor de leden benoemd:

- kennis van bestuurlijke verhoudingen (= voorzitter Raad van Toezicht);
- kennis van onderwijs en jeugdzorg;
- financiële/economische/juridische kennis;
- filosofische-, antropologische, theologische achtergrond;
- HRM-achtergrond; statutaire zetel GMR.

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 een bestuurlijk verslag legt de bestuurder verantwoording af over het gevoerde beleid en wordt de Raad van Toezicht meegenomen in ontwikkelingen binnen Stichting Penta.

Door de Raad van Toezicht wordt ook gecontroleerd op de naleving van de wettelijke voorschriften. Daarnaast op de rechtmatige verwerving en doelmatige én rechtmatige besteding van middelen binnen Stichting Penta. Voor met name deze laatste onderwerpen beschikt de auditcommissie over voldoende expertise om t.a.v. de aanbestedingsvoorschriften en inkoopbeleid bijvoorbeeld, op kaders naar de toepassing te controleren. Daarnaast worden alle besproken en gecontroleerde bedrijfsvoeringsonderdelen, ook op het gebied van personeel (cao, arbobeleid, AVG bv.) en onderwijs (NPO, onderwijsinspectie) allereerst door de commissies en daarna door de complete RvT nagezien.

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

- Jaarkalender
- Jaarverslag en jaarrekening 2020
- Accountantsverslag 202
- Begroting 2022- 2025
- Werving en selectie nieuwe RvT leden (waaronder voorzitter)
- Berekenen klasse beloning volgens WNT-normering 2021/2022
- Concept Rooster van Aftreden
- Bestuurlijk jaarplan 2021- 2022
- Strategische richtinggevende speerpunten voor 2021 – 2024 Stichting Penta
- Managementletter accountant 2021
- Financiën en control, liquiditeit
- MARAP (3 maal p.j.)
- Covid 19 en de gevolgen voor het onderwijs
- Transitie van Microsoft naar Google
- Risicoanalyse / AVG rapportage
- Benchmark
- Selectie nieuwe accountant
- Begroting 2022
- IKC-vorming
- Huisvesting en integraal huisvestingsplan gemeente Hoorn
- WBTR
- NPO gelden (incl. arbeidsmarkttoelage)
- Onderwijsresultaten en -/kwaliteit
- Penta-kantoor team
- Strategieplan Kersenboogerd
- (Aansprakelijkheid)verzekeringen
- Portefeuilleverdeling binnen de Raad
- Penta Zomerschool-NPO

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

- Jaarverslag en de jaarrekening 2020
- Begroting 2021 (jaarbegroting)

De Raad van Toezicht heeft in 2021 Accountantskantoor van Ree aangesteld als accountant van Stichting Penta.

Het was een druk jaar, want er waren 9 vergaderingen/bijeenkomsten met de voltallige RvT ingepland. Daarnaast per commissie nog 2 à 3 bijeenkomsten en diverse activiteiten ter werving/selectie van de nieuwe leden van de Raad van Toezicht en rond de zomer ook een afscheidsetentje en overdrachtsbesprekingen tussen oude en nieuwe leden van de RvT. Veel inzet en activiteiten t.a.v. de overdracht en continuïteit. Ook op personeelsgebied vanaf augustus 2021 tot en met december 2021 benoeming a.i. financieel controller en het benoemen en aantreden van de manager bedrijfsvoering c.q. controller de heer Plomp. Start onderwijsjaar 2021 gaat gepaard met coronamaatregelen, lockdown en invoering avondklok, de vaccinatie voor ouderen wordt opgestart en er komen extra financiële impulsen door middel van coronasubsidies.

Auditcommissie

De auditcommissie bestond uit de heren Reenalda en Klinkert.

In 2021 is de auditcommissie van Stichting Penta driemaal officieel bij elkaar geweest. Tussendoor is er gewerkt aan het aantrekken van een nieuwe accountant. Onder leiding van manager bedrijfsvoering Arjan Obdam en onder begeleiding van een externe deskundige dhr. H. de Ruijter (inkoop-accountmanager op het terrein van aanbesteding- en inkoopprocedures) heeft Stichting Penta ervoor gekozen niet langer met Horlings/Nexia te werken als accountant, maar in zee te gaan met Van Ree Accountants (dhr. J. Bergman).

Op 9 maart 2021 is er gesproken over het Jaarverslag van 2020 en het proces om te komen tot een nieuwe accountant. Er is ook gesproken over het MJOP en het inkoopbeleid van Stichting Penta.

Op 1 juni 2021 is er gesproken over het Accountantsverslag en de Jaarrekening van 2020 opgesteld door accountant Horlings/Nexia (Charles Rabe). Er is ook gesproken over de stand van zaken werving nieuwe accountant.

Op 3 december 2021 heeft de nieuwe accountant, Van Ree Accountants onder leiding van Jaap Bergman zich voor het eerst in functie gepresenteerd aan de auditcommissie, de bestuurder en de manager bedrijfsvoering. De heer Bergman heeft ons toen een inkijkje gegeven in hoe Stichting Penta zich verhoudt tot vergelijkbare besturen uit het PO.

Tijdens deze bijeenkomst waren ook Nina Hooiveld (NPO-subsidies en projectmanager) en André Mijnheer (a.i. controller) en Stephan Plomp (manager bedrijfsvoering) aanwezig. De laatste twee heren hebben het werk overgenomen van dhr. Obdam die helaas per juli 2021 een andere functie heeft aanvaard. Verder is toen de conceptbegroting 2022 gepresenteerd en het MJOP en SIHP.

