



BESTUURS VERSLAG 2022

inclusief verslag intern toezicht



INHOUDSOPGAVE

Voorwoord	3
1. HET SCHOOLBESTUUR	5
1.1 Profiel	6
1.2 Organisatie	11
2. VERANTWOORDING VAN HET BELEID	17
2.1 Onderwijs & Kwaliteit	18
2.2 Personeel & Professionalisering	33
2.3 Huisvesting, ICT & Facilitaire zaken	40
2.4 Financieel beleid	43
2.5 Continuïteitsparagraaf	48
3. VERANTWOORDING VAN DE FINANCIËN	52
3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief	53
3.2 Staat van baten en lasten en balans	56
3.3 Financiële positie	64
Verslag intern toezicht	66
4. JAARREKENING 2022	71
Grondslagen	72
A Balans per 31-12-2022 met vergelijkende cijfers 2021 (na bestemming resultaat)	76
B Staat van baten en lasten 2022 met vergelijkende cijfers begroting 2021 en realisatie 2021	77
C Kasstroomoverzicht 2022 met vergelijkende cijfers 2021	78
D Toelichting bij de balansposten	80
E Toelichting behorende bij de staat van baten en lasten	83
G Verantwoording subsidies	94
Controleverklaring van de onafhankelijke accountant	95
Bestemming van het exploitatieresultaat	96

Voorwoord

Het schrijven van een voorwoord voor het bestuursverslag van de Stichting Penta over het jaar 2022 vraagt om terug te kijken. Het is mooi en van groot belang om terug te kijken. Het 'dwingt' je tot de vraag: "Hoe is het eigenlijk gegaan?" Het zet aan tot reflectie

Medio november heeft de bestuurder vanwege ziekteverlof haar werkzaamheden niet meer kunnen voortzetten. Begin december 2022 is ondergetekende als voorzitter van het College van Bestuur a.i. aangetreden.

Dit bestuursverslag beschrijft in overwegende mate de ontwikkeling van Penta in 2022. Dit voorwoord beschrijft beknopt de ontstane situatie eind 2022 en een eerste perspectief op de gewenste ontwikkeling van de scholen en het kantoor van de Stichting Penta.

Vanaf het najaar van 2022 ontwikkelt zich een aantal issues in samenhang naar een climax:

- We verliezen marktaandeel ten aanzien van het aantal leerlingen binnen Hoorn;
- We hebben een aantal scholen met een leerlingenaantal onder de opheffingsnorm
- Ondanks alle inspanningen zijn niet alle vacatures op het kantoor en op de scholen vervuld;
- Een regulier vierjaarlijks inspectiebezoek (twee jaar uitgesteld door Corona) op de Ichthus leidt tot het oordeel 'zeer zwak';
- Een onderzoek van de inspectie naar het functioneren van het bevoegd gezag 'scoort' op de drie indicatoren 'onvoldoende';
- Er is een aanzienlijke aantal meldingen bij de externe vertrouwenspersoon en/of de inspectie van het onderwijs m.b.t. ervaren sociale onveiligheid;
- Discontinuïteit in de ondersteunende werkprocessen belemmert de verbetering van de dienstverlening. Het personeelsverloop op het kantoor leidt tot instabiliteit dan wel stagnatie van de werkzaamheden;
- Een brief van een klokkenluider, wordt breed in de organisatie bekend;

De Raad van Toezicht moet constateren dat gegeven de situatie een bestuurder a.i. de werkzaamheden van het College van Bestuur dient voort te zetten. De opdracht aan het College van Bestuur a.i. in termen van resultaten luidt:

- Er is uitvoering gegeven aan alle 'going concern' bestuurlijke taken zoals verwoord in het strategisch beleidsplan.
- Er is uitvoering gegeven aan het verbeteren van de bedrijfsvoering c.q. de dienstverlening aan de scholen en het doorbreken van het wij-zij gedrag tussen scholen en het kantoor; vice versa.
- In relatie tot de gewenste kwaliteit van het onderwijs is er in het bijzonder aandacht voor het predicaat zeer zwak op één van de scholen en de herstelopdrachten van de inspectie aan het bestuur.
- De diverse personele kwesties op het kantoor dienen op een integere en zorgvuldige wijze onderzocht te worden en vervolgens dient hierop op een passende wijze bestuurlijk geïntervenieerd te worden.
- Er is uitvoering gegeven aan het realiseren van een professionele cultuur en daarbij behorende professionele communicatie.
- Er heeft structureel overleg met de Raad van Toezicht plaatsgevonden.
- Er heeft structureel overleg met de gemeenschappelijke medezeggenschap plaatsgevonden.
- In verbinding met de schoolleiders is planmatig uitvoering gegeven aan het strategisch beleidsplan: de ontwikkelingen in de schoolplannen hebben een duidelijke relatie met het strategisch beleidsplan.

- Er is kwalitatief (op een dieper niveau) onderzocht, geanalyseerd en aan de Raad van Toezicht middels aanbevelingen gerapporteerd, wat de noodzakelijke en/of gewenste vervolgstappen voor de ontwikkeling van de organisatie zijn.

Na een intensieve periode van kennismaking en schoolbezoek vanaf begin december 2022 kan het College van Bestuur begin januari 2023 het volgende aan de Raad van Toezicht rapporteren:

- De verbinding tussen het College van Bestuur a.i. en schoolleiders is zich aan het herstellen.
- De personele situatie op het kantoor is kwetsbaar en ... tegelijkertijd richten de medewerkers zich op om hernieuwd 'de schouders eronder te zetten'.
- Er is op een zeer divers aantal terreinen sprake van omvangrijk achterstallig onderhoud.
- Op basis van de sturingsfilosofie 'resultaatgericht leidinggeven' kan voortvarend herstel worden gerealiseerd omdat breed in de organisatie de wil aanwezig is om tot verbetering te komen. Te constateren is dat het College van Bestuur a.i. het niet alleen hoeft te doen. Er zijn vele professionals binnen Penta, die kunnen en willen!

Het College van Bestuur a.i. intervenueert door te sturen op processen en gewenste resultaten in samenwerking met de schoolleiders en de medewerkers van het kantoor. We werken met elkaar samen door te oefenen in 'lerend organiseren'.

De interventies van het college van bestuur betreffen met name:

- Focus (niet alles kan tegelijk);
- Vergroten van de interne transparantie;
- Actieve communicatie over het wat (via de Penta informatief) en het waarom (in gesprek);
- Rolduidelijkheid College van Bestuur a.i., schoolleiders en medewerkers kantoor en herstel van vertrouwen;
- Het managementteam op het kantoor is opgeheven. zij adviseren en ondersteunen;
- Voorleven dat overleg leidt tot draagvlak en commitment;
- Voorspelbaar handelen;
- Verwachtingsmanagement: we nemen tijd om over veranderingen met elkaar te spreken;
- Naast de leerling, de medewerker centraal stellen;
- Coaching en begeleiding (in besprekingen) structureel binnen de organisatie aanbieden zodat verwerking van het verleden kan plaatsvinden en met elkaar wordt geoefend in het 'goede gesprek'.
- De sturing van het College van Bestuur in verbinding en in evenwicht brengen met de autonomie van de schoolleiders.

Jan Rozema

College van Bestuur a.i.

Hoorn, 11 April 2023

1. HET SCHOOLBESTUUR



1.1 Profiel

Missie, visie en kernactiviteiten

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.

Ons doel is helder; al onze scholen willen het eigen, unieke oneindig potentieel van Emma ontketen, waarbij we haar leren dit waardevol in te zetten in de samenleving. Emma is 4, 7 of 11 jaar oud. Emma is Maarten, Lucy, Youssef of Manon. Emma is ieder kind op iedere Penta-school.

We laten ons inspireren door woorden vanuit de Bijbel die onze mensvisie dragen. We gaan op basis van liefde en vertrouwen met elkaar om, waarbij we leren verantwoordelijkheid te dragen voor onszelf, voor elkaar, voor de samenleving en de wereld. Zodat al onze leerlingen de voorwaarden voor vrede en duurzame ontwikkeling leren begrijpen en meester worden.

De wereld om ons heen verandert snel. Wij leren Emma haar toekomst vorm te geven in een gezond en gelukkig leven, als onderdeel van het wereldwijde ecosysteem. Dit vereist dat onze professionals vooruit moeten kijken, risico's moeten durven nemen en dat vraagt lef. Kortom, een proactieve houding om maatschappelijke ontwikkelingen te vertalen in concreet handelen.

De identiteit van Penta is veelkleurig, als van een glas-in-lood venster. Niet alleen religieus getint, maar staand in de samenleving die voortdurend onderhevig is aan veranderingen. Die veelkleurigheid geeft ruimte en moed om onderwijs te verzorgen ten behoeve van de aan ons toevertrouwde leerlingen.

Veelkleurige kinderen vragen veelkleurig onderwijs. Onderwijs op maat naar de aard van de leerling. De identiteit van Penta is dus moeilijk te vatten onder één noemer. We hebben een religieus getinte identiteit, een pedagogisch getinte identiteit, een onderwijskundig getinte identiteit en ook een maatschappelijk getinte identiteit, veelal plaats of wijk gebonden. Eén ding valt er wel over de identiteit te melden; hij is in ieder geval veelkleurig én hedendaags.

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

Er zijn vier kernbegrippen ontstaan: werkwoorden die richting geven aan de interconfessionele identiteit van Penta. Iedere Penta-school beschrijft 'het eigene' in het schoolplan. Dat kan divers zijn, ook in uitvoering. De slogan 'bijzonder onderwijs met een eigen gezicht' wordt dus op vele manieren zichtbaar en merkbaar.

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 de leerlingen;
- wanneer we als hechte leergemeenschappen elkaar blijven inspireren en voeden;

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

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. Wij vinden het van belang dat mensen worden aangesproken op wat ze kunnen en dat ze openlijk met elkaar kunnen bespreken wat ze niet kunnen of nog moeten leren.

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

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

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, school overstijgend, van elkaar leren en er interne reflectie plaatsvindt.

Strategisch beleidsplan

Het strategisch beleid (koersplan 2017 en verder) is in 2022 onaangepast gebleven wat impliceert dat de woorden uit het koersplan 2017 en verder de onderligger vormen.

In mei 2022 is een kick-off georganiseerd met een inspiratielezing van Claire Boonstra in de bibliotheek van Hoorn. Deze bijeenkomst was de eerste intern gerichte bijeenkomst, waarbij van ieder schoolteam een aantal vertegenwoordigers (circa 50 pers.) aanwezig waren. Tevens is een kernregiegroep samengesteld, bestaand uit de bestuurder, enkele schoolleiders en MT-leden om het proces tot een nieuw strategische koers in te richten. De opleverdatum is gedurende het jaar uitgesteld naar december 2022/januari 2023. Het proces stagneerde in het 4e kwart van 2022 en met de wijsheid van nu willen we eind 2024 een nieuw strategisch beleidsplan hebben vastgesteld. Voor het jaar 2023 werken we op basis van focus in termen van resultaat aan een aantal concreet geformuleerde doelen.

Sinds 2019 is er meer specifieke aandacht voor de leerlingen die vanuit achterstandsposities aan ons onderwijs deelnemen. Soms duiden wij dit door naast Emma ook de jongensnaam Youssef te noemen. Zij staan symbool voor alle meisjes en jongens die in al hun diversiteit deelnemen aan ons onderwijs.

De 4-jarigen die nu starten op school stromen rond 2040 de arbeidsmarkt in en maken dan als jong volwassene deel uit van onze maatschappij. We weten niet hoe de wereld er tegen die tijd uit ziet, maar wel dat het tempo waarin de samenleving verandert intens hoog is. Nieuwe manieren van communicatie, nieuwe technieken, nieuwe inzichten op samenleven en samenwerken stellen nieuwe vragen aan Emma.

Het is een complexe uitdaging om onze leerlingen voor te bereiden op het samenleven en samenwerken in een voor ons nog onbekende toekomst. In ons basisonderwijs zetten we daarom het leerproces van Emma centraal, niet alleen de opbrengsten. Wij zijn ons ervan bewust dat we daar moderne, op maat gemaakte (gepersonaliseerde) en activerende leermethoden bij moeten inzetten.

Onze 11 scholen staan op verschillende afstand tot het, door henzelf geformuleerde, ideale onderwijs. Elke school heeft een eigen koers te gaan, deze koers gaat stap voor stap. Waarbij elke gezette stap bepalend is voor de volgende te zetten stap. We werken niet aan of met een product. We werken met mensen; kinderen en volwassenen, elk met eigen mogelijkheden én talenten. Dit vraagt om zo veel mogelijk maatwerk per kind en zo veel mogelijk maatwerk voor elke professional binnen onze organisatie.

- Wij bieden leerlingen ruimte om te onderzoeken, te ontwerpen en te leren vanuit eigen interesses, talent en potentie (basisbehoefte autonomie)
- Wij geven hen daarmee de ruimte om hun toekomst mede vorm te geven en daarmee invloed uit te oefenen op de samenleving (basisbehoefte relatie)
- Kennis is van belang maar andere zaken zoals conflicthantering, communicatie en begrip voor andere culturen zijn van even groot belang (basisbehoefte competentie)
- Een gezond lijf en een gezonde geest zorgen voor een goede balans om je staande te houden in een veranderende samenleving.

Bestuurlijke hoofddoelen opgesteld per schooljaar vormden het vervolg op het uitvoering geven aan het koersplan 2017 en verder.

Bestuurlijke doelen 2022

De strategische doelstellingen staan beschreven in de meerjarenbegroting 2022-2025. In dit document is per beleidsonderwerp een toelichting geschreven. De bestuurlijke doelen van 2022 hebben een overlap in de schooljaren 2021-2022 en 2022-2023. Naast de meerjarenbegroting staan jaardoelen beschreven in de bestuurlijke jaarplannen 2021-2022. De stukken waarin bestuurlijke jaardoelen 2022-2023 worden omschreven zijn twee documenten die in conceptfase en ontwerpfase gebleven zijn.

1. onderwijs & ontwikkeling	Kwaliteitszorg registratie / monitoring kwaliteitscyclus NPO plannen	scholing en opleiding ICU - Penta academy	OAB projecten Samen van start & onderzoek
2. personeel & organisatie	Penta kantoorteam integrale werkwijze herinrichten + vacatures	Strategisch pers.beleid Formatieplanning, vitaliteit, fuwa	basis pers. admin. digitaal op orde
3. financiën & facilitair	P&C cyclus begroten en formatieplanning borgen jaarcyclus	SIHP uitvoering Maria huisvestingsplannen per wijk: Risdam prio	NPO projectbeheer
4. cultuur & identiteit	samenwerken samenwerking scholen onderling intensiveren	(chr.) identiteit borgen en levend houden	inspraak MR versterken (P)GMR - RvT - MR en Kinderraad
5. continuïteit & innovaties	strategie IKC ontwikkeling en schooleigen KO partnerkeuze	inkomsten aantal stabilisatie -Kersenboogerd door: PR - imago websites beheer subsidies	innovaties: SWV - Intermezzo - zomerschool - TECHPact - Samen v. Start

Verwijzing

- [Koersplan 2017 en verder](#)
- [Meerjaren begroting 2022-2025](#)
- [Bestuurlijke jaardoelen 2021-2022](#)
- [Bestuurlijke jaardoelen 2022-2023 concept](#)
- [Ontwerp bestuurlijke jaardoelen 2022-2023](#)

Politieke en maatschappelijke ontwikkelingen

We leven in een samenleving waarin ontwikkelingen elkaar snel opvolgen en maatschappelijke eisen die, onder druk van de politiek, voortdurend veranderen. De aandacht voor de basisvaardigheden van het funderend onderwijs zijn toegenomen. Goed leren lezen, schrijven en rekenen zijn voorwaardelijke vaardigheden die voor ieder kind in de basis van het onderwijs goed belegd moeten zijn.

De nieuwste technologische ontwikkelingen volgen elkaar in rap tempo op. Digitale vaardigheden zijn meer dan nodig. Dat geldt ook voor de beveiliging van onze data en de vele (digitale) systemen waarvan we gebruik maken.

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 flink onder druk. Dit is een maatschappelijk probleem dat ook door de politiek wordt erkend. Dit versnelt het bieden van vaste contracten, doet een beroep op medewerkers naar uitbreiding van hun aanstelling en maakt dat stagiaires vergoedingen ontvangen.

Dit leidde in 2022 tot het aanvragen van diverse extra subsidies ter verbetering van ons onderwijs en het vervolgen van subsidietrajecten die reeds waren opgestart.

De oorlog in Oekraïne heeft onze economie geraakt door inflatie en is er een forse toename van de energieprijzen. Het leidde tevens tot een groep vluchtelingen die hier in Nederland opgevangen worden. Naast dat het effect heeft op onze uitgaven door hogere prijzen heeft het impact op de gezinnen waarin de leerlingen opgroeien. Steeds meer gezinnen kunnen niet of moeilijk rondkomen.

Het klimaatakkoord 2030 en de stijging van de prijzen voor grondstoffen en materialen vertraagt de afgifte van bouwvergunningen en de realisatie van nieuw- en verbouwprojecten.

Het is onze opdracht om ondanks bovenstaande kwesties als het lerarentekort en verduurzaming van de onderwijshuisvesting het best mogelijke reguliere onderwijs te verzorgen.

Toegankelijkheid & toelating

Ons onderwijs is voor alle leerlingen voor regulier basisonderwijs toegankelijk. De grondslag van onze stichting geldt voor de scholen als anker, bij de toepassing ervan is er ruimte voor diversiteit. Wij willen open christelijke scholen zijn.

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 dat regulier basisonderwijs kan volgen en zijn alle ouders welkom – in de basis op grond van wederzijds respect.