Ook de 'HIT team aanpak' is hier gepresenteerd: twee jaar geleden is er een verbeterplan opgesteld door Mercedes om samen met het Penta-kantoor te zorgen dat (personele-financiële)processen en bijbehorende managementinformatie worden verbeterd en dat de administratie zo is ingericht dat de benodigde informatie kan worden opgehaald.

De bestuurder heeft extra capaciteit beschikbaar gesteld in de vorm van een High Impact Team (HIT). Gedurende de periode van november 2021 tot voorjaar 2022 heeft het HIT de opdracht om, samen met de scholen, 'de basis op orde' te krijgen.

Over de begroting valt in zijn algemeenheid op te merken dat het ingewikkelder is geworden vanwege de NPO gelden en de vereenvoudiging van de bekostiging.

Naast de formele vergaderingen is er een aantal overlegmomenten geweest over de lopende financiële zaken.

Commissie Onderwijs & Identiteit

De commissie Onderwijs & Identiteit bestond uit mevrouw van Rijnbach en per eind oktober 2021 is de heer Meertens mede deel uit gaan maken van deze commissie, hiermee is deze commissie weer voltallig.

De onderwijscommissie is in 2021 driemaal bijeen geweest, helaas noodgedwongen soms digitaal. De agenda is voor een belangrijk deel gedomineerd door corona of onderwerpen die voortkomen uit de gevolgen van de coronapandemie.

De schoolsluitingen hebben een grote impact gehad op het onderwijs, in de bijeenkomsten van de onderwijscommissie is de commissie geïnformeerd over de wijze waarop de Penta scholen proberen de impact van de schoolsluitingen voor de leerlingen zo beperkt mogelijk te houden.

Ook heeft de commissie toelichting gekregen over de verdeling van de NPO gelden over de scholen en de wijze waarop de scholen besluiten nemen over de inzet van de NPO gelden. Een mooi voorbeeld van het besteden van de NPO-gelden is de zomerschool geweest.

Naast alles wat rond corona speelt, heeft het inspectiebezoek en de conclusie van de inspectie op de agenda van de onderwijscommissie gestaan. Ook over het opstarten van een 'Intermezzogroep' en de wijze waarop Penta passend onderwijs inhoud geeft en actief de samenwerking zoekt met andere partners in de regio om goede IKC's vorm te geven zijn wij geïnformeerd.

De verschillen tussen de Penta scholen in populatie en dus ook in pedagogisch en didactische aanpak heeft ertoe geleid dat bij sommige scholen elementen van het Michaela school concept zijn ingevoerd. De keus om dat te doen is onderwerp van gesprek geweest met de bestuurder.

Schoolbezoeken zijn door de coronarichtlijnen helaas maar beperkt doorgegaan.

Wij hebben het gehad over de onderwijskwaliteit in brede zin, maar helaas heeft identiteit afgelopen jaar minder aandacht gekregen. Voor 2022 is het een aandachtspunt voor de onderwijscommissie om meer aandacht te besteden aan de innovaties binnen Penta en aan de wijze waarop de identiteit wordt vormgegeven. Wij hopen ook dat wij fysiek de scholen kunnen bezoeken.

Remuneratiecommissie

Namens de Raad van Toezicht hebben de heren Meijers en Karsten afspraken gemaakt met de bestuurder over de beoordeling van de te behalen doelstellingen, de evaluatie van die afgesproken doelstellingen, de beloning en de professionalisering van de bestuurder.

4.2 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 in principe uit 5 vertegenwoordigers namens de personeelsgeleding en 5 vertegenwoordigers namens de oudergeleding. Er is een (P)GMR een voorzitter benoemd en is er een onafhankelijke notuliste 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:

- Finance & Facilitair (F & F)
- Personeel & Organisatie (P & O)
- Onderwijs- zorg & kwaliteit (O & O)
- Onderwijs, Innovatie en Identiteit (O, I & I)

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

Oudergeleding

Juliëtte Meester - F & F

Jeroen Goutier (secretaris) – O, I & I

Renske Otten - O & O

Lars Steeneken - O, I & I en O & O

Onno Egtberts - F & F

Personeelsgeleding

Paul Janssen Duijghuijsen (voorzitter) - P & O

Marieke Norbruis - O, I & I en P & O

José van Truijen - P & O

Sonja Slagter - F & F en P & O en O & O

Vacature -

Aan- en aftreden leden

<i>Oudergeleding</i>	<i>Aantreden</i>	<i>Verkiebaar 2022?</i>
Onno Egtberts	2021	Ja
Jeroen Goutier	2016	Nee
Renske Otten	2021	Ja
Juliëtte Meester	2019	Ja
Lars Steeneken	2020	Ja

<i>Personeelsgeleding</i>	<i>Aantreden</i>	<i>Verkiebaar 2022?</i>
Paul Janssen Duijghuijsen	2018	Ja
Marieke Norbruis	2021	Ja
José van Truijen	2021	Ja
Sonja Slagter	2018	Ja
vacature		

Het schooljaar 2021 – 2022

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. De GMR heeft afgelopen jaar dan ook via diverse kanalen oproepen gedaan om aan te sluiten als GMR lid. Voor schooljaar 2022 zal er ook een nieuwe ouder worden gezocht om aan te sluiten, daar een lid van de oudergeleding af zal treden.