1.2 Organisatie

Contactgegevens

Naam: Stichting Penta voor RK, PC en interconfessioneel onderwijs
Bestuursnummer: 31657
Adres: Maelsonstraat 28-d, 1624 NP Hoorn
Telefoonnummer: 0229-219171
E-mail: info@stichtingpenta.nl
Website: www.stichtingpenta.nl

Bestuur

NAAM	FUNCTIE	NEVENFUNCTIE(S) BEZOLDIGD/ONBEZOLDIGD
drs. G.A.C. Koops-de Hoog MEM	College van Bestuur	- Bestuurder stichting Scouting Niedorp onbezoldigd - Bestuur & mede-eigenaar VVE Coenstate Hoorn onbezoldigd - Lid VAR NSO-CNA Amsterdam onbezoldigd
Jan Rozema	College van Bestuur interim per 5/12/2022	- Directeur Service Unit (bedrijfsvoering) bij Onderwijsgemeenschap Venlo (OGVO) bezoldigd (1-1 tot 31-12-2022) - Lid raad van toezicht (tevens auditcommissie) van Raad van Toezicht van het Emmaus College Rotterdam bezoldigd (1-1 tot 31-12-22) - Lid bestuur van de SPB (Opleidingscentrum voor de Bouw) / Bouwacademie Groen Hart onbezoldigd (1-9 tot 31-12-22) - Rozema Saam (scholing, advies, administratie en management) mede - eigenaar bezoldigd (1-1 tot 31-12-22)

Scholen

In onze scholen in Hoorn, Blokker en Zwaag bieden wij onze leerlingen het best passende onderwijs en kinderopvang. Zij vormen een bijzondere plek in het leven van kinderen. Een plek waar onderwijs en vaak ook kinderopvang zijn afgestemd naar lokale wijsheid. Onze diverse scholen en kindcentra staan op onze website.

Verwijzing

- [Scholen en Kindcentra](#)

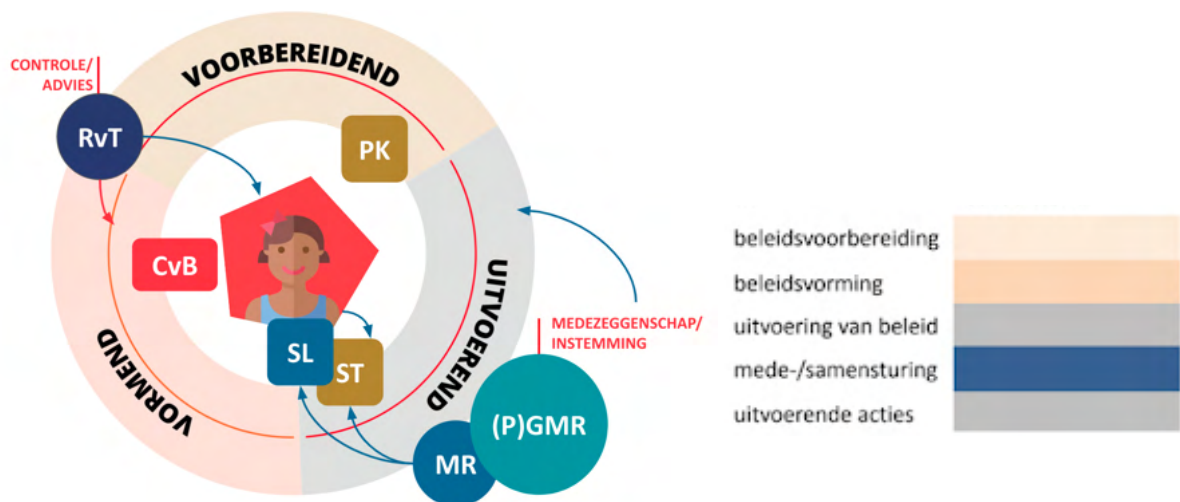
Organisatiestructuur

Het organogram van Stichting Penta is cyclisch verbeeld. Een organisatie met een 'Rijnlandse visie' die de mens en de menselijke maat centraal stelt en de werkprocessen organisch en cyclisch inricht.

De cirkel is de beleidscyclus die verschillende stadia kent: een fase van voorbereiding, vorming en uitvoering.

Vanuit een integrale visie organiseren wij 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 afgesproken zijn. Vanzelfsprekend hoort daar transparante verantwoording bij. Heldere en duidelijke onderlinge informatievoorziening en communicatie ondersteunen de beleidscyclus.

Onder de 11 brinnummers vallen 12 schoollocaties. De Pontonnier valt als nevenvestiging onder het brinnummer van de St. Jozefschool.



CvB: College van Bestuur | de bestuurder die eindverantwoordelijkheid voor de gehele organisatie en de totale beleidscyclus inclusief beleidskaders en -vorming.

RvT: Raad van Toezicht | het toezichthoudende orgaan, dat gevraagd en ongevraagd adviseert en de klankbordfunctie voor het CvB vervult. De Raad van Toezicht vervult tevens de werkgeversfunctie ten opzichte van het College van Bestuur.

(P)GMR: (Personele) Gemeenschappelijk Medezeggenschapsraad | bij medezeggenschap op het organisatiebrede beleid is de centrale (P)GMR betrokken. Om die reden staan de invloedslijnen 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.

PK: Penta Kantoor | Het kantoor team werkt vanuit het kantoor op de Maelsonstraat aan de voorbereiding en uitvoering van beleid op de gebieden personeel, financiën/facilitair en onderwijskwaliteit (inclusief ICT & innovaties).

SL: Schoolleiders | geven direct leiding aan hun schoolteams en zijn daarin verantwoordelijk voor de uitvoering van het beleid en onderwijs op de scholen. Zijn gemandateerd in bevoegdheden gericht op beleidsuitvoering en het

inrichten en aanpassen van schoolorganisatie aan de context. Dit vraagt om flexibiliteit in de organisatiewijze en een adaptief en innovatief vermogen.

ST: Schoolteams

MR: Medezeggenschapsraad | is betrokken bij het opstellen van het schooleigen beleid.

Verwijzing

- [jaarplanning 2021-2022](#)
- [jaarplanning 2022-2023](#)

De (gemeenschappelijke) medezeggenschap

De (P)GMR bestaat uit 5 vertegenwoordigers namens de personeelsgeleding en 5 vertegenwoordigers namens de oudergeleding. Er is een (P)GMR voorzitter benoemd, Paul Janssen -Duijghuijsen en is er een notuliste t.b.v. de schriftelijke verslaglegging. De GMR vertegenwoordigt, indien mogelijk, ieder één van de beleidsterreinen zoals die ook voor de Raad van Toezicht gelden, namelijk:

- Finance & Organisatie (F&F)
- Mens & Werk (P&O)
- Onderwijs & Kwaliteit (O&K)
- Onderwijs, Innovatie & identiteit (O,I & I)

Verwijzing

- [Jaarverslag GMR 2022](#)

Horizontale dialoog en verbonden partijen

Het College van Bestuur voert op regelmatige basis het gesprek met (een afvaardiging van) de Raad van Toezicht, ouders ((P)GMR/MR), schoolteams, schoolleiders en andere belangrijke partners van de scholen binnen de regio. Juist in samenspraak met direct belanghebbenden 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.

BELANGRIJKE PARTNERS BINNEN DE REGIO	
Primair onderwijs Hoorn SCIO - Stabo - Al Amana - Ithaka - Trigoon	Collegiaal overleg, met SCIO regelmatig in relatie tot diverse ontwikkelingen binnen Hoorn, het onderwijs, personeel en bedrijfsvoering.
Samen van Start	Een samenwerking binnen de Gelijke Kansen Alliantie waarin SCIO, Stichting Penta, Stichting Netwerk, de openbare bibliotheek en gemeente Hoorn samenwerken om kinderen een goede voorbereiding te bieden op de basisschool.
Passend onderwijs West-Friesland	Het samenwerkingsverband voor passend onderwijs in West-Friesland, zowel voor scholen in het basis- als het voortgezet onderwijs. Er is regelmatig overleg middels ALV, knooppunten en de OPR en samenwerking in de ondersteuningsteams van de scholen.
Kinderopvang	Organisaties voor kinderopvang zijn een belangrijke partner in de doorgaande lijn 0 – 12 jaar. Op alle locaties vindt directe afstemming en samenwerking

BELANGRIJKE PARTNERS BINNEN DE REGIO	
SKWF - 't Herdertje - Berend Botje	plaats. Er zijn overeenkomsten getekend om onderlinge samenwerking te intensiveren met als doel, in samenwerking met deze partners, te komen tot Integrale Kindcentra.
Voortgezet Onderwijs Tabor - Atlas - Vonk - SvPO - Praktijkschool - Trigoon	Het VO is een belangrijke partner in de doorgaande lijn 4 – 18 jaar. Er zijn diverse initiatieven om onderlinge samenwerking te intensiveren op diverse gebieden, waaronder: • internationalisering op Werenfridus - Roald Dahl/ Wingerd, • doorgaande lijn PO VO Rank - Vonk, • doorgaande lijn PO VO intermezzo Ichthus - Copernicus/OSG Op alle locaties vindt overleg plaats met de scholen waarvan de leerlingen naar die school voor Voortgezet Onderwijs uitstromen.
Gemeente Hoorn	Met de gemeente Hoorn wordt onder meer samengewerkt op het gebied van huisvesting, leerplicht en lokaal onderwijsbeleid, waaronder de gelijke kansen alliantie (GKA). Dit kent een wijkgerichte aanpak: • Centrum: Mariaschool • Noord: BvB • Risdam: Kompas - Rank - Pontonnier • Kersenboogerd: Dynamis - Ceder - Spectrum • Grote Waal: Ichthus • Blokker, Zwaag & Bangert Oosterpolder: Wingerd - St. Jozef - Roald Dahl
Openbare Bibliotheek	Brede school bibliotheken zijn op diverse locaties gehuisvest in de scholen. De samenwerking tussen de scholen en de bibliotheken vormt een belangrijke schakel in de taal- en leesontwikkeling van onze leerlingen.
MBO - HBO IPABO - PABO - Horizon College	Samenwerking m.b.t. begeleiding studenten van het HBO, post-HBO en MBO.
ROPO	Het regionaal overleg primair onderwijs(ROPO) is een samenwerkingsverband van Westfriese schoolbesturen waarin op diverse thema's zoals arbeidsmarkt en passend onderwijs wordt samengewerkt.
Techniekpact: SKOWF, SKO de Streek, Present, Tabor, Martinus	Een samenwerkingsverband van onderwijsinstellingen, werkgevers- en werknemersorganisaties in West-Friesland met als doel voldoende en vakbekwame technici op te leiden. Want techniek is de grootste motor van onze economische welvaart.
Regionaal Arbeidsmarkt Platform (RAP)	Regionale samenwerkende stichtingen rond arbeidsmarkt, werving en personeelbehoud.

Verwijzing

- [Gelijke Kansen Alliantie](#)
- [Samen van Start](#)

- [Passend Onderwijs West-Friesland](#)
- [Regionale aanpak lerarentekort](#)
- [Techniekpact West-Friesland](#)

Klachtenbehandeling

Stichting Penta is aangesloten bij de Landelijke Klachtencommissie voor het Katholiek Onderwijs, onderdeel van de Geschillencommissie Bijzonder Onderwijs (GCBO). De functie van externe vertrouwenspersoon is ondergebracht bij GGD Hollands Noorden.

Casuïstiek

De externe vertrouwenspersoon is in 2022 bij 18 casussen betrokken geweest.

- 15 casussen gingen over een conflict tussen medewerkers en hun leidinggevende
- 2 casussen hadden te maken met het gevoerde schoolbeleid
- 1 casus betrof de thuissituatie van een leerling

Meerdere gesprekken hebben plaatsgevonden.

Klachtenprocedure

Procedure bij het voordoen van een klacht op een van onze scholen:

1. U gaat in gesprek met degene tegen wie de klacht is gericht.
2. U gaat over 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 stichting 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).
 - a. De naam van de interne contactpersoon staat vermeld in de schoolgids van iedere school.
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.
 - a. 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
6. Bij klachten van ernstiger aard wordt de externe klachtencommissie benaderd.
7. 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).
 - a. 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)

Verwijzing

- [jaarverslag vertrouwenspersoon](#)

Juridische structuur

De juridische structuur van de organisatie is de stichtingsvorm en draagt de naam: ‘Stichting Penta voor RK, PC en interconfessioneel onderwijs’. Stichting Penta 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.

In de statuten zijn onder andere vastgelegd de grondslagen, het doel van ‘Stichting Penta’ en de taken en bevoegdheden van het College van Bestuur en de Raad van Toezicht. Stichting Penta vindt haar oorsprong vanaf 1 augustus 1998 en staat ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder nummer 41234375.

Governance en Code Goed Bestuur

Conform het zogenaamde ‘two-tier-model’ werkt stichting Penta sinds 1 januari 2013 met een College van Bestuur en een Raad van Toezicht.

De Raad van Toezicht houdt toezicht op het beleid van het College van Bestuur en op de gang van zaken binnen Stichting Penta. De RvT vervult ook de rol van werkgever voor het CvB en die van klankbord. Statutair is onder andere bepaald dat de (meerjaren)begroting, het (meerjaren)beleidsplan en het jaarverslag inclusief de jaarrekening ter goedkeuring aan de RvT moeten worden voorgelegd.

Code Goed Bestuur

Het CvB en de RvT onderschrijven en handhaven de Code Goed Bestuur welke is vastgesteld door de PO-Raad. Goed Bestuur is een belangrijke voorwaarde voor goede onderwijskwaliteit.

De Code Goed Bestuur PO is opgebouwd uit vier principes:

1. Het bestuur zorgt voor goed onderwijs aan alle kinderen.
2. Het bestuur werkt voortdurend in verbinding met de maatschappelijke context.
3. Het bestuur werkt actief aan de professionaliteit van de organisatie en van zichzelf.
4. Het bestuur werkt integer en transparant.

De Raad van Toezicht heeft in 2022 gewerkt aan het toezichtkader. Het bestuur heeft gewerkt aan het actualiseren van de statuten, hierin zijn ook de wijzigingen van de WBTR (Wet bestuur en toezicht rechtspersonen) meegenomen. Zowel het toezichtkader als de statuten zullen in 2023 worden vastgesteld. Aandachtspunt is het ontbreken van de integriteitscode. In 2023 werken we aan een governance handboek om de documenten te actualiseren en aan te vullen. Door middel van scholing en publicaties zullen we de bekendheid met deze code verbeteren.

2. VERANTWOORDING VAN HET BELEID



2.1 Onderwijs & Kwaliteit

Onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg

Stichting Penta wil met het onderwijs op de scholen werken aan de ontwikkeling van alle leerlingen. Het Rijnlandse werken is een belangrijk uitgangspunt. Er wordt gewerkt in verbinding, vanuit vertrouwen en vakmanschap. De drie termen die in dit kader centraal staan, zijn: samen, kansrijk en duurzaam.

‘Onderwijs en Ontwikkeling’ is het beleidsterrein waarbinnen de kwaliteitskaders van de scholen inhoudelijk worden vormgegeven, gemonitord en getoetst. Het realiseren van goed onderwijs betekent doorlopend het beschouwen, analyseren en interpreteren van succesfactoren. Deze worden in samenwerking met de schoolleiders bepaald en ingevuld.

In de kwaliteitscyclus van dit jaar staan 4 kwartaal momenten gepland voor schoolbezoeken:

- **Fase 1:** bespreken en monitoren van de NPO-onderdelen ‘scan’, ‘plan’ en ‘menu’. Daarnaast het nalopen van de kwaliteit van de schooldocumenten: schoolgids, jaarplan en jaarverslag.
- **Fase 2:** overview van de totale schoolontwikkeling aan de hand van alle beleidsdomeinen incl. de NPO-activiteiten.
- **Fase 3:** inzoomen op school specifieke deelonderwerpen uit de overview, het voorbereiden van de nieuwe schoolplanperiode 2022-2026 en de resultaatanalyse van CITO-M.
- **Fase 4:** analyse en diagnose eindtoets + CITO-E, evaluatie NPO 1e jaar en opzet NPO 2e jaar + voorbereiding documenten nieuwe schooljaar.

Het doel is zicht te krijgen en te behouden op de geleverde onderwijskwaliteit, belemmerende factoren in beeld te krijgen en van oplossingen te voorzien en de onderwijskansen van kinderen zo optimaal mogelijk te (helpen) maken.

In het najaar van 2022 is tijdens het 4-jaarlijks onderzoek geconstateerd dat dit stelsel de kwaliteit op de scholen onvoldoende waarborgt. Het ontbreken van een cyclisch stelsel, een duidelijk gedefinieerde visie, ambitie en doelen zijn onder meer de punten van verbetering.

Wij hebben onder ogen te zien dat we een pittige herstelopdracht hebben op te pakken op onder meer de aspecten kwaliteitscultuur en kwaliteitsbeleid. Dat wij op een aantal scholen de vraag hebben te beantwoorden ‘hoe nu verder’. In de loop van schooljaar 2023 zal het stelsel van kwaliteitszorg worden herzien en een duidelijk overzicht worden toegevoegd. [Zie verdere toelichting onder ‘inspectie’](#)

De scholen hebben een schoolplan voor de periode 2022-2026 geschreven, gebaseerd op het Koersplan 2017 en verder. De eigen koers en stelsel van kwaliteitszorg binnen de scholen wordt hierin duidelijk omschreven. Iedere school heeft een eigen stip op de horizon met ontwikkelingen en ambities waar de school aan werkt gedurende de periode van het plan.

In de volgende schoolplannen is het herziene stelsel van kwaliteitszorg van stichting Penta leidend, waarbij de scholen nog steeds hun eigen schoolambities realiseren, passend bij de visie en populatie van de school.

Doelen en resultaten

Ondanks dat 2022 een turbulent jaar was waarin de nasleep van corona een rol speelde in het onderwijs, is verder gewerkt aan de ontwikkeling van beleid en doelstellingen zoals deze zijn benoemd in de meerjarenbegroting 2022-2025.

DOEL / BELEIDSVOORNEMEN	STATUS	TOELICHTING
NPO		Er zijn drie kernactiviteiten: • Het creëren van een sterk lerarenteam die werkt vanuit de innerlijke, professionele opdracht om voortdurend te verbeteren. • Het gebruik van evidence informed technieken in de klas. • Het inzetten van gerichte, extra maatregelen, gericht op (het voorkomen van) achterstanden. Naast de schoolspecifieke invulling wordt ook organisatiebreed aanbod gerealiseerd. Hierbij valt o.m. te denken aan de opzet en inrichting van de Penta-zomerschool.
Intern auditteam		Samen met O&O worden schoolbezoeken afgelegd, afgestemd op de onderzoeksvraag vanuit de school zelf. Doel is de kwalitatieve stand van zaken in beeld te krijgen, daaruit conclusies te trekken en waar nodig initiatieven te ontwikkelen om via verbeteracties onderdelen van het onderwijsproces te optimaliseren.
Stagebureau		Doel is een eigen, professioneel functionerend stagebureau op te zetten dat in nauwe samenwerking met P&O een goede werving, verdeling, begeleiding en werktoeleiding biedt aan studenten. Waar in de afgelopen jaren vooral werd samengewerkt met Pabo's, richt het stagebureau zich nu ook op de MBO- en andere opleidingsinstituten. In dit kader zijn twee medewerkers aangetrokken (samen fte 0,4) die samen met de directeur O&O het stagebureau leiden.
Penta-academie		Doel is de ontwikkelbehoeften van Penta-medewerkers te inventariseren en via gericht aanbod te voorzien van invulling. Daarbij staat de individuele groei van de medewerker op de voorgrond, maar ook speelt de kwalitatieve versterking van de organisatie als geheel een rol. Het gaat niet slechts om een vraag en aanbod op het terrein van scholing/trainingen/cursussen. Ook staat het ontmoeten op het programma (bijvoorbeeld via ICU-activiteiten), naast het ontvangen (b.v. via lezingen van gastsprekers), het ontdekken (b.v. via werksessies en excursies) en het onderhouden (b.v. via terugkom-werksessies). Om ontwikkelgericht te kunnen acteren, organiseert O&O in samenwerking met P&O doelgroep-ontmoetingen. Medewerkers die vallen onder de categorie lio-student, startende leerkracht of

		senior-medewerker krijgen gerichte uitnodigingen om bijeenkomsten bij te wonen. Doel is de kansrijkheid te vergroten, de startfase te helpen overbruggen en de vitaliteit duurzaam te versterken.
Onderwijsachterstanden-beleid		Werken aan onderwijsachterstandenbeleid middels onder andere projecten als Samen van Start & onderzoek.

Wegens het doorlopen van de **NPO-gelden** is dit proces nog niet afgerond. De scholen evalueren de ingezette middelen op schoolniveau in de nieuw opgestelde plannen die met de MR'en zijn besproken. [Zie verdere toelichting onder "Nationaal Programma Onderwijs"](#)

De **audit** loopt goed, de koppeling met het kwaliteitsstelsel wordt versterkt. De auditcommissie heeft de Ichthus (maart), de Rank (mei) en Dynamis (november) bezocht en van een professionele feedback voorzien. Onderwerp van gesprek zijn een meer integrale werkwijze binnen de kaders van de kwaliteitscyclus en de verslaglegging.

Het **stagebureau** is sterk gegroeid en weet Pabo-studenten te interesseren voor een stageplaats. Met het Horizon College is een overeenkomst gesloten waarbij wij werving, selectie, plaatsing en begeleiding van mbo-studenten voor onze rekening nemen. Wij zijn voornemens dit stageteam te versterken en uit te breiden.

Er zijn samenwerkingsovereenkomsten met Ipabo Amsterdam - Alkmaar en met Pabo InHolland Alkmaar. Stageplaatsen worden aangeboden, er is degelijke begeleiding, studenten worden beoordeeld, bijeenkomsten vanuit de opleiding worden bezocht en wij organiseren bijeenkomsten voor studenten.

- De mentor geeft de dagelijkse begeleiding aan de stagiaire.
- Iedere school heeft een stagecoördinator, die de stageplaatsen op een school regelt.
- Het stagebureau verwerkt het totaal aan stageplaatsen en zij verzorgen in overleg met de hogescholen de plaatsing. Het stagebureau vertegenwoordigt de stichting op de beide hogescholen, deelt de beoordelingsmomenten in en beoordeelt een deel van de studenten.

HBO STAGIAIRES SCHOOLJAAR 2021-2022				
	Voltijd 1e jaars	Voltijd 2e jaars	Voltijd 3e jaars	4e jaars = LIO
Ipabo	8	15	8	7
InHolland	9	7	2	1
MBO STAGIAIRES SCHOOLJAAR 2021-2022				
		Voltijd 2e jaars	Voltijd 3e jaars	
Horizon		23		

Zeven LIO-stagiaires hebben hun diploma gehaald. Eén student verlengt de stage met een half jaar, startend september 2022. Eén student is voor een andere stichting gaan werken. De overige studenten hebben een contract gekregen binnen de stichting.

Het dreigende lerarentekort is merkbaar waardoor het van belang is zoveel mogelijk studenten aan ons te binden. Uitgangspunt is dat elke school zo veel mogelijk stagiaires begeleidt. Zij zijn immers onze collega's van de toekomst.

Om ervoor te zorgen dat de studenten zich fijn voelen bij de stichting en zich betrokken voelen, zijn voor hen meerdere bijeenkomsten georganiseerd. De reacties hierop zijn erg positief. Om LIO-stagiaires te werven zijn gesprekken gevoerd met derdejaars studenten, waarbij zij hun wensen aan konden geven. Naar aanleiding van deze gesprekken konden studenten ervoor kiezen om een dag mee te lopen op een school, om zo sfeer te proeven en een goed beeld te krijgen van de school.

Dit jaar behaalde één leraar het certificaat van schoolopleider bij de Ipabo. In totaal zijn er drie schoolopleiders werkzaam. Zij hebben het grootste gedeelte van de studenten middels werkplekassessments (WPA's) beoordeeld. Hierbij ondersteund door de schoolopleiders van het stagebureau en twee gepensioneerde oud-collega's, die beide schoolopleider zijn geweest.

AFGENOMEN WPA'S		
	Eerste periode	Tweede periode
Ipabo	18	24
InHolland	7	9

Betreffend de beoordeling van MBO-stagiaires gaat er een verandering plaatsvinden. Met ingang van schooljaar 2023-2024, dient iedere school een bevoegd persoon in dienst te hebben, die de examinering van MBO-studenten kan uitvoeren.

De bedachte vorm voor de **Penta academie** is (nog) niet mogelijk. Er wordt in de loop van 2023 gekeken naar een nieuwe, laagdrempelige vorm. De eerste aanzet hiertoe is gemaakt. In samenwerking met de ICU-groep worden plannen opgesteld en vormgegeven.

Het **OAB-project** Samen van Start is een intensieve samenwerking tussen Stichting Penta, SCIO, stichting Netwerk en de Bibliotheek Hoorn. De penvoering is van Penta overgedragen op SCIO daar zij een groter en sterker ondersteuningsteam hebben.

In het project wordt door leerkrachten van de kleuterbouw, pedagogisch medewerkers van de peuteropvang en de ouderbegeleider van Samen van Start intensief samengewerkt aan een optimale ontwikkeling van het kind. Dit betekent een mooie start op school, waar peuters en kleuters samen spelen, leren en bewegen. De ouderbegeleider en buurtmoeder organiseren bijeenkomsten voor ouders van deze jonge kinderen over kindontwikkeling, onderwijs en opvoeding. De Bibliotheek Hoorn verzorgt wekelijks op school samen met ouders en/of kinderen allerlei leesactiviteiten.

De Ceder startte schooljaar 2020-2021 met het project en gaat per 1 januari 2023 over naar fase 2, waarbij de subsidie van de gemeente wordt afgebouwd en de positieve resultaten zullen worden geborgd vanuit de reguliere formatie. De Ichthus is eind schooljaar 2021-2022 gestart met het project. Eerst zijn de voorbereidingen getroffen

en is de samenwerking met de partners aangegaan. Eind juni startte de ouderbegeleider. In schooljaar 2022-2023 zijn de Rank en het Kompas gestart met het project.

Overige ontwikkelingen

In de schooljaren 2021-2022 en 2022-2023 hebben er meerdere interventies en ontwikkelingen plaatsgevonden in het kader van onderwijskwaliteit.

Er is een verkenning tot samenwerking tussen de Ceder en de Dynamis om met het oog op huisvesting en het leerlingaantal stabiliteit en continuïteit te creëren.

Het leerkrachtentekort blijft een actueel onderwerp waar meerdere scholen van stichting Penta mee te maken hebben.

Voor zeven scholen is een aanvraag van de **subsidie Impuls en Innovatie Bewegingsonderwijs** gedaan. De scholen hebben de lessen bewegingsonderwijs op orde (twee gymlessen per week door een vakleerkracht) en het volgende doel is, met behulp van deze subsidie, in te zetten op meer en beter bewegen. Sint Jozefschool, Rank en Dynamis starten met de methodiek BeweegWijs, voor een derde beweegmoment op het schoolplein. Roald Dahl voert een nulmeting uit op het plein en beslist op basis daarvan of een vervolg wordt gegeven aan de methodiek BeweegWijs. Ceder, Bernardus van Bockxmeer en Ichthus werken al succesvol met de methodiek, zij willen starten met (nog) meer bewegen middels een methodiek voor 'bewegend leren' met accent op bewegend rekenen.

Voor de zomervakantie is een visiedocument PO **wetenschap & techniek** opgesteld met de partners van het Techniekpact. Na de zomer is een nieuwe coördinator W&T gestart die samen met de werkgroep een vervolg geeft aan het W&T onderwijs.

Groep 7 en 8 leerlingen van onze scholen hebben het PET event (Promotie Evenement Techniek) bezocht, om kennis te maken met wetenschap & techniek en te ervaren wat techniek precies is. Ook het Techlab werd bezocht met leerlingen. Er zijn de 'techniek doet het' boxen uitgedeeld met daarin 2 techniek waaiers die boordevol gastlessen, lesideeën en leskisten staan waar de leerkrachten gebruik van kunnen maken.

Afgelopen jaar is een vervolg gegeven aan het **PO-VO** project Intermezzo op de locatie van de Ichthus. Dit betreft een samenwerking met het Atlas College. Bij aanvang van het schooljaar 2022-2023 is het aantal leerlingen dat aan dit **doorstroomprogramma** deelneemt dermate klein dat de Intermezzo groep is opgeheven. De subsidie ter hoogte van € 12.000 is geheel besteed. Er zijn gesprekken gaande over of er behoefte is aan een doorstroomprogramma. Daarnaast is een PO-VO subsidie van € 8.000, waarvan in 2022 € 4.000 is besteed, is toegekend voor De Rank in samenwerking met het Clusius/Vonk. Hierin worden in schooljaar 2022-2023 acht kinderen begeleid die (deels) thuis niet de hulp krijgen die ze nodig hebben en die daardoor minder kans hebben om terecht te komen op het VO- niveau dat bij ze past. Er wordt gewerkt aan het versterken van (meta)cognitieve (studie)vaardigheden met als doel de leerling met een aangesterkte leerhouding kan starten in het voortgezet onderwijs.

Verwijzing

- [Samenwerking Ceder en Dynamis](#)
- [Subsidieaanvraag impuls en innovatie bewegingsonderwijs](#)
- [Samenwerkingsovereenkomst Techniekpact](#)
- [Subsidieaanvraag doorstroomprogramma Rank - Clusius](#)
- [Beëindiging Intermezzo groep](#)

Inspectie

In de maanden november en december heeft de inspectie een vierjaarlijks onderzoek uitgevoerd binnen stichting Penta. De uit dit onderzoek voortkomende herstelopdrachten zijn fors en worden herkend en erkend door het College van Bestuur a.i. Het volledige verslag is in de verwijzing opgenomen.

Tijdens het onderzoek is opgemerkt dat de gedrevenheid en betrokkenheid van de medewerkers van stichting Penta groot is. Ook dit wordt gezien en gewaardeerd door het College van Bestuur a.i. Dit positieve aspect is de basis voor voldoende op alle drie de criteria in de verdere toekomst.

Het nieuwe College van Bestuur a.i. ziet dit rapport als kans om de reeds nieuw ingezette koers te versterken en een gezamenlijk gedragen beweging in gang te zetten. Er wordt door de onlangs aangestelde interim-bestuurder gewerkt aan een koers waarbij, binnen een professionele cultuur, de professionele dialoog wordt hersteld. Dit gebeurt in verbinding en samenwerking met schoolleiders en de adviseurs/medewerkers van het Pentakantoor. Er wordt gestuurd op de aspecten identiteit, kwaliteit en continuïteit. Hierbij zal, naast visie en de dialoog, gebruik worden gemaakt van kwaliteitsmodellen en de breed aanwezige expertise binnen Penta. We gaan aan het werk met 'lerend organiseren' (Wierdsma, 2017) waarbij de balans tussen sturing en autonomie centraal staat.

Het aankomende jaar zal een aantal dingen in gang worden gezet om de benodigde ontwikkeling door te kunnen maken.

- **Kwaliteit:** er zal worden gestuurd op het realiseren van de kwaliteitscyclus, welke is gefundeerd op een heldere visie en een kwaliteitsmodel. Hierin wordt duidelijk wat ieders rol is en wat de (toetsbare) doelen zijn. Er wordt op Penta-niveau door het domein 'onderwijs en ontwikkeling' hierbij ook een systeem van monitoring en evaluatie opgezet, op basis van de doelen. Dit wordt gedaan in het kader van zicht op kwaliteit van het onderwijs op de scholen vanuit het bestuur. Dit alles zal ook duidelijk en gestructureerd worden vastgelegd.
- **Wettelijke vereisten:** vanuit het bestuur wordt gestuurd op het doel dat elke schoolleider binnen de stichting op de hoogte is van de wettelijke vereisten (kaders) en hier ook naar handelt. Het bestuur zal monitoren, de dialoog hierover aanzetten en bijsturen waar nodig. Dit geldt bijvoorbeeld voor de verplichte inhoud van de schoolgidsen en burgerschapsonderwijs. Veel van de kennis is al aanwezig binnen de stichting; het bestuur zal het delen en samenwerken organiseren.
- **Intern toezicht / sturing:** met de komst van de interim-bestuurder is ook een opdracht geformuleerd. Op basis van het bestaande toezichtkader gaan we meer betekenis geven aan deze opdracht.

Er is in november, naast het vierjaarlijkse onderzoek op bestuursniveau, ook een **kwaliteitsonderzoek op basisschool de Ichthus** uitgevoerd. Het oordeel van de inspectie is een zeer zwak. De Ichthus krijgt de volle aandacht van de nieuw aangestelde schoolleider. Het afgelopen jaar zijn al veel initiatieven genomen om tot verbetering te komen. De resultaten hiervan zijn al zichtbaar, ook voor de inspectie. De ingezette koers wordt doorgepakt en waar nodig bijgestuurd. De schoolleider wordt hierbij ondersteund door het bestuur.

Basisschool de Pontonnier staat bij het bestuur onder verscherpt toezicht wegens wisselingen van personeel en arbeidsongeschiktheid van de schoolleider. Tevens zijn er enkele klachten van ouders binnengekomen. Er is (korte termijn) betrokkenheid geweest van ervaren schoolleiders van de Mariaschool terwijl werd gezocht naar een schoolleider a.i.. Deze is medio december aangesteld en start na de kerstvakantie. Deze schoolleider kent de school en de ouders vanuit eerdere werkzaamheden op de school. De schoolleider a.i. heeft meerdere processen in gang gezet om rust en stabiliteit op de school te creëren en de klachten op te pakken.

Verwijzing

- [Definitief rapport 4JO 31657 Stichting Penta](#)
- [Definitief Rapport kwaliteitsonderzoek Ichthus](#)

Toekomstige ontwikkelingen

Reeds voor het inspectiebezoek plaatsvond, was er behoefte aan structuur en orde. Het bezoek van de inspectie, en de herstelopdrachten die hieruit volgden, was een impuls om dit direct aan te pakken.

Ten eerste wordt het **stelsel van kwaliteitszorg** herzien en duidelijk op papier gezet. De vernieuwde kwaliteitszorg heeft een integrale blik; alle afdelingen van het Penta Kantoor zullen hierin vertegenwoordigd zijn. De bijkomende beleidsstukken worden ook herzien en gestructureerd. Er wordt in dit kader als eerste gefocust op de basis; de hoofdtaak en wetgeving. Zodra dit op orde is, kan er meer ruimte komen voor nieuwe projecten en ontwikkelingen. Het herzien van de stukken wordt zo veel mogelijk gezamenlijk (integraal) opgepakt en verwerkt door de afdeling O&K en portefeuillehouders (schoolleiders met een bestuurlijke opdracht).

Binnen het stelsel van kwaliteitszorg wordt tevens gekeken naar een **kwaliteitscyclus**. Deze zal worden ontwikkeld in de vorm van een kwaliteitskalender met een integrale benadering van kwaliteit.

Op financieel gebied zullen wijzigingen doorgevoerd worden die zorgen voor **gelijke uitgangsposities per school**. Hierdoor worden scholen beter vergelijkbaar wat in de interne gesprekken de samenwerking verbetert. Dit heeft tevens de intentie een bijdrage te leveren aan het versterken van de kwaliteit en de onderlinge solidariteit.