De digitale nieuwsbrief vanuit de GMR is inmiddels ingebed. Deze wordt richting de achterban verstuurd met de laatste informatie. Zo hopen wij dat de MR-en deze gebruiken voor het beleid en de ontwikkelmogelijkheden op de scholen van Penta.

Als GMR zien we helaas binnen Penta dat de HRM afdeling niet volledig bezet is waardoor het lastig is om alles zoals gepland doorgang te laten vinden. Er wordt met man en macht gewerkt om de essentiële zaken door te laten gaan. Het is een proces wat nauwkeurig moet worden gevolgd, waardoor ook de GMR aansluiting probeert te vinden bij de afdeling HRM.

De GMR is blij met de samenwerking met de Raad van Toezicht. Er is goed onderling contact en zien dat ook de RVT goed oog heeft voor de uitdagingen waar Penta voor staat.

Afgelopen jaar hebben we een meerjaren begroting onder ogen gekregen, welke heel helder en realistisch lijkt opgezet en rekening houdt met de aanstaande veranderingen in de bekostiging. Dat heeft ons ook doen besluiten om hier akkoord op te geven, met het advies om de komende tijd oog te hebben voor het Integraal Huisvestingsplan m.b.t. onderhoud en de begrote kosten hiervoor.



5. JAARREKENING

5.1 Grondslagen

5.1.1 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 (RJ 660) 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 28 d 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 2021, is derhalve de boekhoudkundige waardering teruggebracht naar het niveau van de WOZ-waarde. De restwaarde van het pand is vanaf 31-12-2021 verondersteld gelijk te zijn aan de WOZ-waarde per 31-12-2021 ter hoogte van € 303.000. 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 (Onderwijsleerpakket)

- 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 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 beperkte 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.

5.1.2 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 110,2%. De premie voor het ouderdoms- en nabestaandenpensioen 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 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.

5.2 Balans per 31 december 2021 (na resultaatbestemming)

Balans per 31 december 2021 (na resultaatbestemming)					
Activa	31-12-2021		31-12-2020		
	€	€	€	€	
Vaste activa					
1.1.2.0 Materiële vaste activa					
1.1.2.1 Gebouwen en terreinen	319.583		349.704		
1.1.2.3 Inventaris en apparatuur	1.992.233		2.025.577		
		2.311.816		2.375.281	
Totaal vaste activa		<u>2.311.816</u>		<u>2.375.281</u>	
Viottende activa					
1.2.0.0 Vorderingen					
1.2.2.1 Debiteuren	0		-		
1.2.2.2 OCW	877.866		808.864		
1.2.2.3 UWV	1.770		162.496		
1.2.2.10 Overige vorderingen	78.954		107.328		
1.2.2.12 Overlopende activa	32.160		37.661		
		990.750		1.116.349	
1.2.4.0 Liquide middelen		6.291.361		4.355.267	
Totaal viottende activa		<u>7.282.110</u>		<u>5.471.616</u>	
Totaal activa		<u>9.593.926</u>		<u>7.846.897</u>	
Passiva	31-12-2021		31-12-2020		
	€	€	€	€	
2.1.0.0 Eigen vermogen					
2.1.1.0 Algemene reserve	4.252.625		3.643.690		
2.1.2.0 Bestemmingsreserve (publiek)	1.791.925		191.925		
2.1.3.0 Bestemmingsreserve (privaat)	82.986		82.986		
Totaal vermogen		<u>6.127.536</u>		<u>3.918.601</u>	
Voorzieningen					
2.2.1.0 Personeelsvoorzieningen	391.348		636.369		
2.2.3.0 Overige voorzieningen	854.303		520.992		
2.2.0.0		1.245.651		1.157.361	
Kortlopende schulden					
2.4.8.0 Crediteuren	327.374		361.071		
2.4.9.0 Belastingen en premies sociale verzekering	631.357		628.840		
2.4.10.0 Schulden terzake van pensioenen	217.907		277.264		
2.4.19.0 Overige kortlopende schulden	73.877		57.419		
2.4.19.1 Overlopende passiva	970.224		1.446.341		
2.4.0.0		2.220.739		2.770.935	
Totaal passiva		<u>9.593.926</u>		<u>7.846.897</u>	

5.3 Staat van Baten en Lasten

Staat van Baten en Lasten over 2021

	2021 €	Begroting 2021 €	2020 €
3.0.0.0 BATEN			
3.1.0.0 Rijksbijdragen OCW	21.327.230	18.683.392	18.631.198
3.2.0.0 Overige overheidsbijdragen	183.829	399.221	189.085
3.5.0.0 Overige baten	<u>488.938</u>	<u>275.923</u>	<u>361.075</u>
3.0.0.0 Totaal baten	21.999.997	19.358.536	19.181.358
4.0.0.0 LASTEN			
4.1.0.0 Personele lasten	15.994.156	15.664.525	14.929.516
4.2.0.0 Afschrijvingen	639.951	597.085	607.041
4.3.0.0 Huisvestingslasten	1.831.409	1.446.544	1.666.692
4.4.0.0 Overige instellingslasten	<u>1.322.256</u>	<u>1.390.374</u>	<u>1.194.347</u>
4.0.0.0 Totaal lasten	<u>19.787.772</u>	<u>19.098.528</u>	<u>18.397.596</u>
Saldo baten en lasten	2.212.226	260.008	783.761
5.0.0.0 Financiële baten en lasten	-3.291	0	-3.347
Nettoresultaat	<u>2.208.935</u>	<u>260.008</u>	<u>780.414</u>