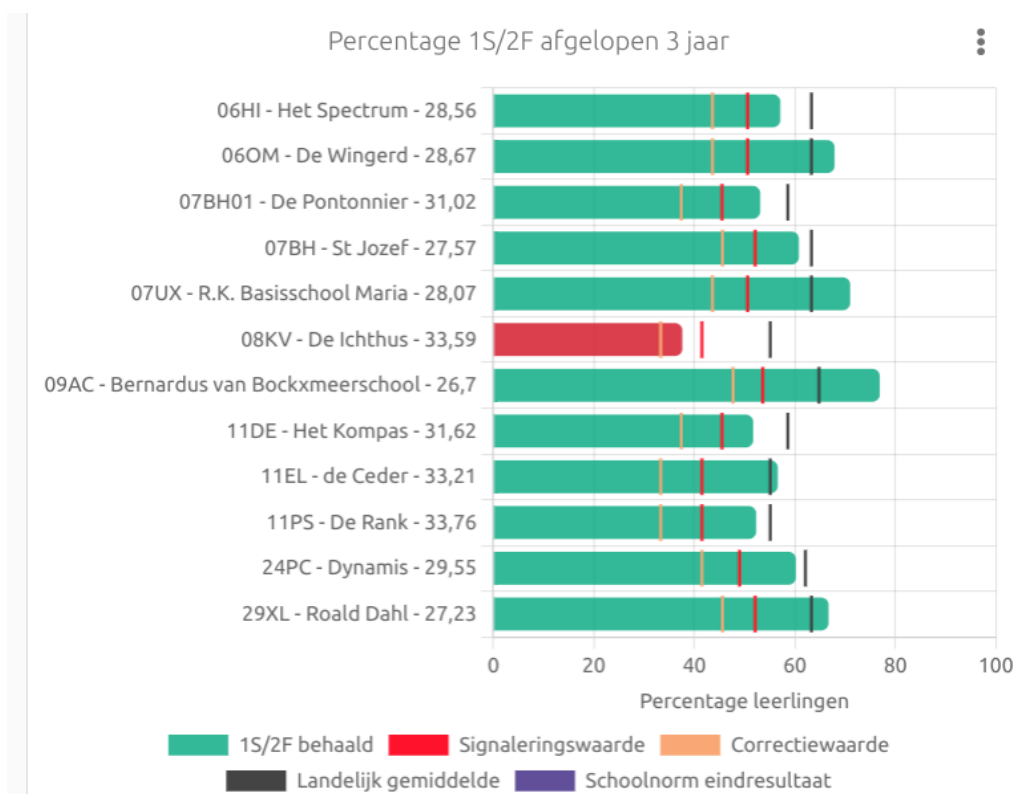
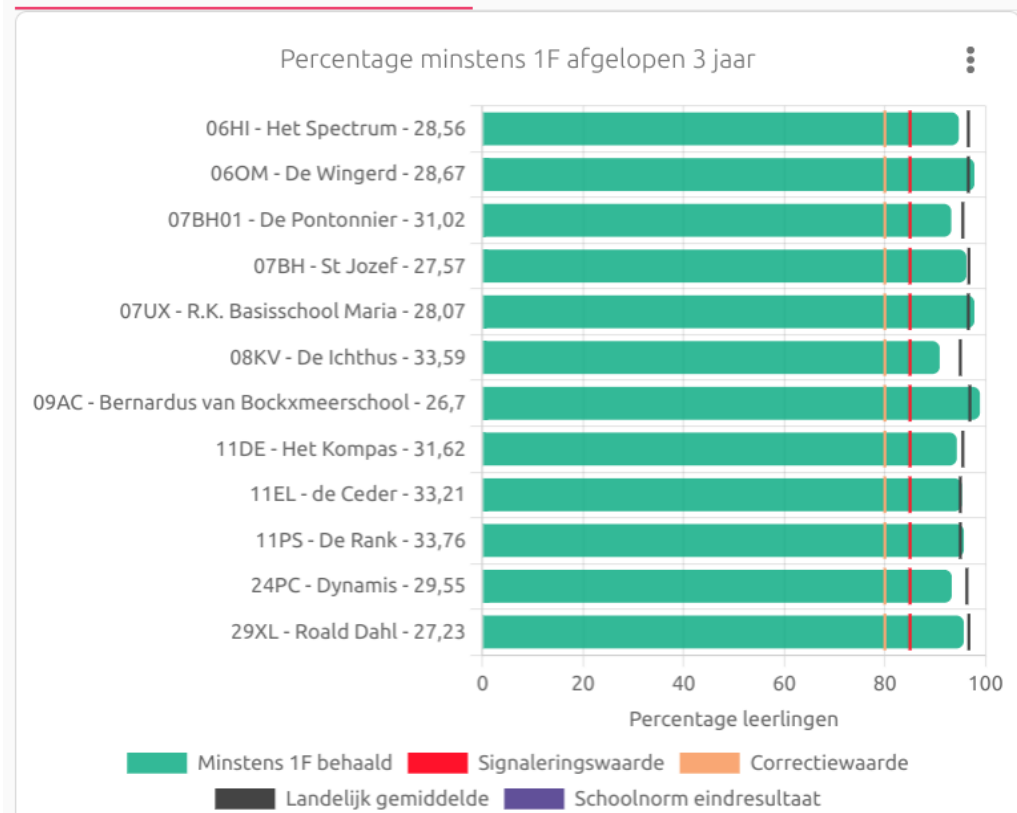
Wegens personele wisselingen wordt er in 2023 een **vacature** uitgezet voor een nieuwe collega op de afdeling O&K, welke ook bij zal dragen aan het lopende proces en de toekomstige ontwikkelingen.

Met de komst van de bestuurder a.i. is direct het vizier gezet op sturen op kwaliteit door een aantal interventies:

- vermindering projecten, focus op de hoofdtaak
- de basis op orde en herstelopdrachten zorgvuldig en daadkrachtig oppakken
- verandering van financiële spelregels geven alle scholen gelijke uitgangsposities, waaruit beter kan worden gewerkt aan de kwaliteit van het onderwijs
- verandering van de naam Onderwijs & Ontwikkeling in Onderwijs & Kwaliteit

Onderwijsresultaten

De twaalf scholen scoorden het afgelopen jaar op het fundamentele niveau boven de signaleringswaarde van de inspectie van het onderwijs. Elf van de twaalf scholen scoorden ook op het streefniveau boven de signaleringswaarde.



In de schoolplannen van de scholen wordt beschreven welke ambitieuze doelen de scholen zichzelf stellen voor de komende periode, afgestemd op de visie en populatie van de school.

Voor de schoolspecifieke en het volledige overzicht aan onderwijsresultaten verwijzen wij naar www.scholenopdekaart.nl

Onderwijsachterstandsmiddelen

IKC-vorming, Samen van Start en de Michaela trajecten 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 onderwijssysteem. Door wijkgericht samen te werken proberen de teams van onze 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 waar mogelijk in scholen de schoolbibliotheek in te richten en samen te werken met de deskundigen vanuit de bibliotheken.

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-schoolweging.

De achterstandsscores voor De Rank, de Ichthus, Het Kompas en de Ceder kennen een zodanige weging 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 Bernardus van Bockxmeerschool en de Mariaschool hadden in het verleden recht op achterstandsgelden. Sinds de nieuwe weging behoren zij niet meer tot de achterstand scholen, waardoor de middelen worden afgebouwd. De St. Jozef/Pontonnier en Dynamis hebben sinds 2022 een lichte weging en ontvangen daarbij behorende middelen.

INKOMSTEN = BESTEDING ONDERWIJSACHTERSTANDSMIDDELEN					
		Euro		Achterstandsscore	
		2022	2021	2022	2021
07BH01	St Jozef/Pontonnier	€11.147	€0	47,43	0
07UX	Mariaschool	€9.384	€22.353	0	(0 =>overgangsregeling)
08KV	Ichthusschool	€77.544	€70.374	120,21	133,56
09AC	Bernardus van Bockxmeerschool	€1.083	€2.579	0	(0 =>overgangsregeling)

11DE	Het Kompas	€85.738	€65.156	159,99	142,26
11EL	De Ceder	€138.334	€95.877	254,45	232,09
11PS	De Rank	€128.181	€109.778	214,89	221,51
24PC	Dynamis	€1.271	€0	5,41	0
	Totaal	€452.682	€366.118		

Onderwijs aan nieuwkomers

In schooljaar 2022-2023 is één nieuwkomersklas gerealiseerd op de Rank. Een tweede klas is wegens personeelstekorten niet bij aanvang van het schooljaar gestart, maar kon januari 2023 aanvangen.

Tevens is beleid ontwikkeld in samenwerking met partners voor ondersteuning van de nieuwkomers. In dit beleidsstuk zijn gezamenlijke afspraken weergegeven van de deelnemende scholen met betrekking tot toelating, begeleiding, bekostiging en doorstroming van nieuwkomersleerlingen. Door middel van het onderwijs in de nieuwkomersklassen wordt bewerkstelligd dat expertise, methoden en bekostiging zich concentreert. Hierdoor ontstaat efficiënt en kwalitatief hoogwaardig onderwijs waarin leerlingen over voldoende beheersing van de Nederlandse taal beschikken waardoor zij vervolgens beter kunnen deelnemen aan het reguliere (passend) onderwijs.

Verwijzing

- [beleid nieuwkomersvoorziening Westfriesland 2023-2026](#)

Internationalisering

In november is in samenwerking met het Tabor College een subsidieaanvraag Internationalisering ingediend. De onderwerpen waarin wij als PO en VO met elkaar kunnen samenwerken, passend bij dit thema zijn wereldburgerschap en de CLIL -methodiek. De scholen die starten met de samenwerking zijn Roald Dahl, de Wingerd en Werenfridus, waarna het concept over alle scholen kan worden verspreid. Kaderstellend hierbij is, dat wij alle Penta-leerlingen en -scholen hierin kansen willen bieden. In februari 2023 wordt duidelijk of de aanvraag is gehonoreerd.

Verwijzing

- [aanvraag subsidie internationalisering](#)

Passend onderwijs

In het kader van de zorgplicht moeten de scholen elke leerling een zo passend mogelijke vorm van onderwijs bieden. Iedere school biedt onderwijs op maat aan, rekening houdend met de leerlingpopulatie en de context van de school, om het beste uit elk kind te kunnen halen. Er wordt samengewerkt binnen het samenwerkingsverband Passend Onderwijs West-Friesland (De Westfriese Knoop). Binnen dit samenwerkingsverband zijn knooppunten geformeerd die met elkaar in hun gebied zorgen voor een optimaal aanbod van passend onderwijs.

Iedere school binnen het samenwerkingsverband vult het school ondersteuningsplan in. Hierin wordt beschreven hoe de school en het samenwerkingsverband samenwerken aan passend onderwijs. Welke expertise de school in huis heeft of via het SWV over kan beschikken. Tevens wordt hierin beschreven wat basisondersteuning en extra ondersteuning voor de leerlingen inhoudt. De middelen ten behoeve van de basisondersteuning worden onder andere ingezet op de intern begeleiders, zij verzorgen de basisondersteuning en organiseren waar nodig de extra ondersteuning. Tevens zorgen onderwijsassistenten voor extra handen en begeleiding in de groep.

Verwijzing

- [bestuursrapportage SWV](#)

Nationaal Programma Onderwijs

Het NPO-plan is per school gebaseerd op een scan en opgebouwd aan de hand van de interventies uit de menukaart NPO. Per school is instemming van de MR verkregen. Na intensief overleg met MR'en en GMR is besloten het bovenschools deel van de financiële middelen voor collectieve inzet te verlagen van 15% naar 10% van het basisbedrag zonder de achterstandsmiddelen.

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 muzikale vorming van (jonge) leerlingen.

In sommige gevallen zijn de plannen op scholen ten dele uitgevoerd. Enerzijds heeft de beschikbaarstelling van de extra NPO-gelden de problematiek verzaagd om meer personele inzet te willen halen uit een steeds leger wordende 'vijver'. Anderzijds zijn medewerkers die voor NPO-interventies waren aangetrokken regelmatig 'gewoon' voor de klas gezet, wegens bezettingsproblemen als gevolg van Corona. De corona-periode heeft scholen ook afgelopen jaar weer voor uitdagingen gezet. Niettemin is er maximale inzet geboden om het best mogelijke waar te maken.

De bovenschoolse middelen zijn onder andere ingezet op:

- onderzoek naar continuïteit van de zomerschool
- afschrijvingen aanschaf digitale middelen
- projectbegeleiding

Ook voor schooljaar 2022-2023 zijn weer gelden aan de scholen beschikbaar gesteld voor het herstel en ontwikkeling van het onderwijs tijdens en na de corona pandemie.

In de tabel is per school weergegeven welke interventies uit de menukaart NPO zijn ingezet.

INGEZETTE INTERVENTIES UIT NPO MENUKAART							
		A. Meer onderwijs om bij groepen leerlingen kennis en vaardighe den bij te spijkeren	B. Effectievere inzet van onderwijs om kennis en vaardigheid en bij te spijkeren	C. Sociaal-em otionele en fysieke ontwikkelin g van leerlingen	D. Ontwikkelin g van de executieve functies van leerlingen	E. (Extra) inzet van personeel en ondersteuni ng	F. Faciliteiten en randvoorw aarden
06HI	Spectrum		X	X	X	X	X
06OM	Wingerd		X	X	X		X
07BH	St. Jozef		X	X	X		X
07BH1	Pontonier		X	X	X		X
07UX	Mariaschool		X	X	X	X	X
08KV	Ichthus		X	X	X	X	X
09AC	Bernardus van Bockxmeer		X	X	X		X
11DE	Kompas		X	X	X		X
11EL	Ceder		X	X	X		X
11PS	Rank		X	X	X	X	X
24PC	Dynamis		X	X	X	X	X
29XL	Roald Dahl		X	X	X	X	X
Penta collectief		X				X	X

Stand van zaken (NPO)		2022						Totaal Resultaat NPO nog te besteden periode tot 24- 25
Brinnummer	School	7 mnd. Inkomsten 2021-22	5 mnd. inkomsten 2022-23	Totaal inkomsten 2022	Totaal uitgaven 2022	NPO Resultaat 2022	NPO Resultaat 2021	
06HI	Spectrum	121.333	62.438	183.770	99.506	84.264	35.144	119.408
06OM	Wingerd	128.634	68.813	197.446	61.560	135.886	56.911	192.797
07BH	Jozef	62.926	34.688	97.614	76.035	21.579	15.306	36.885
07BH1	Pontonnier	45.196	33.165	78.361	41.567	36.795	18.750	55.545
07UX	Mariaschool	138.368	78.750	217.118	134.656	82.462	42.215	124.677
08KV	Ichthus	61.648	49.667	111.315	25.194	86.121	18.151	104.272
09AC	Bernardus van Bockxmeer	79.961	42.563	122.524	68.820	53.704	36.916	90.620
11DE	Kompas	110.538	80.042	190.580	73.164	117.417	46.397	163.813
11EL	Ceder	100.406	81.983	182.389	118.275	64.115	53.519	117.633
11PS	Rank	136.062	93.088	229.150	107.514	121.636	81.697	203.333
24PC	Dynamis	68.836	35.358	104.194	42.206	61.988	26.892	88.880
29XL	Roald Dahl	143.235	80.438	223.673	147.682	75.991	74.466	150.456
AH3502/AH340 PA - Penta Activiteit		192.398	65.104	257.502	117.463	140.039	-57.038	83.002
		0						
		€ 1.389.542	€ 806.095	€ 2.195.637	€ 1.113.642	€ 1.081.995	€ 449.326	€ 1.531.321

	2022				
	2021-2022	2022-2023	7 MND	5 MND	TOTAAL
Achterstandsmiddelen NPO	183.234	372.128	106.886	155.053	261.940
NPO	2.198.838	1.562.500	1.282.655	651.042	1.933.697
TOTAAL	2.382.072	1.934.628	1.389.542	806.095	2.195.637

Uitgaven per kalenderjaar

De Rijksbijdrage NPO voor schooljaar 2021-2022 bedraagt €2.382.000, waarvan ca. €183.000 achterstandsmiddelen NPO. Hiervan wordt zeven maanden (€1.390.000) verantwoord in kalenderjaar 2022. Voor schooljaar 2022-2023 is totaal voor €1.935.000 beschikt, waarvan €372.000 achterstandsmiddelen NPO. Hiervan wordt 5 maanden verantwoord (€806.000) in boekjaar 2022. De totale inkomsten in boekjaar 2022 zijn €2.196.000. De totale kosten bedragen €1.114.000. Hiervan is ca. €153.000 uitgegeven voor de inhuur van personeel niet in loondienst (ca. 14%) van de totale kosten. Er is sprake van een positief NPO resultaat in 2022 van €1.082.000. Tezamen met het restant van vorig boekjaar van €449.000 is er €1.531.000 over voor de komende schooljaren.

In schooljaar 2021-2022 hebben De Ichthus, Het Kompas, De Ceder en De Rank NPO achterstandsmiddelen ontvangen. In 2022-2023 zijn er, naast de hiervoor genoemde vier scholen, ook voor De Dynamis en Het Pontonnier NPO achterstandsmiddelen toegekend.

Naast deze NPO-inkomsten ontvangen we voor De Ichthus en De Rank NPO arbeidsmarkttoelage. Het gaat om een bedrag van ca. €170.000,- dat we verdelen over De Ichthus, De Rank, De Ceder en Het Kompas. Alle medewerkers op deze scholen ontvangen een toelage op het salaris.

Brinnummer	School	Loonkosten				Totaal uitgaven 2022
		2022	Overige Kosten	Investerings 2022	Afschrijving 2022	
06HI	Spectrum	94.013	4.767	3.800	726	99.506
06OM	Wingerd	43.253	7.514	9.498	10.793	61.560
07BH	Jozef	23.387	52.648	0	0	76.035
07BH1	Pontonnier	40.874	693	0	0	41.567
07UX	Mariaschool	111.561	14.840	0	8.255	134.656
08KV	Ichthus	22.004	900	0	2.290	25.194
09AC	Bernardus van Bockxmeer	53.354	12.829	0	2.638	68.820
11DE	Kompas	51.910	21.254	0	0	73.164
11EL	Ceder	107.164	8.473	0	2.638	118.275
11PS	Rank	80.995	24.022	0	2.497	107.514
24PC	Dynamis	27.457	6.850	0	7.900	42.206
29XL	Roald Dahl	90.296	57.386	0	0	147.682
AH3502/AH3400 PA - Penta Activiteit		34.751	54.798	145.155	27.915	117.463
		781.017	266.974	158.453	65.650	1.113.642

Prognose CF Begroting 2023-2027								
Brinnummer	School	Totaal Resultaat NPO nog te besteden periode tot 24- 25	Inkomsten restant 7 mnd. 2022-2023	Loonkosten				Cumulatief NPO 31-07-2023*
				2023 tm juli	Overige Kosten 2023 tm juli	Investerings en 2023 tm juli	Afschrijving 2023 tm juli	
06HI	Spectrum	119.408	87.413	49.379			424	157.018
06OM	Wingerd	192.797	96.338	25.798			6.296	257.041
07BH	Jozef	36.885	48.563	22.508			0	62.939
07BH1	Pontonnier	55.545	46.432	4.696			0	97.280
07UX	Mariaschool	124.677	110.250	48.529			4.815	181.583
08KV	Ichthus	104.272	69.534	31.038			1.336	141.432
09AC	Bernardus van Bockxmeer	90.620	59.588	35.409			1.539	113.260
11DE	Kompas	163.813	112.058	10.460			0	265.412
11EL	Ceder	117.633	114.776	49.730			1.539	181.141
11PS	Rank	203.333	130.323	75.294	17.500	20.000	3.790	237.072
24PC	Dynamis	88.880	49.501	14.859			4.608	118.914
29XL	Roald Dahl	150.456	112.613	54.268			0	208.801
AH3502/AH3400 PA - Penta Activiteit		83.002	91.146	20.913	25.000		48.856	79.378
		€ 1.531.321	€ 1.128.533	442.881	42.500	20.000	73.202	€ 2.101.271

Voor schooljaar 2022-2023 ontvangen we nog €1.129.000. Samen met de resterende middelen van 2021 en 2022 en rekening houdend met de kosten die we in de begroting 2023 hebben opgenomen, schatten we in dat we einde schooljaar ca. €2.101.000 te besteden hebben. In het bestuursformatieplan 2023-2024 is een bedrag van €1.230.000 opgenomen als NPO-uitgaven. Het restant ad. ca. €871.000 wordt gebruikt voor de komende schooljaren.