5.4 Kasstroomoverzicht

Kasstroomoverzicht over 2021

	2021 €	2020 €
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Saldo baten en lasten	2.212.226	747.693
Aanpassing voor:		
- Afschrijvingen	639.951	607.041
- Mutatie langlopende schuld personeel	0	0
- Mutaties voorzieningen	88.290	298.270
	728.241	905.311
Veranderingen in de vlottende middelen		
- vorderingen	125.599	-142.538
- kortlopende schulden	-550.195	317.821
	-424.596	175.283
Totaal kasstroom uit bedrijfsoperaties	2.515.871	1.828.287
Ontvangen interest	0	0
Betaalde interest (-/-)	-3.291	-3.347
	-3.291	-3.347
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	2.512.580	1.824.940
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investerings in materiële vaste activa (-/-)	-576.487	-454.626
Mutaties in financiële vaste activa	0	0
Totaal kasstroom uit Investeringsactiviteiten	-576.487	-454.626
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
Nieuw opgenomen leningen	0	0
Aflossing langlopende schulden (-/-)	0	0
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten	0	0
Mutatie liquide middelen	1.936.093	1.370.314
Beginstand	4.355.267	2.984.953
Mutatie	1.936.094	1.370.314
Eindstand	6.291.361	4.355.267

Toelichting kasstroomoverzicht

Bovenstaand overzicht geeft een verklaring voor de toegenomen omvang van de liquide middelen van € 1.936K. Voor een belangrijk deel zijn deze toegenomen door het positieve resultaat over 2021. Verder zorgen de toename van de voorzieningen en hogere afschrijvingskosten, een stijging van de vorderingen (o.a. Ministerie) en een daling van de kortlopende schulden voor een toename van de kasstromen uit bedrijfsoperatie van per saldo € 2.513K. De € 576K investeringen zorgen voor een daling van de liquide middelen. We kennen geen externe financieringen binnen Penta, dus daarom hebben deze ook geen effecten op onze liquide middelen gehad.

5.5 Toelichting behorende tot de balans

Toelichting behorende bij de balans

Activa

Materiële vaste activa

	Afschrijvingen en waardever-		Afschrijvingen en waardever-			
	Aanschaf- prijs t/m 2020	minderings t/m 2020	Boekwaarde 31-12-2020	Investerings 2021	minderings 2021	Boekwaarde 31-12-2021
	I	I	I	I	I	I
1.1.2.1 Gebouwen en terreinen						
1.2.1.1 Gebouwen	718.325	368.621	349.704	-	30.121	319.583
1.1.2.2 Terreinen	-	-	-	-	-	-
1.1.2.1 Gebouwen en terreinen	718.325	368.621	349.704	-	30.121	319.583
1.1.2.3 Inventaris en apparatuur	6.606.948	4.581.371	2.025.577	576.487	609.831	1.992.233
1.1.2.0 Materiële vaste activa	7.325.273	4.949.992	2.375.281	576.487	639.952	2.311.816

Vlottende activa

31-12-2021

31-12-2020

Vorderingen

	I	I
1.2.2.1 Debiteuren	0	0
1.2.2.2 OCW	877.866	808.864
1.2.2.8 UWV	1.770	162.496
1.2.2.3 Overige vorderingen	78.954	107.328
1.2.2.12 Overlopende activa	32.160	37.661
1.2.2.0 Vorderingen	990.750	1.116.349

Liquide middelen

	I	I
1.2.4.1 Kasmiddelen	0	132
1.2.4.2 Banken	6.291.361	4.355.135
1.2.4.0 Liquide middelen	6.291.361	4.355.267

1.1.2.1. Gebouwen

Inbegrepen is de boekwaarde van het Pentakantoor aan de Mealsonstraat 28-d. Deze is gelijk aan de WOZ waarde per ultimo 2021 bedraagt € 303.000.

1.2.2.2 OCW

Dit betreft een vordering vanuit personele bekostiging en onderwijs achterstandsgelden vanwege het betaalritmeverschil dat ontstaat omdat het Ministerie deze niet o.b.v. 1/12 deel betaald.

Alle liquide middelen zijn voorzover niet anders aangegeven direct opeisbaar. Er zijn geen contante kassen meer aanwezig.

Toelichting behorende bij de balans

2.1.0.0 Eigen vermogen

	Saldo 31-12-2020	Resultaat 2021	31-12-2021	31-12-2020
	I	I	I	I
2.1.1.0 Algemene reserve				
Algemene reserve	3.643.690	608.935	4.252.625	3.643.690
Totaal algemene reserve	3.643.690	608.935	4.252.625	3.643.690
2.1.2.0 Bestemmingsreserve (publiek)				
Bestemmingsres. De Wingerd	32.062	0	32.062	32.062
Bestemmingsres. Ichthus	29.890	0	29.890	29.890
Bestemmingsres. De Rank	40.000	0	40.000	40.000
Bestemmingsres. Dynamis	89.973	0	89.973	89.973
Bestemmingsres. Innovatie en professionalisering	0	150.000	150.000	0
Bestemmingsres. toekomstgerichte onderwijsinrichting (o.a. NPO, verduurzaam)	0	1.450.000	1.450.000	0
Totaal bestemmingsreserve (publiek)	191.925	1.600.000	1.791.925	191.925
2.1.3.0 Bestemmingsreserve (Privaat)				
Fonds Stichting	24.664	0	24.664	24.664
Schoolfonds	58.322	0	58.322	58.322
Totaal bestemmingsreserve (privaat)	82.986	0	82.986	82.986
Totaal eigen vermogen	3.918.601	2.208.935	6.127.536	3.918.601

2.1.1.0 Algemene reserve

Het exploitatiesaldo over het boekjaar 2021 is verwerkt in het eigen vermogen per 31 december 2021. De verwerking is overeenkomstig het besluit van het College van Bestuur. Voor het voorstel van bestemming van het exploitatiesaldo wordt verwezen naar de paragraaf 6.2 Bestemming van het exploitatieresultaat.

2.1.2.0 Bestemmingsreserves publiek

De bestemmingsreserve per school kent zijn oorsprong uit afspraken over het beleidsmatig afbouwen van schoolspecifieke reserves van voor 2019 binnen een termijn van vijf jaar. Mede door de coronacrisis en de daarbij gerelateerde ontvangst van additionele middelen (IOP, EHK en NPO) is niet goed te duiden wat de exacte inzet is geweest vanuit deze reserve of kennen de scholen een positief resultaat. Daarom is de bestemmingsreserve niet afgenomen in 2021. In de meerjarenbegroting worden afspraken gemaakt om deze bestemmingsreserves zichtbaar beleidsmatig af te bouwen tot 2024.

De bestemmingsreserve innovatie en professionalisering wordt gevormd voor innovatieve ideeën die niet elders kunnen worden gefinancierd en voor toekomstige organisatiebrede professionaliseringstrajecten.

De bestemmingsreserve toekomstgerichte onderwijsinrichting is gevormd om -strategische- investeringen te financieren op gebied van achterstandsbeleid, NPO, duurzaamheid, onderwijskwaliteit of onderwijsinrichting.

2.1.3.0 Bestemmingsreserves privaat

Deze reserves zijn in het verleden gevormd met private middelen, zoals bijvoorbeeld ouderbijdragen. Het voor-of nadelig saldo van de private exploitatie wordt hieraan toegevoegd of onttrokken.

Toelichting behorende bij de balans

				31-12-2021	31-12-2020
				I	I
Voorzieningen					
2.2.1.0 Personeelsvoorzieningen				391.348	636.369
2.2.3.0 Overige voorzieningen				854.303	520.992
2.2.0.0 Voorzieningen				1.245.651	1.157.361

	Saldo	Dotaties	Vrijval	Onttrekkingen	31-12-2021	31-12-2020
	31-12-2020	2021	2021	2021	I	I
2.2.1.0 Personeelsvoorzieningen						
2.2.1.2 Voorziening spaarverlof	44.355	0	0	44.355	-	44.355
2.2.1.6 Voorziening langdurig zieken	308.144	0	118.377	0	155.114	308.144
2.2.1.7 Voorziening professionalisering schoolleiders	37.205	9.095	0	5.150	41.150	37.205
2.2.1.5 Voorziening wachtgelders	48.416	0	32.416	0	16.000	48.416
2.2.1.4 Voorziening jubilea	198.249	0	12.613	6.553	179.083	198.249
2.2.1.0 Personeelsvoorzieningen	636.369	9.095	163.405	56.058	391.348	636.369
Overige voorzieningen						
2.2.3.0 Onderhoudsvoorziening	492.879	607.000	0	245.576	854.303	492.879
2.2.3.1 Overige voorzieningen	28.113	0	28.113		-	28.113
2.2.3.0 Overige voorzieningen	520.992	607.000	28.113	245.576	854.303	520.992
Totaal voorzieningen	1.157.361	616.095	191.518	301.634	1.245.651	1.157.361

Onderverdeling saldo 31-12-2021

	< 1 jaar	1-5 jaar	> 5 jaar	Totaal
Voorziening spaarverlof	0	0	0	0
Voorziening langdurig zieken	96.351	93.416	0	189.767
Voorziening professionalisering schoolleiders	30.000	11.150	0	41.150
Voorziening wachtgelders	16.000	0	0	16.000
Voorziening jubilea	67.881	56.226	54.976	179.083
Onderhoudsvoorziening	93.935	965.144	-204.776	854.303
Overige voorzieningen	0	0	0	0
Totaal voorzieningen	304.167	1.125.936	-149.800	1.280.303

	31-12-2021	31-12-2020
	I	I
Kortlopende schulden		
2.4.8.0 Crediteuren	327.374	361.071
2.4.9.0 Belastingen en premies sociale verzekeringen	631.357	628.840
2.4.10.0 Schulden terzake van pensioenen	217.907	277.264
2.4.19 Overige kortlopende schulden	73.877	57.419
2.4.19.1 Overlopende passiva	970.224	1.446.341
2.4.0.0 Kortlopende schulden	2.220.739	2.770.935
Overlopende passiva		
2.4.15 Vooruitontvangen investeringssubsidies	304.842	285.726
2.4.16 Vooruitontvangen termijnen	143.783	666.069
2.4.17 Vakantiegeld en -dagen	521.537	484.473
2.4.19.0 Overige	62	10.073
2.4.19.1 Overlopende passiva	970.224	1.446.341