Sociale veiligheid

Binnen stichting Penta wordt er op schoolniveau gewerkt aan het veiligheidsbeleid. De scholen nemen elk jaar een monitoring af met behulp van een gecertificeerd instrument, te weten: WMK vragenlijst veiligheid, Zien!, KanVas, Welbie en Po-monitoring sociale veiligheid. De uitkomst wordt gebruikt om het beleid te evalueren en eventuele acties in te zetten, afhankelijk van de resultaten.

Tijdens de kwaliteitsgesprekken wordt door het bestuur gemonitord of de instrumenten worden ingezet en wat er wordt gedaan met de resultaten. Eventuele plannen worden besproken en geëvalueerd.

De scholen maken zelf een keuze in het ondersteuningsaanbod op het gebied van de sociale veiligheid. Waar nodig wordt hier extra op ingezet met behulp van trainingen of coaches.

2.2 Personeel & Professionalisering

Strategisch personeelsbeleid

2022 was een turbulent jaar. Er is in dit jaar verder gewerkt aan de ontwikkeling van beleid en doelstellingen zoals deze zijn benoemd in 2020. De basis voor strategisch personeelsbeleid ligt in het koersplan 2017 en verder, met daarin opgenomen onze missie, visie en kernwaarden. Ons strategisch personeelsbeleid kent drie pijlers:

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

Implementatie, monitoring en evaluatie van het personeelsbeleid en de wijze waarop het bestuur de dialoog over het strategisch personeelsbeleid voerde is in een (beleids)cyclus als volgt vormgegeven:

Iedere dinsdagmorgen is er een directiebestuur en/of zijn er werksessies in kader van beleidsvoorbereiding. Bijgewoond door schoolleiders en adviseurs van het Penta kantoor voorgezeten door het College van Bestuur. Onderwerpen kunnen worden geïnitieerd door alle betrokkenen. Hier vindt een (verkennde) uitwisseling van gedachten plaats. Een werksessie is geen "vergadering" maar vormt een open en effectieve interactie tussen de inhoudelijk betrokkenen bij een onderwerp. Iedereen gehoord hebbende neemt het College van Bestuur (daar waar nodig) een besluit met inachtneming van de rol van andere gremia zoals bijvoorbeeld de GMR en de Raad van Toezicht. Een besluit wordt vastgelegd in een besluitenlijst en gecommuniceerd via de Penta informatief. Op deze wijze worden voorgenomen beleid richtingen 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.

Doelen en resultaten

Net als in 2021 maakten omstandigheden met betrekking de nasleep van corona en een niet stabiele bezetting van de afdeling P&O dat in het eerste halfjaar van 2022 de ruimte om te bouwen aan de pijlers beperkt bleef tot het geven van een stevige impuls aan "processen en procedures". Door inzet van extra menskracht en middelen, genaamd het "HIT"-project, is dit in juli 2022 geïmplementeerd. In de tweede helft van 2022 is de bemensing op P&O volwaardig, deels met vaste en deels met senior interim medewerkers. Er is gestart met het finetunen en,

daar waar nodig, verstevigen, aanvullen en/of gebruiksvriendelijker maken van de werkprocessen. Ook is de inrichting van de nog ontbrekende onderdelen gestart en dit wordt naar verwachting 1^e helft 2023 afgerond.

Onderstaande tabel geeft weer wat de doelen waren voorzien van een toelichting en in welke mate ze zijn behaald. **Groen** = Doel is behaald, **Blauw** = Proces loopt nog, **Rood** = Doel wordt of is niet gehaald.

DOEL / BELEIDSVOORNEMEN	STATUS	TOELICHTING
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		Vitaliteitsbeleid
Huis op Orde		Wettelijke onderwerpen, contractonderhoud en borging.
Processen en procedures		Deze onderliggende pijler raakt alle voornoemde pijlers. Effectief en efficiënt ingeregeld, decentraal belegd. Management Informatie (genereren en data gedreven acteren). Ontwikkelingen en periodiek leveren van managementrapportages. Opstellen diverse P&O beleidsonderdelen -stukken passend bij koersplan.

De resultaten op het gebied van **strategische personeelsplanning** betreffen:

- Het formatieproces, het opstellen van vacatures en het organiseren van de interne mobiliteit.
- Het werven en selecteren van extra (tijdelijke) bemensing binnen de scholen in het kader van de NPO-opdracht.
- De 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.
- Het vervangingsbeleid: het toekennen aan de scholen van 0,8 wtf t.b.v. vaste vervanging (korttijdelijk).
- Met Couleur Locale het verbeteren van samenwerking tussen schoolleiders, MT en bestuur.
- Per school is de welzijnscheck afgenomen en indien nodig een plan van aanpak opgesteld.
- Er is een vitaliteitsscan afgenomen onder medewerkers bestuurskantoor.

De resultaten op het gebied van **talentmanagement** betreffen:

- Vervolg geven aan het opleiden van teamcoördinatoren tot schoolleider.
- Verbetering van de positionering van LIO's binnen de stichting: werving, beloning, behoud als bevoegd leraar.

De werkgroep "Gezondheid en Gedrag in balans" die vitaliteitsbeleid zou opstellen in samenwerking met Baken 5 is on hold gezet. Hierdoor zijn de resultaten op het gebied van **gezondheidsmanagement** vanwege de bestuurlijke situatie nog niet in voldoende mate opgepakt.

Wat betreft het **huis op orde** lag het streven om zicht te hebben op een aantal zaken. Dit lukt niet in 2022, deze zijn begin 2023 onder de aandacht gekomen.

- Werkproces RIE actualiseren, vastleggen voldoende gekwalificeerde BHV-ers en preventiemedewerkers.

- Jaarlijks brand- en ontruimingsoefeningen.

Het stroomlijnen, verbeteren en borgen van de administratieve werkprocessen en ICT-instrumenten van Financiën en P&O binnen het gebied van **processen en procedures** is grotendeels gelukt. De kern van “HIT”-project was 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.

Verantwoording besteding werkdrumiddelen

Voor 2022 is ca. €830.000 beschikbaar gesteld om de werkdrum 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) werkdrum ervaren en welke oplossingen daarvoor mogelijk zijn. Op basis van deze gesprekken zijn in overleg met de schoolleiders keuzes gemaakt in het werkverdelingsplan. 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 werkdrum te verminderen.

Toekomstige ontwikkelingen

De komst van de bestuurder a.i. viel samen met de nog vast te stellen begroting 2023 en het opstellen van het bestuursformatieplan. Hierbij is eind december direct het vizier gezet op sturen op kwaliteit.

Het **bestuursformatieplan** dient in deze fase van de ontwikkeling van Penta vooraf te gaan aan een aantal (bestuurlijke) interventies ten aanzien van het (gedateerde en deels achterhaald) financieel beleid van medio 2018. Dit is noodzakelijk vanwege het bestuurlijk uitgangspunt dat we gezamenlijk lasten dragen, die niet door een individuele school kunnen worden gedragen. Het is een belangrijke bestaansgrond van Penta en in het belang van alle leerlingen op onze scholen.

Daartoe is opgesteld het document ‘(Aanpassing) financieel beleid en bestuursformatieplan 2023-2024’ dat tot doel heeft:

- Een eerste aanzet te geven tot explicitering van het financieel beleid van Penta c.q. impliciete wijzigingen terzake te expliciteren.
- Een omslag in denken te maken door de lasten, waarop niet of nauwelijks op schoolniveau kan worden gestuurd, gezamenlijk te dragen.
- Een start te maken met sturen op basis van herkenbare en gedragen financiële kengetallen.

- De financiële situatie per school onderling vergelijkbaar maken waardoor op basis hiervan met draagvlak kan worden gestuurd.
- Een omslag in de sturing te realiseren waarin formatief en financieel gestuurd wordt op basis van het ritme van een schooljaar.
- De relatie tussen de financiële rapportages (de systeemwereld) en de formatieve inzet op de scholen (de leefwereld) te versterken.
- Schoolleiders inzicht te verschaffen in de financiële en formatieve situatie van hun school zodat er binnen de door het CvB vastgestelde kaders (naast intuïtie en ervaring) ook wordt gestuurd op financiële data;
- Organisatie breed inzicht te verschaffen in de aard en de omvang van de Penta Activiteiten;
- De sturing (op de formatie in het schooljaar 23- 24) door de schoolleiders in samenwerking met het college van bestuur te versterken zodat meer op basis van inhoudelijke doelen keuzes kunnen worden gemaakt, waarbij de financiële kaders een indicatie vormen op wat (on)mogelijk is c.q. de ruimte voor beredeneerd afwijken kan worden benut (sturen op kwaliteit).

De afdeling P&O is flink in opbouw en verandert naar '**Mens & Werk**'. De functies van alle medewerkers worden opnieuw beschreven en waar nodig opnieuw gewaardeerd.

Verwijzing

- [Definitief concept Financieel beleid en bestuursformatieplan 23-24 versie 06 dd 10-3-2023](#)

Zaken in het afgelopen jaar met personele betekenis

Professionalisering

Op dit onderwerp hebben wij drie actiepunten:

Professionaliserings-plannen	Worden concreet en beschrijven een verwacht, merkbaar effect.
Corporate curriculum	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.
Inzet ICT	De inzet van informatietechnologie nadrukkelijk intensiveren d.m.v. moderne, snelle en flexibele communicatiemiddelen, waardoor het onderwijs effectiever wordt.

Vanuit deze kaders waren voor 2022 de volgende onderwerpen geagendeerd. Een deel hiervan kent een overlap met de doelstellingen uit het meerjarig bestuursformatieplan 2022-2026:

- opleiding, opstroom en opvolging:
 - planmatige aanpak van het opleiden van bevoegde leerkrachten, ook voor onderwijs assistenten met potentieel.
 - 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.
- professionele dialoog: actualisering van de gesprekkencyclus.
- ontwikkeling van een Penta-Academie.

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.

Arbeidsverzuim

Het verzuim is na een stijging in de eerste 2 maanden van 2022 in alle maanden gedaald ten opzichte van 2021.

VERZUIMPERCENTAGE												
	jan	feb	mrt	apr	mei	juni	juli	aug	sept	okt	nov	dec
2019	5,44	5,27	5,46	5,66	5,11	4,50	3,83	3,54	5,36	6,61	6,52	6,09
2020	7,12	6,25	6,57	4,72	3,93	4,69	2,69	2,38	3,85	3,89	5,26	6,40
2021	4,80	5,60	7,03	6,45	5,48	5,56	4,90	3,98	6,10	6,30	7,50	7,80
2022	6,55	5,76	6,58	4,69	4,30	5,27	3,41	2,90	3,51	5,04	6,51	7,32

Na een stijging van de meldingsfrequentie in de eerste maanden van 2022 ten opzichte van 2021 neemt deze substantieel af. Hier is de oorzaak grotendeels te vinden in de versoepeling van de coronamaatregelen omdat het aantal besmettingen afneemt en er bij een besmetting het ziektebeeld minder ingrijpend is. Ook is de werkdruk enigszins afgenomen nu we weer volledig fysiek les kunnen geven. In de maanden november en december zien we weer een stijging als gevolg van de griep.

MELDINGSFREQUENTIE												
	jan	feb	mrt	apr	mei	juni	juli	aug	sept	okt	nov	dec
2019	1,46	1,49	0,83	0,59	0,99	0,87	0,36	0,28	1,67	0,90	1,29	0,77
2020	1,33	0,84	1,00	0,14	0,36	0,75	0,04	0,36	0,99	0,65	1,29	0,74
2021	0,56	0,66	1,64	0,52	0,45	0,90	0,14	0,40	1,70	1,40	1,90	1,20
2022	1,55	1,31	1,92	0,73	0,48	0,65	0,07	0,05	1,01	0,99	1,87	1,56

Leeftijdsverdeling medewerkers Penta totaal 2022

LEEFTIJDSCATEGORIE	Vrouw	Man
15 – 24 jaar	5%	10%
25 – 34 jaar	22%	24%
35 – 44 jaar	32%	20%
45 – 54 jaar	19%	20%
55 – 67 jaar	22 %	26%
	100%	100%

Vervangingsbeleid

De vervanging noodzaak is nog steeds redelijk hoog en het aanbod van vervangers onverminderd laag. De hoge mate van afwezigheid doet een groot beroep op de flexibiliteit en veerkracht van collega's en schoolleiders. 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 de kwaliteit van het onderwijs en de (te) grote belasting die mensen op zich nemen, en voorkomen dat zij afhaken of uitvallen. Het College van Bestuur heeft daarom besloten elke school extra formatie toe te kennen van 0,8 wtf per school voor kortdurend niet planbaar verzuim. Hiermee heffen we de interne vervangingspool op en onze vaste vervangers zijn geplaatst binnen de formatie van de scholen.

Arbo & Preventie

In 2022 is de nieuwe vierjaarlijkse cyclus van RI&E's gestart. De opvolging van de bevindingen heeft zich in 2022 beperkt tot de meest urgente punten. Dit onderwerp heeft komend jaar 2023 extra aandacht nodig.

Participatiebanen

Om te voldoen aan de quotum van de Banenafpraak zouden wij in 2022 (op basis van 232 fte) 9,8 fte medewerkers met een Doelgroepverklaring in dienst of ingeleend moeten hebben. De 9,8 fte gaat uit van een fulltime baan van 25,5 uur (deeltijders naar rato).

Op 31-12-2022 hadden wij 3,56 fte in dienst en 1 fte ingeleend (gebaseerd op een 40-urige werkweek). Omgerekend naar 25,5 uur voor 1 fte (conform de regeling) is dat: 5,21 fte in dienst en 1 fte ingeleend. Het totaal is: 6,21 fte. Dat is 63,4%. Dit betekent dat wij nog niet voldoen aan de Banenafpraak.

Inzoomend op 2022 is een medewerker die valt onder de Banenafpraak uit dienst gegaan (deze medewerker is niet meegenomen in deze cijfers) en zijn er twee medewerkers aangenomen. Deze zeven medewerkers worden op scholen ingezet als conciërge of onderwijsassistent. Bij het kantoor betreft de invulling administratief medewerker.

In 2023 wordt ons personeelsbestand iets kleiner door krimp. Bij een gemiddeld fte van 222 wordt het quotum van de Banenafpraak: 9,6 fte. Wij zullen extra inspanningen moeten verrichten om passende banen te creëren bij Penta.

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.

Verwijzing

- [Meerjarig Bestuursformatieplan 2022-2026](#)
- [Werkgelegenheidsbeleid](#)
- [Verzuimcijfers en meldingsfrequentie](#)

Uitkeringen na ontslag

In 2022 hebben wij van een aantal medewerkers afscheid genomen en in totaal 22.000,- aan transitievergoedingen betaald. Daarnaast betreffen de in mindering gebrachte uitkeringskosten participatiefonds zo'n €21.000,-.

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

- Verkleining of beëindiging van (de omvang van) een arbeidsovereenkomst vindt uitsluitend plaats wanneer we over een schriftelijk en ondertekend 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 Stichting 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.

Regeling bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders

In 2022 hebben wij in totaal ca. €307.000,- ontvangen en besteed. Deze gelden zijn onder andere besteed aan:

- Door stagiaires al aan ons te binden in 3e en 4e jaar krijgen zij een zachte landing binnen de organisatie. Wij organiseren bijeenkomsten per jaar om deze studenten en starters met elkaar in verbinding te brengen en een netwerk onderling op te bouwen.
- Met Couleur Locale het verbeteren van samenwerking tussen schoolleiders, MT en bestuur en medewerkers kantoor..
- Startende schoolleiders worden bijgestaan door ervaren schoolleider en hebben regelmatig overleg.
- Wij werken nu al aan het opleiden van schoolleiders voor vacatures die komende jaren ontstaan. Naast hun opleiding ervaren zij leidinggevende aspecten binnen de eigen school waardoor het werk in de functie straks met meer zekerheid wordt aangeaan.
- Directeuren hebben een persoonlijk budget van €3.000 per jaar en daaruit wordt professionalisering en RDO-registratie uit betaald.

2.3 Huisvesting, ICT & Facilitaire zaken

Doelen en resultaten

DOEL / BELEIDSVOORNEMEN	STATUS	TOELICHTING
Digitalisering contractadministratie (22-23)		Alle contracten worden opgenomen in een digitaal systeem (Spendcloud) van afgesloten contracten. Hiermee houden wij zicht op onze verplichtingen en bewaken we contracttermijnen en adequaat contractbeheer.
Opstellen en implementeren inkoopbeleid (21-22)		Het inkoopbeleid is met een externe inkoopspecialist en een aantal schoolleiders opgesteld. Het is gereed, maar nog niet vastgesteld. Het bevat afspraken over welk inkooptraject wij wanneer inzetten. Een inkoopkalender is opgenomen.
Implementatie Tweeweg verificatie (21-22)		De ICT risico's nemen sterk toe en vragen aanvullende maatregelen. Tweeweg verificatie zit op onze belangrijkste systemen. Voor iedere gebruiker in ieder geval voor de Google-omgeving, HR2day en ons leerlingvolgsysteem. Verder enkel nog waar mogelijk. Schoolteams krijgen een mondelinge toelichting en er komen alternatieve oplossingen voor geval medewerkers geen gebruik maken van een mobiel device om in te loggen.
Herijking Strategisch integraal Huisvestingsplan (SIHP) en wijkgerichte aanpak (met SCIO en KO-partners) (22-23)		Het SIHP door de gemeente vastgesteld in 2019 is onbetaalbaar gebleken. Samen met een groep externen is een hernieuwde aanpak voorgesteld. Tegelijkertijd moeten wij snel starten met de eerste tranche van scholen. In dit geval de vernieuwbouw van De Mariaschool. Voor alle andere wijken kijken wij met de samenwerkingspartners naar de behoefte in de wijk en nemen dit op in het hernieuwde SIHP.
Geactualiseerd onderhoudscontracten (MJOP) (21-22)		Wij stellen per school een meerjarig onderhoudsplan vast en voeren dat uit. Jaarlijks stellen we het MJOP bij. Hierbij is OCS onze externe adviseur en coördinatiepunt voor het onderhoud.
Duurzaamheidsbeleid opstellen (22-23)		Duurzaamheid speelt een steeds grotere rol in ons beleid. Wij hebben geen afspraken of definiëring over duurzaamheid. Wij ontwikkelen een visie op duurzaamheid en verkennen daarbij de gevolgen voor onze bedrijfsvoering en ons toekomstig beleid. Indien mogelijk nemen wij de effecten mee in de meerjarenbegroting (MJOP) en huisvestingsprojecten. Dit doel is nog niet opgestart wegens onvoldoende beleids capaciteit.
Plan Kersenboogerd 21-22 en 22-23)		Begin 2022 is een nadere analyse gemaakt van de scholen situatie in de wijk Kersenboogerd. Dit leidt tot een voorkeursscenario voor drie bruisende kindcentra. Een gevolg hiervan is een hechte samenwerking tussen Dynamis, de Ceder, het Spectrum en de kinderopvangorganisaties.