5.6 Toelichting op de staat van baten en lasten

Toelichting op Staat van Baten en Lasten

	2021 €	Begroting 2021 €	2020 €
3.0.0.0 Baten			
3.1.0.0 Rijksbijdragen OCW			
3.1.1.1 Rijksbijdragen OCW sector PO	18.518.001	17.868.808	18.019.471
3.1.2.1 Overige subsidies OCW	82.139	27.950	8.062
3.1.3.0 Ontvangen doorbetalingen Rijksbijdrage SWV	575.260	541.494	555.158
3.1.5.0 Subsidies inzake Covid (EHVK, NPO, IOP)	2.151.831	245.140	48.507
3.1.0.0 Totaal (Rijks)bijdragen OCW	21.327.230	18.683.392	18.631.198
3.2.0.0 Overige overheidsbijdragen			
3.2.1.0 Gemeentelijke bijdragen en subsidies	183.829	399.221	189.085
3.2.0.0 Totaal overige overheidsbijdragen	183.829	399.221	189.085
3.5.0.0 Overige baten			
3.5.1.0 Verhuur (medegebruik)	97.548	101.818	105.581
3.5.2.0 Detachering personeel	74.032	74.983	72.295
3.5.4.0 Sponsoring	4.169	2.075	350
3.5.6.0 Overige			
3.5.6.5 Overige baten	304.394	88.297	180.009
3.5.6.8 Muzieksubsidie	8.796	8.750	2.840
3.5.0.0 Totaal overige baten	488.938	275.923	361.075
3.0.0.0 Totale baten	21.999.997	19.358.536	19.181.358

4.0.0.0 Lasten

4.1.1.0 Personele lasten

4.1.1.1 Brutolonen en salarissen	11.224.044	15.191.010	10.736.462
4.1.1.2 Sociale lasten	2.044.525	-	2.041.216
4.1.1.3 Pensioenpremies	1.834.372	-	1.648.779
4.1.1.0 Lonen en salarissen	<u>15.102.941</u>	<u>15.191.010</u>	<u>14.426.457</u>

4.1.2.1 Dotatie/vrijval personele voorzieningen:

4.1.2.1.1 Dotatie personele voorzieningen	-	-	55.484
4.1.2.1 Vrijval personele voorzieningen	<u>271.805-</u>	<u>-</u>	<u>-</u>
4.1.2.1 Totale mutatie in personele voorziening	<u>271.805-</u>	<u>-</u>	<u>55.484</u>

4.1.2.2 Personeel niet in loondienst

4.1.2.3 Overig, overige personele lasten	980.905	231.570	478.121
--	---------	---------	---------

4.1.2.0 Overige personele lasten	<u>526.493</u>	<u>422.253</u>	<u>303.833</u>
----------------------------------	----------------	----------------	----------------

	<u>1.235.593</u>	<u>653.823</u>	<u>837.438</u>
--	------------------	----------------	----------------

4.1.3.0 Uitkeringen (-/-)	344.378-	180.308-	334.380-
---------------------------	----------	----------	----------

4.1.0.0 Totaal personele lasten	<u>15.994.156</u>	<u>15.664.525</u>	<u>14.929.516</u>
---------------------------------	-------------------	-------------------	-------------------

Gemiddeld aantal personeelsleden (in fte's)

	2021 fte's	2021 fte's	2020 fte's
Directie	10,0	10,0	11,0
OP	166,7	169,8	173,0
OOP	29,8	25,0	23,0
Totaal	<u>206,5</u>	<u>204,8</u>	<u>207,0</u>

Toelichting op Staat van Baten en Lasten			
	2021 €	Begroting 2021 €	2020 €
4.2.0.0 Afschrijvingen			
4.2.2.1 Gebouwen	30.124	12.002	12.002
4.2.2.2 Inventaris en apparatuur	609.827	585.083	595.039
4.2.0.0 Totaal afschrijvingen	639.951	597.085	607.041
4.3.0.0 Huisvestingslasten			
4.3.1.1 Huur (medegebruik en servicekosten)			
4.3.1.1 <i>Huur (medegebruik en servicekosten)</i>	<i>164.181</i>	<i>161.884</i>	<i>158.945</i>
4.3.3.0 Onderhoud			
4.3.3.1 Gebouwen	153.037	89.211	176.181
4.3.3.2 Inventaris	10.673	3.408	15.827
4.3.3.3 Tuinonderhoud	17.794	15.971	22.091
4.3.3.0 <i>Onderhoud</i>	<i>181.504</i>	<i>108.590</i>	<i>214.099</i>
4.3.4.0 Energie en water			
4.3.4.1 <i>Energie en water</i>	<i>266.933</i>	<i>253.368</i>	<i>244.231</i>
4.3.5.0 Schoonmaakkosten			
4.3.5.1 <i>Gebouwen</i>	<i>406.956</i>	<i>391.806</i>	<i>417.906</i>
4.3.5.2 Schoonmaakartikelen	47.149	36.783	56.865
4.3.5.0 <i>Schoonmaakkosten</i>	<i>454.105</i>	<i>428.589</i>	<i>474.771</i>
4.3.6.0 Heffingen			
4.3.6.1 <i>Onroerende zaakbelasting</i>	<i>23.310</i>	<i>20.675</i>	<i>50.904</i>
4.3.6.2 <i>Rioolrecht</i>	<i>20.965</i>	<i>17.329</i>	<i>19.208</i>
4.3.6.0 <i>Heffingen</i>	<i>44.274</i>	<i>38.004</i>	<i>70.112</i>
4.3.6.3 <i>Uitbesteed onderhoudsbeheer</i>	<i>86.179</i>	<i>56.750</i>	<i>67.571</i>
4.3.8.0 Dotatie en vrijval overige voorzieningen			
4.3.7.1 Dotatie voorziening onderhoud	607.000	382.812	432.605
4.3.8.0 <i>Dotatie en vrijval overige voorzieningen</i>	<i>607.000</i>	<i>382.812</i>	<i>432.605</i>
4.3.9.0 Overige huisvestingslasten			
4.3.8.1 <i>Overige huisvestingslasten</i>	<i>27.233</i>	<i>16.547</i>	<i>4.358</i>
4.3.0.0 Totaal huisvestingslasten	1.831.409	1.446.544	1.666.692

Toelichting op Staat van Baten en Lasten			
	2021 €	Begroting 2021 €	2020 €
4.4.0.0 Overige lasten			
4.4.1.1 Administratie en beheer	14.488	-	10.420
4.4.1.01 Abonnementen, studieboeken, naslagwerken	17.890	22.631	22.991
4.4.1.02 Accountants- en advieskosten	51.773	78.333	121.639
4.4.1.03 Kantoorbenodigdheden	13.762	8.586	15.385
4.4.1.04 Kosten ICT	180.656	263.227	229.201
4.4.1.07 Kosten kopieermachines	60.109	60.205	54.010
4.4.1.08 Drukwerk	8.574	19.041	13.974
4.4.1.09 Porto	1.801	4.527	3.276
4.4.1.10 Telefoon- en internetkosten	32.005	33.888	29.036
4.4.1.1 Administratie en beheer	381.057	490.438	499.932
4.4.1.11 Reis- en verblijfskosten	2.800	3.018	1.215
4.4.1.12 Overige beheerskosten	46.346	46.230	46.484
4.4.1.0 Administratie- en beheerslasten	430.204	539.686	547.631
4.4.1.02 Uitsplitsing			
Overige advieskosten	25.773	48.833	91.728
Accountantskosten			
Honorarium onderzoek jaarrekening	26.000	29.500	29.911
Honorarium andere controleopdrachten	-	-	-
Honorarium fiscale adviezen	-	-	-
Honorarium andere niet-controledienst	-	-	-
Honorarium onderzoek bekostiging	-	-	-
Accountantskosten	26.000	29.500	29.911
Totaal	51.773	78.333	121.639
4.4.2.0 Inventaris, apparatuur en leermiddelen	77.358	28.208	21.542
4.4.4.0 Overige			
4.4.4.1 Overige, representatie en public relations	92.719	155.658	106.136
4.4.4.2 Middelen Covid en NPO	174.603	21.118	1.598
4.4.4.3 Leermiddelen	397.228	341.967	373.030
4.4.4.4 Materiële uitgaven subsidies	27.139	102.124	53.252
4.4.4.5 Overige	123.005	201.613	91.158
4.4.4.0 Overige	892.052	850.688	646.716
4.4.0.0 Overige lasten	1.322.256	1.390.374	1.194.347
5.0.0.0 Financiële baten en lasten			
5.5.0.0 Rentelasten (-/-)	3.291-	-	3.347-
5.0.0.0 Saldo financiële baten en lasten	3.291-	-	3.347-

5.7 Niet uit de balans blijvende verplichtingen

5.7.1 Meerjarige financiële verplichtingen

Reproductie

Met Stumpel is een huur- en onderhoudsovereenkomst afgesloten voor kopieerapparatuur met ingang van 1 november 2013 voor een bedrag van € 58.000 per jaar.

Schoonmaakwerkzaamheden

Per 1 augustus 2011 is een contract voor onbepaalde tijd met een opzegtermijn van 6 maanden afgesloten met schoonmaakbedrijven Alcmara 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):

Alcmara: ca € 150.000

Victoria : ca € 235.000

5.7.2 Overzicht verbonden partijen

Naam	Juridische vorm 2021	Statutaire zetel	Code activiteit en	Eigen vermogen 31-12-2021	Resultaat jaar 2021	Art. 2 403 BW	Consolidatie
			1/2/3/4*	€	€	Ja/Nee	Ja/Nee
Samenwerkingsverband De Westfriese Knoop	Vereniging met volledige rechtsbevoegdheid	Medemblik	4	€ 2.455.289	-/- € 123.617	Nee	Nee
*Code activiteiten: 1. Contractonderwijs 2. Contractonderzoek 3. Onroerende zaken 4. Overige							

5.8 Rapportage gegevens volgens Wet Normering Topinkomens (WNT)

WNT 2021

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) dienstbetrekking	Aanhef	Voorletters	Tussenvoegsel	Achternaam	Functie(s)	Aanvang functie in verslagjaar	Afloop functie in verslagjaar	Taakomvang fte	Gewezen topfunctionaris	Beloning	Belastbare onkostenvergoeding	Beloning betaalbaar op termijn	Subtotaal bezoldiging	Onverschuldigd betaald bedrag bezoldiging	Totale bezoldiging	Afwijkend WNT-maximum	Individueel WNT-maximum	Motivering overschrijding bezoldigingsnorm
1	ja	Mevr	G.A.C.		Koops-de Hoog	Bestuurder	01-01	31-12	1,00	nee	€ 115.658	€ 1.800	€ 21.786	€ 139.244	€	€ 139.244	€	149.000	nvt