Samen met leveranciers is de **contractadministratie** ingericht. In 2023 worden contracten eerst op centraal niveau

ingevoerd en vindt contractbewaking plaats. Mogelijk volgt later decentrale implementatie. Hiermee wordt o.a. voorkomen dat contracten verlengen die wij elders willen afsluiten.

Om recht te doen aan de kracht van onze samenwerking, hebben wij met verschillende leveranciers centraal **inkoopcontracten** afgesloten. Deze contracten worden centraal beheerd en waar nodig gezamenlijk heraanbesteed.

Digitale veiligheid vraagt continu onze aandacht. Beleidsmatig hebben wij al goede stappen gezet en zijn de reglementen vastgesteld, maar oude gewoontes vragen tijd om te veranderen. Regelmatig vragen we op de scholen hier aandacht voor en we gaan over op **tweeweg verificatie** of **single-sign-on** daar waar het kan.

Het vernieuwde **privacybeleid** is in juni 2022 vastgesteld. Hierbij zijn belangrijke wijzigingen aangebracht in hoe wij verwachten dat iedereen omgaat met de beveiliging van digitale data. Er zijn per locatie informatiemiddagen geweest om dit beleid toe te lichten en collega's bij te staan bij vragen. Belangrijkste wijzigingen zijn geweest:

- het verplicht stellen van gebruik van tweeweg-verificatie (2FA)
- wachtwoordbeleid m.b.t. lengte en complexiteit
- het scheiden van privé en zakelijke data

Dit jaar hebben we vanuit ons **MJOP** in totaal €460.000 toegevoegd aan de voorziening onderhoud voor toekomstig onderhoud. Voor ca. €100.000 zijn er uitgaven gedaan vanuit de voorziening, voor:

- Schilderwerk aan De Pontonnier, De Rank, De Dynamis, Het Kompas en De Ceder.
- Vervanging vloerbedekking op Ichthus.
- Voorbereidingen getroffen voor het vervangen van kozijnen op De Wingerd en De Pontonnier.

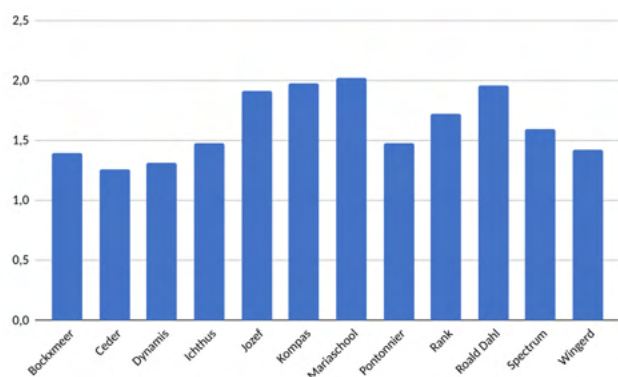
Door geopolitieke spanningen en de nasleep van de Corona crisis stegen prijzen van energie, materialen en andere kosten. Dankzij een **langlopend energiecontract** werden grote kostenstijgingen beperkt.

Overige ontwikkelingen

Ons **ICT-beleid** is nog niet integraal opgesteld en in een volwassen fase terechtgekomen. De scholen kunnen een beroep doen op de bovenschoolse ICT-er die naast technische ondersteuning ook ICT-ers op de school en leerkrachten ondersteunt.

De -bovenschoolse- ICT medewerker volgt momenteel een opleiding tot specialist digitale geletterdheid, waardoor hij scholen kan begeleiden bij de leerlijn van het SLO '**digitale geletterdheid**' en het curriculum voor het primair onderwijs.

Scholen bepalen zelf het aantal leerlingen per **device**. Op dit moment is dat als volgt:



In 2022 is €250.000,- **geïnvesteed in ICT**, onder te verdelen in:

- €140.000, aanschaf devices voor alle medewerkers (vanuit de NPO-gelden)
- €30.000, vervanging van leerling devices
- €27.000, vervanging van devices die de digiborden aansturen op alle locaties
- €42.000, vervanging van digiborden op enkele locaties
- overige gelden zijn besteed aan individuele kleine investeringen.

Hiermee is de planning gehaald om de oude computers uit de lokalen te halen zodat iedere medewerker een device heeft waar op elke locatie de gegevens beschikbaar zijn.

Het leasecontract voor de **multifunctionals** is in 2022 met twee jaar verlengd.

Er wordt continu gewerkt aan de bewustwording van collega's met betrekking tot **privacy** en **AVG**-wetgeving.

Daarnaast is geïnvesteed in een **backup** oplossing, zodat bij onvoorziene omstandigheden gegevens hersteld kunnen worden. Deze backup wordt periodiek gecontroleerd op correcte werking.

Toekomstige ontwikkelingen

De komende jaren zullen we hard moeten werken om de onderhoudssituatie op onze scholen naar een acceptabel niveau te brengen. Begin 2023 verwachten we dat het herijkte **SIHP** financieel vertaald is en dat de gemeente Hoorn middelen beschikbaar gaat stellen. De personele capaciteit op het Penta kantoor wordt vergroot, zodat we voortvarend aan de slag kunnen met de nieuwe huisvestingsprojecten. Hierbij zoeken we waar mogelijk de samenwerking met andere onderwijsorganisaties.

Voor de scholen in de **wijk De Kersenboogerd** wordt samen met Verus voorbereidingen getroffen om door een dalend leerlingaantal Dynamis en De Ceder per 1-8-2023 (administratief) samen te voegen.

In 2023 staan twee aanbestedingstrajecten gepland, de aanschaf van meubilair en ICT. Wij overwegen daarbij gebruik te maken van een Dynamisch Aankoop Systeem (DAS), waardoor wij zowel flexibiliteit hebben en voldoen aan de Europese aanbestedingen. Wij laten ons ondersteunen door een externe inkoopspecialist. Hiermee werken wij verder aan de implementatie van ons **inkoopbeleid**.

In 2023 werken wij aan diverse ICT-doelen en ontwikkelingen:

- Een bedrag van €140.000 is geraamd voor **vervanging** van leerlingdevices die niet meer voldoen aan de huidige veiligheidseisen en digiborden die afgeschreven zijn.
- Het gefaseerd uitrollen van **Print Management Software**, zodat printen beveiligd gaat gebeuren en iedere medewerker op iedere school kan printen.
- Single sign on instellen op het leerlingvolgsysteem en HR-systeem.
- Aanscherpen procedures in/uit dienst zodat toegang tot systemen tijdig ontzegd wordt.
- Continu aanpassen beveiliging instellingen en -beleid om te voldoen aan de standaarden van dat moment.
- Nagaan in hoeverre het voordelen biedt om naar een andere telecom-provider te gaan.

Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen

Stichting Penta beoogt doelmatige en maatschappelijk verantwoorde uitgaven en investeringen. Bij strategie- en jaarplannen krijgt dit echter nog niet expliciet de benodigde aandacht. Daarom is in het jaarplan 2022-2023 opgenomen dat we ons duurzaamheidsbeleid gaan beschrijven.

2.4 Financieel beleid

Het uitgangspunt bij het financiële beleid is een optimale regie voor de scholen te realiseren. De schoolleiders 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. [Zie verder het allocatiebeleid](#)

De financiële- en personele administratie van Penta wordt in eigen beheer gevoerd, waarbij de salarisverwerking door Mercedes is uitgevoerd.

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

- Solvabiliteit 2 >30%
- Rentabiliteit 1,5% van de Rijksbijdrage
- Liquiditeitsratio tussen 1 en 1,5

Tot 2021 werkten wij aan een situatie waarin optimaal gebruik werd gemaakt van de ter beschikking gestelde middelen en er gelijktijdig een weerstandsvermogen werd opgebouwd dat het hoofd moet kunnen bieden aan risico's waaraan de stichting wordt blootgesteld. Door het positieve resultaat uit 2021 was extra vermogensvorming niet meer strikt nodig.

Het huidige financieel beleid stamt uit 2019 en verdient een update. Dit is bij het bestuursformatieproces 2023-2024 door de bestuurder a.i. voor een gedeelte nader uitgewerkt. [Zie verder het allocatiebeleid](#)

Doelen en resultaten

DOEL / BELEIDSVOORNEMEN	STATUS	TOELICHTING
P&C cyclus begroting en formatieplanning (21-22)		Borgen jaarcyclus: 3x MARAP inclusief projecten en subsidies
Afronding herinrichting administratie vanuit HIT-project (21-22)		Dit betreft het herinrichten, opschonen en aanvullen van de administratie in Exact en Capisci aansluitend op de Richtlijnen van de Jaarverslaglegging RJ660, incl. verdiepende lagen met kostendragers.
Invoeren integrale business reviews (22-23)		Vanaf schooljaar 22-23 is er iedere 2-3 maanden een gesprek met de schoolleider en het MT over de drie beleidsgebieden. Hierin worden de rapportages besproken en vervolgspraken gemaakt. Iedere 4 maanden wordt in het directiebestuur een gesprek gevoerd over de stand van zaken van alle scholen en de gezamenlijke Penta activiteiten.
Herijking financieel beleid n.a.v. vereenvoudiging bekostiging en opstellen risicoparaagraaf (22-23)		Per 1 januari 2023 wordt de bekostiging vereenvoudigd. Een belangrijk deel van de bekostiging gaat van schooljaar naar kalenderjaar. Daarnaast is een nieuw strategisch beleid in voorbereiding en gelden andere financiële kengetallen dan de kaders zoals deze nu binnen Penta gelden. Dit vraagt een nieuwe uitwerking

		van de financiële kaders m.b.t. afdrachten, signaleringswaarden e.d.. Samen met (een deel) van de schoolleiders komen we tot bijstelling van de financiële kaders, die ter besluitvorming wordt voorgelegd aan de GMR. Deze kaders gelden voor de komende begrotingsperiode 2023-2026.
Integraal opnemen risicomanagement in PDCA (22-23)		Samen met VERUS komen we tot een geactualiseerd overzicht van onze (strategische) risico's inclusief beheersmaatregelen. Dit leidt o.a. tot een herbeoordeling van onze benodigde reservepositie (zie ook herijking financiële beleid)
Herijking Treasuryparagraaf (22-23)		Het huidige Treasurystatuut heeft een check op actualisatie voor de komende drie jaar.

De **P&C cyclus begroting en formatieplanning** is in 2021 ontwikkeld en in 2022 verder geïmplementeerd. Het heeft geleid tot een aantal integrale rapportages vanuit de bestuurder aan de RvT. Het delen en bespreken van de MARAP met schoolleiders en GMR is eind december 2022 gedaan en het is daarmee niet goed van de grond gekomen. Voor 2023 is het uitdrukkelijk de bedoeling om hierover met elkaar in gesprek te gaan.

Het **HIT-project** had het doel om de administratieve processen gebruiksvriendelijker en beter te maken en is in 2022 nog enkele maanden verlengd. Vooral de personele procesinrichting vroeg meer tijd en capaciteit alsmede de herinrichting van de administratie. Inmiddels is deze herinrichting afgerond en kunnen we efficiënter onze (externe) verantwoording uitvoeren. Wel vraagt het wennen aan de nieuwe codering nog nazorg bij schoolleiders en administratief medewerkers.

Vanwege de **vereenvoudiging bekostiging** en andere ontwikkelingen binnen stichting Penta is het wenselijk om de **financiële kaders** aan te passen. Dit is ten dele uitgevoerd bij de formatiegesprekken 2023-2024. Tevens hebben we zicht op de door ons noodzakelijk geachte omvang van onze reservepositie, doordat we gebruik maken van de in november opgemaakte **risicoanalyse**. Op basis hiervan is een risicoparagraaf opgesteld.

Opstellen meerjarenbegroting 2022

De begroting 2022-2025 is opgemaakt in een periode waar wisselingen waren in de bezetting van de financiële sleutelfiguren. Helaas heeft dit geleid tot een minder voorspoedig besluitvormingsproces, waarbij een herstelactie heeft moeten plaatsvinden, vanwege een dubbeling van inkomsten in de begrotingstool. In januari 2022 heeft de GMR de begroting voorzien van een positief advies, heeft de RvT de begroting goedgekeurd en is deze door de bestuurder vastgesteld.

Toekomstige ontwikkelingen

Voor 2023 willen wij met de schoolleiders in gesprek gaan over de ontwikkelingen van de school in de vorm van **integrale 'business review gesprekken'** met als doelen:

- bestuurlijke verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van de school;
- versterking van de adviesfuncties richting de scholen;
- versterking van de onderlinge kennisuitwisseling;
- werken vanuit een integrale blik.

Een volgende stap is het integraal opnemen van risicomanagement in PDCA dat in 2023 verder handen en voeten krijgt.

Het **treasurystatuut** heeft na maximaal drie jaar een herijking. Dit is gepland voor 2023.

In het jaarplan 2023 is voorzien dat de **financiële en formatieve kaders** worden aangepast. De bestuurder a.i. heeft in het formatieproces 2023-2024 alvast een voorzet gegeven en de kaders aangepast daar waar het gaat over solidariteit en allocatie principes. De achterliggende gedachte hierbij is dat de onderlinge vergelijkbaarheid wordt versterkt en dat er aansluiting komt met de jaarcyclus van de scholen. Schoolleiders komen hiermee meer 'in the lead'. [Zie verder het allocatiebeleid](#)

Bovenstaande ontwikkelingen worden doorgevoerd in de gehele **kwaliteitscyclus** en onze **rapportagecyclus- en programmatuur**.

Verder is in 2023 voorzien dat de **financiële kennis** bij de schooldirecteuren en (G)MR wordt verbeterd.

Vanaf 2024 zullen we het beleid rondom het **meerjarige onderhoud** moeten aanpassen, nu de nieuwe richtlijnen rondom de vorming van een onderhoudsvoorziening een feit is. Er komen afspraken over wanneer we afschrijven en wanneer we gebruik maken van de voorziening groot onderhoud ('componenten-methode').

Investeringsbeleid

Investerings van €1.000,- worden door de schoolleiders in de meerjarenbegroting (Capsici) opgenomen. Deze schrijven wij, afhankelijk van de aard, af over toekomstige jaren. Investerings zijn een uitvloeisel van de (onderwijskundige) koers die de school heeft bepaald en moet passen in de financiële kaders van de school.

Vervolgens wordt op Penta-niveau gekeken in hoeverre de investeringen passen binnen de beschikbare liquiditeiten en het meerjaarlijkse resultaat van de gehele stichting. Om te voldoen aan de rechtmatigheid wordt gekeken of een schoolleider direct kan overgaan tot aanschaf of dat er sprake is van een vorm van aanbesteden. De investeringsbegroting is onderdeel van de meerjarenbegroting die in het reguliere besluitvormingsproces is opgenomen.

In 2022 hebben we in totaal €617.000 geïnvesteerd, hiervan was €157.000 vanuit NPO-middelen (2021: €576.000), begroot voor 2022 was €879.000, waarvan €229.000 vanuit NPO.

INVESTERINGEN 2022	
Bouwkundige aanpassingen	€18.577
Technische installaties	€1.812
Schoolmeubilair/ -Inventaris	€184.860
Kantoormeubilair/- inventaris	€36.916
Leermiddelen/lesmethoden	€91.459

ICT apparatuur	€283.783
TOTAAL	€617.407

Treasury

Het College van Bestuur is verantwoordelijk voor het treasury management. De bestuurder laat zich hierbij adviseren door de manager bedrijfsvoering. Het treasurybeleid is in een statuut vastgelegd en wordt periodiek op actualiteit beoordeeld. Het actualiseren van het Treasurystatuut is gepland voor 2023.

Treasury heeft 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 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.

Verwijzing

- [Treasurystatuut](#)

Allocatie van middelen

Gehanteerde uitgangspunten voor verdeling van middelen in 2022

De middelen worden binnen Stichting Penta begroot per kalenderjaar per school middels Capisci, een online begrotingstool. Deze bevat de wettelijke variabelen zoals de GGL, de bekostiging per leerling, alsmede de variabelen op basis waarvan de Rijksbekostiging, zoals personele- en materiële lumpsum, het onderwijsachterstandenbeleid en werkdrukverminderingsgelden worden bepaald enzovoort. De individuele kenmerken per school vormen de basis van de berekening waardoor een transparant financieel begrotingskader ontstaat. Dit begrotingskader geeft rechtstreeks de in te zetten middelen per school weer.

Zowel de schoolleiders als het MT hebben een account van Capisci. In samenwerking stellen schoolleiders en pentakantoor een exploitatiebegroting van de school op. Tijdens deze begrotingsgesprekken worden bijzonderheden, kansen en oplossingen voor knelpunten besproken met de bestuurder.

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

Wijze van besluitvorming over de allocatie van middelen binnen het schoolbestuur

Na overleg met schoolleiders en GMR zijn financiële spelregels vastgesteld die de allocatieprincipes vastleggen van de toegekende middelen.

Tijdens het jaarlijkse proces in het kader van het opstellen van het bestuursformatieplan wordt de kantoorformatie specifiek afgestemd in een werksessie van schoolleiders, bestuurder en het MT. Vervolgens vindt specifieke afstemming plaats met onder andere de GMR.

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

Op het Penta Kantoor worden de functies ingevuld op het gebied van:

- receptie
- onderwijskunde
- P&O
- salarisadministratie
- verzuim & casemanagement
- Arbodienst Beheer
- bedrijfsvoering
- financiële administratie
- controlling
- inkoopspecialist
- accountantscontrole
- facilitaire ondersteuning
- onderhoudsbeheer
- bestuur
- secretariaat
- Raad van Toezicht

De kosten van dit bestuurlijk apparaat bedragen ongeveer 10% van de totale baten exclusief NPO.

Aanpassing allocatie met ingang van schooljaar 2023-2024

In het formatieproces 2023-2024 zijn bovenstaande allocatie afspraken aangepast. Hierbij streven we naar:

- verbeterde aansluiting van de PDCA-cyclus door het werken met schooljaren
- duidelijker sturing op onderwijskundige keuzes
- duidelijker sturing op onderlinge vergelijkbaarheid.

Dit middels:

- opheffing van de gezamenlijke vervangingspool, iedere school heeft minimaal 0,8 FTE 'plusleerkracht'.
- werken met een gemiddelde personeelslast (GPL) voor een viertal groepen functies.
- de huisvestingslasten worden gezamenlijk opgevangen
- voor Penta activiteiten, waaronder: Penta Kantoor, RvT, GMR en werkgeverslasten, gelijke geldende afdrachtpercentages ten opzichte van de totale baten (excl. NPO).

Dit beleid is in verschillende rondes besproken met de schooldirecties en GMR.

2.5 Continuïteitsparagraaf

De volgende onderdelen uit de continuïteitsparagraaf zijn opgenomen in de verantwoording op het financieel beleid:

- [Prognose voor medewerkers en leerlingen in hoofdstuk 3.1](#)
- [Meerjarenbegroting in hoofdstuk 3.2](#)

De rapportage van het toezichthoudend orgaan is opgenomen in het [verslag intern toezicht](#).

Intern risicobeheersingssysteem

Risico's in beeld

Om de risico's in kaart te brengen, is in samenwerking met de verschillende stakeholders uit de organisatie eind 2021 een risicoprofiel opgesteld. Dit risicoprofiel is tot stand gekomen met behulp van twee workshops onder begeleiding van VERUS, waarbij gebruik is gemaakt van het format van het Naris Risicomanagement Informatie Systeem, waarmee risico's systematisch in kaart kunnen worden gebracht en beoordeeld. Uit de inventarisatie en evaluatie zijn 10 strategische risico's geïdentificeerd.

Belangrijke factor is de inschatting van de kans dat het risico zich voordoet. Hiervoor is de volgende classificering aangehouden:

- **0.2 - Laag:** Niet erg waarschijnlijk dat het zich voordoet; weging financiële gevolgen
- **0.5 - Middel:** Heeft zich in het verleden vaker voorgedaan, het zou geen grote verrassing zijn indien het zich voordoet; weging financiële gevolgen
- **0.8 - Hoog:** Heeft zich in het verleden vaker voorgedaan, er zijn signalen die wijzen op optreden van het risico;

Weging financiële gevolgen

Een andere belangrijke factor is de inschatting van de financiële gevolgen wanneer een risico- gebeurtenis zich voordoet. De classificering en inschatting van de financiële gevolgen zijn met de deelnemers in gezamenlijkheid vastgesteld. De vastgestelde bedragen zijn de veronderstelde impact op het moment van optreden van de risicogebeurtenis.

Belangrijkste risico's en onzekerheden

Op basis van voorgaande analyse bepalen we hoe we met het betreffende risico omgaan.

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

Bij andere risico's is de keuze eerder om beheersingsmaatregelen te treffen en het risico te accepteren. Hieronder worden de risico's gepresenteerd zoals die in de sessies zijn geïdentificeerd, gedefinieerd en gewaardeerd. Deze zijn daarmee de belangrijkste bijdrage aan de inschatting van de benodigde weerstandscapaciteit:

1. Afname leerlingaantallen is hoger dan begroot
2. Imago is niet sterk genoeg
3. Organisatie EOA (=eerste opvang anderstaligen) stukt

4. Er gaan meer bestuurskantoor/sleutelfiguren weg dan de organisatie aan kan
5. Personeelstekorten (kwantitatief en kwalitatief)
6. De werkdruk is te hoog
7. Verouderde huisvesting past niet meer bij onderwijs
8. Nieuwbouw (proces en realisatie) komt niet goed tot stand
9. De digitale veiligheid is onvoldoende

Onderwijs en kwaliteit	Gebeurtenis	Oorzaakbeperkende maatregelen	Gevolgbepalende maatregelen
	1 afname leerlingaantallen is hoger dan begroot	- werving verbeteren - heldere profilering/identiteit - social media up-to-date (o.a website) - heldere onderwijsvisie	- ouders en kinderen binden - kostenbeheersing - verhuren deel gebouwen - samenwerking met kinderopvang
	2 Imago is niet sterk genoeg	- inzetten op verheldering en versterking van het imago	- samenwerking met kinderopvang - communicatietraject starten - helder profileren (ook als bestuur) - zichtbaar zijn in netwerken die relevant voor bestuur zijn - zichtbaar worden in de wijk
	3 organisatie EOA (=eerste opvang anderstaligen) stukt	- met besturen in regio afspraken maken over spreiding	- TOV (=tijdelijke opvangklassen in de eigen taal) biedt enig soulaasde - beperking is dat hiervan niet meer dan 2 klassen per school mogen zijn

Bestuur en organisatie	Gebeurtenis	Oorzaakbeperkende maatregelen	Gevolgbepalende maatregelen
	4 er gaan meer bestuurskantoor/sleutelfiguren weg dan de organisatie aan kan	- taken en kennis delen en spreiden binnen de organisatie en dit ook faciliteren - voorkomen dat iemand uitvalt door goede monitoring en eventueel taakverlichting - mogelijkheden outsourcing onderzoeken - niet te veel uitzonderingen/maatwerk in de stichting (standaardisering) - teambuilding op orde houden/hebben - teamsamenstelling bewaken (welke kwaliteiten je als organisatie nodig?)	- externe expertise/hulp inschakelen - oriëntatie op samenwerking in de regio - samenwerking met andere besturen

Personeel	Gebeurtenis	Oorzaakbeperkende maatregelen	Gevolgbepalende maatregelen
	5 personeelstekorten (kwantitatief en kwalitatief)	- inzetten op het opleiden van meer mensen - coaching van startende leerkrachten (o.a. realiteitscheck op verwachtingen) - coaching van personeel aan het eind van carrière (gezond naar het pensioen toe) - educatie anders organiseren - een eigen flexibele schil inrichten - digitalisering doorontwikkelen - anders inzetten van bekwaamheid/expertise - inzetten stagiaires - met arbeidsmarkt onderhouden	- onderwijs anders organiseren (bijv. door grotere inzet digitale middelen, etc.) - oriëntatie op de drijfveren van huidige en toekomstig personeel en onderzoeken hoe je hierop rechtmatig en doelmatig kunt inspelen - oriëntatie op samenwerking in de regio - er moet meer geïnvesteerd worden in opleiding en coaching van nieuwe medewerkers (omdat kwaliteit instromers lager dan gewenst is) - imago als werkgever verbeteren - goed personeelsbeleid
	6 de werkdruk is te hoog	- planmatig werken - keuzes durven te maken - werkdrukmiddelen inzetten - goed personeelsbeleid en het onderhouden ervan (het gesprek blijven voeren/evalueren, blijven agenderen)	- planmatig werken - keuzes durven te maken - werkdrukmiddelen inzetten - goed personeelsbeleid en het onderhouden ervan (het gesprek blijven voeren/evalueren, blijven agenderen) - extra medewerkers inzetten - taakbeleid beoordelen en evt. herzien - in gesprek gaan met collega's van andere scholen (best practices)

Huisvesting			
	7 verouderde huisvesting past niet meer bij onderwijs	- werken aan beter passende IHP's, onderzoeken of samenwerking hierin mogelijk is (nb: het MJOP is 2 jaar geleden geactualiseerd) - relatie opbouwen met de gemeente - gezamenlijke inkoop/slimmer inkopen (inkoopbeleid optimaliseren) - politieke beïnvloeding (bijv via PO-raad, gemeente, provincie, etc.)	- onderzoeken of tijdelijke maatregelen haalbaar en financieel mogelijk zijn
	8 nieuwbouw (proces en realisatie) komt niet goed tot stand	- zo snel mogelijk kennis opbouwen/inhuren - politieke beïnvloeding (bijv via PO-raad, gemeente, provincie, etc.)	- goede juridische afspraken vooraf maken - uitbesteden - relatiemanagement/relatie met gemeente onderhouden

Overige risico's (wet en regelgeving, sociale veiligheid, enz.)			
	9 de digitale veiligheid is onvoldoende	- onderzoeken wat noodzakelijk is en hoe dit geregeld moet worden - ondersteuning bij de implementatie door deskundigen - na/bijscholing eigen medewerkers - strak beheer voeren op toegang(-srechten) tot diensten en bestanden - nb: er wordt al hard gewerkt aan awareness	- eigen expertise doorontwikkelen - deelnemen in expertgroups/kennisnet - 2-weg authenticatie doorvoeren - protocollen volgen - aangifte doen - externe expertise inschakelen
Aandachtspunt: de sociale en fysieke veiligheid. De maatschappelijke ontwikkeling omvat onder andere veranderend gedrag van ouders en leerlingen. Dit kan gevoelens van onveiligheid in en rond de school oproepen. Kwantificering blijkt erg moeilijk, niettemin verdient dit punt doorlopend aandacht en moet geagendeerd blijven binnen bestuur en teams. Voor versnelde (door-)ontwikkeling van het veiligheidsplan wordt rekening gehouden met een kostenpost van ca. € 10.000.			

Kwantificering van risico's

Inzicht in de risico's stelt ons in staat om de risico's ook financieel te maken en om te bepalen of de omvang van de risico's in verhouding staan tot onze vermogenspositie. Hiertoe is de volgende kwantificering toegepast:

Kwantificering van risico's				
Risico	Inschatting financiële gevolgen	Kans	Weging	Gewogen risico
1	€ 140.000	H	0,8	€ 112.000
2	€ 150.000	L	0,2	€ 30.000
3	€ 250.000	M	0,5	€ 125.000
4	€ 250.000	H	0,8	€ 200.000
5	€ 200.000	H	0,8	€ 160.000
6	€ 600.000	M	0,5	€ 300.000
7	€ 1.100.000	H	0,8	€ 880.000
8	€ 1.250.000	M	0,5	€ 625.000
9	€ 250.000	L	0,2	€ 50.000
<i>Restrisico's</i>	€ 150.000			€ 100.000
	€ 4.340.000			€ 2.582.000
Advies			55%	€ 2.387.000

Het maximale risico bedraagt €4.340.000. Omdat het onwaarschijnlijk is dat alle risico's tegelijk en in hun maximale omvang optreden, is het niet nodig het volledige bedrag te reserveren. Het Nederlands Adviesbureau Risicomanagement (NARIS®) adviseert op basis van risico simulaties, die bij vergelijkbare instellingen zijn uitgevoerd, om een zekerheidspercentage aan te houden dat ligt rond de 55% van de totale risico's. Voor Penta zou dit neerkomen op een benodigde weerstandscapaciteit van €2.387.000.

Verus adviseert echter om uit te gaan van het gewogen risicobedrag, t.w. €2.582.000 en daarom een weerstandscapaciteit van minimaal €2.582.000 aan te houden, wat overeenkomt met een percentage van 12,1% van de Rijksbijdragen (peil Jaarrekening 2021).

De beschikbare weerstandscapaciteit van Penta bestaat uit het geheel aan middelen dat de organisatie daadwerkelijk beschikbaar heeft om de risico's in financiële zin af te dekken. Het kengetal (publiek) eigen vermogen minus de boekwaarde van de materiële vaste activa biedt een goed inzicht in de beschikbare weerstandscapaciteit. De boekwaarde van investeringen maakt immers deel uit van het vermogen, maar is niet beschikbaar voor risicodekking.

Beschikbare weerstandscapaciteit	Bedrag	% van de rijksbijdragen
Eigen vermogen	€ 6.128.000	
minus MVA	€ 2.312.000	
Totaal	€ 3.816.000	17,9%

In dit kader is van belang dat de eigen vermogenspositie ultimo 2021 enigermate positief is ingekleurd door niet-bestede NPO-middelen.

Hieronder wordt, ter vergelijking, de benodigde weerstandscapaciteit afgezet tegen de Rijksbijdragen (2021: € 21.327.000).

Benodigde weerstandscapaciteit	Bedrag	% van de rijksbijdragen
Advies volgens kwantificering	€ 2.582.000	
Totaal	€ 2.582.000	12,1%

De risico-inventarisatie heeft geleid tot (her-)definiëring en kwantificering van de hierboven in de risicotabel geprojecteerde risico's. Hij vormt een extra impuls om binnen Penta op gestructureerde wijze de doorontwikkeling van het risicomanagement in te zetten. De voorliggende rapportage is daarmee niet te zien als eindpunt, maar juist als een onderdeel van een goede doorstart.

In het kader van de stelselwijziging voor het vaststellen van de voorziening meerjarig onderhoud past hier de opmerking dat hierdoor het eigen vermogen waarschijnlijk zal afnemen terwijl de voorziening toeneemt. Uit de praktijk blijkt deze nieuwe berekeningswijze, de zogenaamde componentenmethode, éénmalig nadelig van invloed heeft op het eigen vermogen terwijl er geen euro meer wordt uitgegeven. Doorvoeren van deze methode vindt per 1-1-2024 plaats en is nog niet meegenomen in de meerjarenbegroting 2023. We nemen de effecten hiervan, geschat op ca. €800.000 op in de komende begrotingsronde.

3. VERANTWOORDING VAN DE FINANCIËN



3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

Leerlingen (teldatum 1-10-2022)

Om de meerjarige inkomsten te kunnen berekenen, wordt uitgegaan van leerlingprognose cijfers. 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.

BOEKJAAR	2021 Vorig jaar	2022 VERSLAG JAAR	2023	2024	2025	2026	2027
Aantal leerlingen per 1 februari		3.227	3.117	3.082	3.096	3.090	3.100
aantal leerlingen per 1 oktober*	3.136	3.125	2.989	2.990	2.975	2.961	2.969

* vanaf 1-1-2022 telt de 1 oktober slechts voor vaststelling van huisvestingsaanvragen en speelt het geen rol meer bij het bepalen van omvang van de bekostiging.

BOEKJAAR TEL DATUM	2021 1-10-21	2022 VERSLAG JAAR 1-10-'22	2022 VERSLAG JAAR 1-2-'23	2023 1-2-2024	2024 1-2-2025	2025 1-2-2026	2026 1-2-2027
06HI - Het Spectrum	349	333	348	311	318	318	318
06OM - De Wingerd	370	367	377	384	372	372	370
07BH - St. Jozef	181	185	187	194	190	190	190
07BH01 - De Pontonnier (*)	130	128	127	111	102	102	102
07UX - Mariaschool	398	420	440	427	435	435	445
08KV - De Ichthus	121	141	150	152	160	165	165
09AC - Bern. v. Bockxmeer	230	227	234	226	236	236	236
11DE - Het Kompas	258	262	271	240	240	240	240
11EL - De Ceder (*)	191	175	184	180	168	180	180
11PS - De Rank	298	275	282	279	256	245	228
24PC - Dynamis (*)	198	183	184	159	155	155	155
29XL - Roald Dahl	412	429	443	454	450	458	461
	3.136	3.125	3.227	3.117	3.082	3.096	3.090

(*) 07BH01 De Pontonnier is een nevenvestiging van 07BH St. Jozef. Rood betekent een leerlingenaantal onder de opheffingsnorm van de gemeente Hoorn (2022: 190).

Met ingang van 1-8-2023 gaan de 24PC Dynamis en de 11DE De Ceder administratief samengevoegd worden en ontstaat er een tweede nevenvestiging. In de meerjarenbegroting is het leerlingaantal voorzichtig begroot in afwachting van nieuwe cijfers van de gemeente Hoorn.

Eerdere prognoses lieten zien dat het totale leerlingaantal van Stichting Penta de komende jaren redelijk stabiel zou blijven, met een kleine dip in 2023. De gemeente Hoorn heeft een opdracht gegeven voor het maken van nieuwe leerlingprognoses, waar de huidige en de te verwachten bouwprojecten zijn meegenomen. Deze zijn echter nog niet beschikbaar. We verwachten echter wel een toename van de leerlingpopulatie in de gemeente Hoorn door toestroom van nieuwkomers.

Helaas is dit voor één van onze scholen te laat. Stichting Penta streeft ernaar om het aanbod van scholen in stand te houden, maar heeft door de terugloop van het aantal leerlingen begin 2023 moeten besluiten om de Dynamis en De Ceder administratief samen te voegen en een nevenvestiging te vormen per 1 augustus 2023. De financiële effecten zijn overigens niet meegenomen in de meerjarenbegroting 2023-2027, omdat het besluit bij het opmaken van de begroting nog niet definitief genomen was.

De gemeente Hoorn en onze samenwerkingspartners hebben eind 2022 en begin 2023 samen plannen gemaakt voor de toekomstige huisvesting van de leerlingen binnen Hoorn. Er is een wijkgerichte aanpak gemaakt van de onderwijs, zorg- en kinderopvang behoefte die hopelijk gaat leiden tot een beter onderwijsaanbod en betere gebouwen. Samen met de ambitieuze bouwplannen gaat dit leiden tot een verschuiving van leerlingstromen tussen de scholen en stichtingen en hopelijk ook tot groei van het aantal leerlingen.

Een analyse laat zien dat de ontwikkeling van het leerlingaantal het volgende beeld geeft:

GROEI	
Mariaschool	Heeft een aantrekkingskracht die breder is dan de binnenstad alleen.
St. Jozef	Lichte groei, mede vanwege de nieuwe wijk en het bereiken van de maximumcapaciteit in de wijk Bangerd Oosterpolder.
Ichthus	Verwachte demografische groei mede i.v.m. bouwprojecten.

STABIEL/KRIMP	
Kompas	Lichte daling naar stabiele situatie.
De Pontonnier	Daling.
Bern. van Bockxmeer	Redelijk stabiel, maar de prognoses voor de Wijk Hoorn-Noord geven groei aan.
Rank	I.v.m. demografische ontwikkeling in de wijk Risdam-Noord.
Dynamis	Daling vanwege demografische ontwikkeling Kersenboogerd.
Spectrum	Daling vanwege demografische ontwikkeling Kersenboogerd.
Ceder	Daling vanwege demografische ontwikkeling Kersenboogerd.

Met name voor de scholen die een krimp periode tegemoet zien, wordt onderzocht of het aanpassen van de bezetting afdoende is om de verminderende inkomsten te compenseren.