Toezichthoudend topfunctionaris

Dienstbetrekking in verslagjaar								Bezoldiging									
Vlg nr.	(Fictieve) dienstbetrekking	Aanhef	Voorletter s	Tussen-voegse l	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	01-08	6.650	-	-	6.650		6.650		22.350	nvt
2	nee	De heer	J.W.		Bloem	Voorzitter	01-08	31-12	4.750	-	-	4.750		4.750		22.350	nvt
3	nee	De heer	T.A.C.		Karsten	Lid	01-01	01-08	5.367	-	-	5.367		5.367		14.900	nvt
4	nee	De heer	P.T.E.		Reenalda	Lid	01-01	31-12	8.000	-	-	8.000		8.000		22.350	nvt
5	nee	Mevrouw	A.D.J.	van	Rijnbach	Lid	01-01	31-12	7.333	-	-	7.333	*	7.333		22.350	nvt
6	nee	De heer	K.F.		Meertens	Lid	01-03	31-12	6.267	-	-	6.267		6.267		22.350	nvt
7	nee	De heer	R.R.		Klinkert	Lid	01-04	31-12	6.000	-	-	6.000		6.000		22.350	nvt

* 11 maanden gedeclareerd i.v.m. tijdelijke afwezigheid

Over verslagjaar 2021 is er geen sprake geweest van ontslaguitkeringen voor bovengenoemde personen.

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) dienstbetrekking	Aanhef	Voorletter	Tussen-voegsel	Achternaam	Functie(s)	Aanvang functie in verslagjaar	Afloop functie in verslagjaar	Taak-omvang fte	Gewezen topfunctionaris	Beloning	Belastbare onkosten-vergoeding	Beloning betaalbaar op termijn	Subtotaal bezoldiging	Onverschuldigd betaald bedrag bezoldiging	Totale bezoldiging	Afwijkend WNT-maximum	Individueel WNT-maximum	Motivering overschrijding bezoldigings-norm
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) dienstbetrekking	Aanhef	Voorletter	Tussen-voegsel	Achternaam	Functie categorie	Aanvang functie in verslagjaar	Afloop functie in verslagjaar			Beloning excl BTW	Belastbare onkosten-vergoeding	Beloning betaalbaar op termijn	Subtotaal bezoldiging	Onverschuldigd 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

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.

Voor 2021 is het algemene bezoldigingsmaximum vastgesteld (na jaarlijkse indexering) op € 209.000. Voor verschillende sectoren zijn onder dit algemene maximum specifieke bezoldigingsklassen met verlaagde maxima vastgesteld. Voor verschillende sectoren zijn onder dit algemene maximum specifieke bezoldigingsklassen met verlaagde maxima vastgesteld. De maxima voor 2021 voor de sector onderwijs zijn als volgt vast te stellen binnen de wettelijke kaders (geldend van 1-01-2021 t/m 31-12-2021).

De hoogte van de WNT wordt bepaald door het aantal complexiteitspunten van de stichting. In dit geval over drie punten:

1. Gemiddelde baten van de stichting over drie kalenderjaren.
2. Gemiddeld aantal bekostigde leerlingen over 3 kalenderjaren.
3. Gewogen aantal onderwijssoorten.

vb. 1: gemiddelde baten tussen de 5 – 25 miljoen = 4 pt. vb. 2: gemiddeld aantal leerlingen tussen de 2500 - 10000 ll. = 3 pt. vb. 3: gewogen aantal onderwijssoorten = 1

Dit levert voor Stichting Penta acht complexiteitspunten op, waarmee mede de WNT klasse op C wordt vastgesteld.

Voor jaar 2021 gold de onderstaande klasse-indelingsnorm:

Conclusie

Een en ander leidt tot de klassenindeling van een maximaal bezoldigingsmaximum van € 149.000 per kalenderjaar. De bestuurder heeft in 2020 een benoemingsomvang van in totaal 1,0. Dit leidt tot een bezoldigingsmaximum van € 149.000. Feitelijke bezoldiging in 2021 was € 139.244 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 2021:

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.

5.9 Gebeurtenissen na de balansdatum 31 december 2021

N.V.T

6. Overige

6.1 Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Volgt

6.2 Bestemming van het exploitatieresultaat

Het exploitatiesaldo van Stichting Penta is conform het besluit van het College van Bestuur van juni 2022 als volgt verdeeld.

Deze bestemming is reeds in de balans per 31 december 2021 verwerkt.

	Realisatie 2021
	€
Toevoeging/ontrekking Algemene Reserve	608.935
Toevoeging Bestemmingsreserve	
Bestemmingsres. Innovatie en professionalisering	150.000
Bestemmingsres. toekomstgerichte onderwijsinrichting (o.a. NPO, verduurzaming)	1.450.000
Totaal	2.208.935

6.3 Bijlagen

6.3.1 Model G

Model G Specificatie posten OCW/EL&I

G1 Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule

(Regeling RDS 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	nog niet geheel afgerond
					<i>Aankruisen wat van toepassing is</i>	
Studieverlof (06HI-Spectrum)	1165150	20 augustus 2020	18.139	18.139		X
Subsidie zij-instroom (07UX- Mariaschool)	1152187	15 april 2021	20.000	20.000		X
Subsidie zij-instroom (29XL-Roald Dahl School)	1154845	15 april 2021	20.000	20.000		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	
Subsidie Inhaal- en ondersteuningsprogramma's 4e tranche	IOP4-31657-PO	14 juni 2021	286.200	286.200	X	
		Totaal	689.039	689.039		

G2 Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule

(Regeling RDS 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	-	-	-	-	-	-

7. Ondertekening jaarverslag 2021

Vastgesteld door het bestuur te Hoorn op juni 2022

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

Goedgekeurd door de Raad van Toezicht op juni 2022

Mr. J.W. Bloem
voorzitter

Drs. P.T.E. Reenalda, lid RvT en
voorzitter 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 en
lid commissie onderwijs & identiteit