FTE (teldatum 31-12-2022)

De geplande inzet in fte per functiecategorie is zoals dat in het meest recente bestuursformatieplan is opgenomen. Het ziet er als volgt uit: T

Kengetallen personele bezetting	Realisatie 2021	Realisatie 2022	Begroot 2023	Begroot 2024	Begroot 2025	Begroot 2026	Begroot 2027
Personele bezetting in fte							
- Directie	10	11	10	10	10	10	10
- Onderwijzend personeel	167	179	169	160	161	161	160
- Overige medewerkers	30	41	41	38	38	38	38
Totaal	207	232	221	208	209	209	209
<i>Waarvan</i>							
NPO/Covid	5	13	12	12	-	-	-
Geschatte opdracht (EUR 83.000 per FTE)		-	6	0	7-	6-	8-
Personele bezetting na opdracht	207	232	227	208	202	203	201

Bovenstaande aantal FTE is opgenomen in de meerjarenbegroting 2023-2027. De besteding van eventueel overgebleven NPO gelden is voorzichtigheidshalve niet meegenomen in de begroting. Tijdens het bestuursformatieproces 2023-2024 hebben de scholen aangegeven wat er nodig is op de school en heeft er een bijstelling plaatsgevonden. Hierbij is voor 2023-2024 ongeveer 15 FTE meer ingezet vanuit NPO. Deze inzet wordt afgebouwd door het wegvallen van de bekostiging.

Door nieuwe regelgeving in de bekostiging per 1 januari 2023 en nieuwe regelgeving voor het meerjarenonderhoud per 1 januari 2024 hebben we komend schooljaar te maken met het samenvallen van twee forse financiële effecten. Enerzijds hebben we in 2022 ca. €989.000 minder ontvangen en dus een lager resultaat en lagere reserves, anderzijds verwachten we dat er ca. €800.000 meer in de onderhoudsvoorziening moet komen in verband met de componentenmethode. Mogelijk dat de bouwplannen binnen de gemeente zorgen voor een toename van het aantal leerlingen en daarmee behoud van personeel. Anders dienen we vanaf schooljaar 2024-2025 de personele omvang in lijn te brengen met de bekostiging.

3.2 Staat van baten en lasten en balans

Staat van baten en lasten

Staat van baten en lasten * € 1.000	Realisatie 2021	Begroting 2022	Realisatie 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Verschil verslagjaar t.o.v. begroting	%	Verschil verslagjaar t.o.v. vorig jaar	%
Baten												
Rijksbijdragen OCW	21.327	21.407	22.862	22.816	20.907	20.674	21.006	20.960	1.455	7%	1.535	7%
Overheidsbijdragen en subs. over. Overh.	184	304	196	178	148	115	115	115	-108	-36%	12	7%
Overige baten	489	103	216	260	245	245	245	245	113	110%	-273	-56%
TOTAAL	22.000	21.814	23.274	23.254	21.300	21.034	21.366	21.319	1.459	7%	1.274	6%
Lasten												
Personeelslasten	15.994	17.265	19.192	19.893	18.788	18.176	18.436	18.410	1.927	11%	3.198	20%
Afschrijvingen	640	691	547	525	526	484	477	473	-143	-21%	-93	-14%
Huisvestingslasten	1.831	1.663	1.770	1.768	1.750	1.750	1.750	1.750	107	6%	-61	-3%
Overige lasten	1.322	1.644	1.292	1.141	1.055	1.058	1.079	1.079	-351	-21%	-30	-2%
TOTAAL	19.788	21.262	22.801	23.327	22.119	21.467	21.742	21.711	1.540	7%	3.014	15%
Financiële baten en lasten	3	3	22	4	4	4	4	4	19	775%	19	564%
Resultaat voor bestemmingsreserve	2.209	550	494	-76	-823	-437	-380	-395	-56	-10%	-1.715	-78%
Mutaties bestemmingsreserves				76	823	437	380	395				
TOTAAL	2.209	550	494	0	0	-0	-0	-0	-56	-10%	-1.715	-78%

Het boekjaar 2022 sluiten wij af met een positief resultaat van €494.000 (2021: €2.208.000 positief). Begroot voor 2022 was een positief resultaat van €550.000, waarvan €530.000 NPO en + €20.000 regulier. Het resultaat is totaal €56.000 lager dan begroot. Het aandeel NPO in het resultaat is ca. + €1.081.000. Dit betekent dat op de reguliere bedrijfsvoering sprake is van een negatief resultaat van ca. -/- €587.000, waarin opgenomen een eenmalig positief ontvangst van €194.000 van het samenwerkingsverband dat komend schooljaar wordt uitgegeven en een bedrag van €990.000 niet ontvangen rijksbekostiging door het veranderen van het betaalritme [Zie FTE \(teldatum 31-12-2022\)](#). Als we deze eenmalige effecten eruit halen is er sprake van een bedrijfsresultaat uit reguliere bedrijfsvoering dat ca. €209.000 positief uitkomt.

Het resultaat van €494.000 positief kent enkele eenmalige effecten:

- Afboeken van de vordering op OCW wegens betaalritme/nieuwe bekostiging
- Inzet NPO middelen
- Extra, eenmalige ontvangst middelen samenwerkingsverband West Friese Knoop
- Forse CAO verhogingen
- Extra inzet externen voor incidentele projecten zoals 'Basis op orde' en ziektevervangings
- Afboekingen voor activa
- Dotaties aan personele voorzieningen

Analyse van de baten

Baten +€1.459.000

De baten zijn in totaal +€1.459.000 hoger dan begroot, vooral vanwege hogere rijksbijdragen. Opgemerkt wordt dat het resultaat €990.000 hoger was geweest indien het Ministerie de vordering op OCW wegens het betaalritme had vergoed. Destijds hebben we ervoor gekozen om het effect op te vangen met de reserves, vanuit de gedachte dat we personeel zo behouden en we een positief resultaat over 2021 voorzagen. [Zie verder toekomstige ontwikkelingen in de meerjarenbegroting](#). Inmiddels loopt hiervoor nog een collectieve beroepsprocedure. De overige overheidsbijdragen zijn -/- €108.000 lager dan begroot en overige baten zijn +€113.000 hoger dan begroot.

3.1 Rijksbijdrage +€1.455.000

De Rijksbijdrage is door forse prijsindexering en CAO aanpassingen hoger dan begroot. Daarnaast hebben we meer groeibekostiging (€50.000) ontvangen dan begroot. De CAO-verhogingen kennen ook doorwerking in de inkomsten

vanuit het samenwerkingsverband, die ca. €248.000 hoger zijn dan begroot. Tegenover de hogere rijksbijdragen staan echter hogere (salaris)lasten.

3.2 Overige overheidsbijdragen -/-€108.000

Hierin is opgenomen de inkomsten voor beweegonderwijs, subsidie Michaela-onderwijs en inkomsten voor het project Samen van Start. Doordat het penvoerderschap van het project 'Samen van Start' is overgegaan naar Stichting Talent, ontvangen we minder inkomsten. Hier tegenover staat dat er ook minder kosten zijn opgenomen in het resultaat.

3.5 Overige baten +€113.000

Deze rubriek bevat o.a. de inkomsten van verhuur, detacheringen, ouderbijdragen en overige inkomsten. In de begroting is voor 2022 een negatief bedrag opgenomen van -/-€160.000 als vermogensvorming Penta. Dit is vanwege positief resultaat 2022 niet meer nodig. Hierdoor geeft de begroting feitelijk een te laag beeld van de te verwachten inkomsten in de begroting. Overal is er +€113.000 meer ontvangen dan begroot. Dit bestaat uit:

- €7.000 meer verhuuropbrengsten,
- €10.000 bijdragen vanuit ouderraden,
- -/- €35.000 lagere detacheringsinkomsten (ten gevolge van ziekte uitgeleende medewerker),
- €133.000 meer overige baten. Hierin zit onder meer de correctie van -/-€160.000 vermogensvorming die niet is gerealiseerd, €18.000 Techniekpact en €5.000 vergoeding stagebegeleiding Inholland.

Analyse van de lasten

De lasten betreffen -/-€1.540.000, dus hogere lasten.

4.1 Personeelslasten -/-€1.927.000 = hogere lasten

De gerealiseerde personeelskosten 2022 bedragen €19.192.000 (2021: €15.994.000) Dit is -/-€1.927.000 hoger dan de goedgekeurde begroting 2022 ad. € 17.265.000. Dit is uit te splitsen in salarissen, sociale lasten en overige personeelskosten.

Salarissen en sociale lasten -/-€1.736.000 = hogere lasten

De salarissen en sociale lasten zijn voor 2022 bedragen €17.907.000 (2021: € 15.103.000) Dit is €1.736.000 hoger dan was begroot voor 2022.

De begroting 2022 was opgesteld in de periode oktober/november 2021. Toen was nog niet bekend wat de cao-verhoging was voor het komende jaar. Voor het grootste deel verklaart dit het verschil. In de begroting is rekening gehouden met 222 FTE, dit is uiteindelijk 232 FTE geworden. Op basis van een gemiddelde personeelslast is hiermee circa € 900.000 van het resultaatverschil verklaard. Het restant betreft dan het prijsverschil door de hogere CAO. Daarnaast is er een nadelig verschil in de overige personeelskosten.

Overige personeelskosten -/-€416.000 = hogere lasten

4.1.2.1 Dotaties personele voorzieningen	-/-	€73.000
4.1.2.2 Personeel niet in loondienst	-/-	€285.000
4.1.2.3 Arbo	-/-	€76.000
4.1.2.4 Scholing	-/-	€34.000
4.1.2.5 Overig		€ 26.000
Totaal	-/-	€416.000

Het per saldo nadelig effect op de dotatie personele voorzieningen (-/- €73.000) is het gevolg van de verplichte voorziening langdurig zieken en de voorziening jubilea. Deze voorziening betreft het bedrag van medewerkers die naar verwachting nog minimaal een jaar op onze payroll staan. Het hogere verzuim heeft geleid tot een hogere inschatting van de voorziening. Door de gestegen lonen dient ook de voorziening jubilea in omvang te worden aangepast.

De gerealiseerde overige personeelskosten zijn €416.000 hoger dan begroot. Dit is voor een belangrijk deel het gevolg van extra lasten extern personeel. Voor 2022 was €686.000 aan inhuur extern personeel begroot. De gerealiseerd externe personele inhuur bedraagt €971.000. Het is daarmee overschrijding van €285.000. Hierin zit onder meer de extra uitgaven voor projecten (o.a. project 'Basis op Orde'), en vervanging voor langdurig afwezigheid van medewerkers (o.a. de inhuur P&O manager en -adviseur, detacheringen vanuit de Kinderopvangorganisaties o.a. vanwege Corona).

Verder zijn de arbokosten -/-€76.000 hoger vanwege gestegen verzuim en diverse verzuimtrajecten en onderzoeken die daar het gevolg van zijn. De scholing is €34.000 lager uitgevallen, vooral omdat begin 2022 nog niet alle scholing gedaan kon worden i.v.m. Corona Maatregelen. De overige personele lasten zijn €26.000 lager dan begroot. Dit komt onder meer doordat er in de begroting een stelpost was opgenomen voor NPO uitgaven die uiteindelijk in andere kostenrubrieken zijn opgenomen.

4.1.3 Ontvangen vergoedingen +€224.000 = hogere vergoeding en lagere personele lasten

De uitkeringen WAZO van het UWV zijn €70.000 hoger dan begroot, als ook de uitkeringen van het Risicofonds die bijna €170.000 hoger zijn. Dit laatste komt door langdurig verzuim bij onderwijsondersteunend (kantoor)medewerkers. De vergoedingen zorgen per saldo voor lagere personele lasten.

4.2 Afschrijvingen +€143.000 = lagere lasten

Voor het bepalen van de afschrijvingslasten in de begroting is een grove inschatting gemaakt van de lasten middels een uitgebreid Excel-format. Deze was niet zo accuraat als de activamodule (in Exact) die thans in gebruik is genomen. Dit verklaart deels de afwijking ten opzichte van de begroting. Daarnaast is de afschrijving in de begroting gebaseerd op de te verwachten investeringen. Deze zijn niet allemaal gerealiseerd, met name de leermiddelen. Dit is te verklaren doordat veel lesmethoden digitaal worden afgenomen, waardoor er een verschuiving plaatsvindt van investeren en afschrijven naar jaarlijkse lasten van licenties. Verder heeft er een inventarisatie plaatsgevonden op de scholen van de in gebruik zijnde activa. Dit heeft geleid tot een extra afwaardering van ca. €51.000. In het bedrag van €143.000 is een bedrag van ca. €23.000 dat is vrijgevalen vanuit de egalisatierekening subsidies ter dekking van de afschrijvingslasten die met subsidiegelden zijn betaald.

4.3 Huisvestingslasten -/-€107.000 = hogere lasten

Door de wereldwijde ontwikkelingen, zoals Corona en de oorlog in Oekraïne zijn de prijzen van energie, materialen en arbeid fors gestegen. Deels worden we hierin tegemoet gekomen met indexering van de materiële bekostiging. Gelukkig was in de begroting al rekening gehouden met een kostenstijging, waardoor het totale effect relatief meevalt.

Het verschil van -/- €107.000 is als volgt te verklaren.

4.3.1 Huurlasten	-/-	€32.000 indexering vergoeding Roald Dahl aan gemeente
4.3.3 Onderhoudslasten	-/-	€61.000 prijzen en oude gebouwen
4.3.4 Energie en water		€14.000 Voorzichtig begroot
4.3.5 Schoonmaakkosten	-/-	€34.000 Corona-effect en indexering contract
4.3.6 Belastingen en heffingen	-/-	€3.000
4.3.7 Dotatie meerjarig onderhoud		€0
4.3.8 Overige huisvestingslasten		€1.000
Totaal	-/-	€107.000

4.4 Overige lasten + €351.000 = lagere lasten

Voor een belangrijk deel zijn de lagere kosten dan begroot te verklaren doordat voor NPO een stelpost was opgenomen van €167.000 bij overige instellingslasten, waarvan €38.000 is ingezet vanuit NPO middelen. Hierbij wordt opgemerkt dat mogelijk niet alle uitgaven op de juiste NPO-kostendrager is gekomen, doordat we niet het gehele jaar hebben gewerkt met de nieuwe administratieve inrichting.

De lasten voor administratie en beheer bevatten o.a. hogere licentiekosten beheersystemen, accountantskosten, juridisch advies Rank MR en de verzekeringen. De vrijval van de voorziening betreft de kosten die in 2020 zijn opgenomen voor onderwijskwaliteit project op De Pontonnier. Alle kosten zijn gemaakt, waardoor de voorziening is vrijgevallen. In de overige lasten zit de ca. €167.000 opgenomen als kosten NPO, die elders in de exploitatie zijn verantwoord.

4.4.1 Administratie en beheerslasten	-/-	€81.000
4.4.2 Inventaris en apparatuur		€58.000
4.4.3 Leermiddelen	-/-	€83.000
4.4.4 Dotatie overige voorzieningen		€14.000
4.4.5 Overige instellingslasten	-/-	€259.000
Totaal	-/-	€351.000

6 Financiële baten en lasten €19.000 = lagere baten en lasten

Opgenomen in de begroting was een stelpost van €3.000. De bankkosten stijgen, maar doordat we voor het eerst weer rente ontvangen op onze rekening courant van schatkistbankieren, is er sprake van een -onverwacht- positief effect van € 19.000 op het resultaat.

Realisatie 2022 versus 2021

Het jaar 2021 was in verband met de vele extra middelen en de bijzondere extra uitgaven wegens Corona geen goede graadmeter voor een reguliere bedrijfsvoering en is daarom lastig te vergelijken met 2022. Op hoofdlijnen kunnen we stellen dat :

De baten zijn in totaal €1.274.000 hoger dan in 2021. Dit komt door de forse CAO wijziging als gevolg van de gelijkstelling van salarissen CAO PO en CAO VO, dat ook doorwerkt in de gelden die we ontvangen van het samenwerkingsverband. Overigens is er eenmalig een bedrag van €194.000 ontvangen in 2022 voor schooljaar 2023-2024 om extra zorg te kunnen financieren na Corona. De overige baten zijn €272.000 lager, als gevolg van een andere rubricering van de uitkeringen verzuim e.d. die tot en met 2021 werden opgenomen in de overige baten.

De lastenstijging met €3.014.000 komt nagenoeg geheel door hogere personele lasten van €3.198.000. Er is iets meer FTE ingezet en de lonen zijn gestegen. Er is ten opzichte van vorig jaar €10.000 meer uitgegeven voor inhuur, maar nog wel ver boven de begroting. Dit is te verklaren door een hoger verzuim in de ondersteunende functies op het Pentakantoor en in projecten. Tegenover de gestegen loonkosten staat ook een hogere vergoeding voor verzuimkosten van €100.000 ten opzichte van 2021. De afschrijvingslasten zijn €93.000 lager dan in 2021, deels doordat er gebruik is gemaakt van een accurater afschrijvingsmodule en door het bereiken van de afschrijvingstermijnen van activa. De huisvestingslasten zijn €61.000 lager dan in 2021. Dit komt omdat we in 2021 een extra dotatie aan de onderhoudsvoorziening hebben gedaan van €100.000. De overige lasten zijn € 30.000 lager, door het wegvallen van eenmalige Coronakosten. De financiële baten en lasten zijn door stijgende rente in 2022 ca. € 25.000 hoger dan in 2021.

Toekomstige ontwikkelingen in de meerjarenbegroting

In de meerjarenbegroting is bewust gestuurd op een negatief resultaat voor de komende jaren. Het resultaat dat in 2021 is behaald was voor een groot deel te verklaren door laat beschikbaar gekomen middelen die in 2022 nog door liepen. Hierdoor was het niet mogelijk om dit naast de middelen van 2022 te besteden. We nemen de komende twee jaren de tijd om deze middelen in te zetten.

De baten nemen de komende jaren af door het wegvallen van de NPO bekostiging, daling van leerlingenaantallen, nieuwkomersgelden en het wegvallen van eenmalige subsidies. In de meerjarenbegroting is ingezet op extra faciliteiten voor scholing, het inzetten van middelen voor de wijkgerichte aanpak van (ver)bouw(ing) van diverse scholen, het project Samen van Start, specifieke ondersteuning aan scholen en verdere investeringen in de kwaliteit van de ondersteuning op het Pentakantoor. Hiervoor gebruiken we onze bestemmingsreserves.

In verband met de forse inflatie zijn de kosten van energie, schoonmaak, onderhoud en overige kosten hoger begroot. Het is nog niet te voorspellen welke compensatie het Rijk hier tegenover gaat stellen. Er is in de meerjarenbegroting nog geen rekening gehouden met het maken van een nevenvestiging van één van de scholen in de Kersenboogerd per 1-8-2023. Het resultaatseffect voor 2023 is gering, omdat we naast het mislopen van een deel van de bekostiging nog tijdelijk compensatie krijgen als er sprake is van een fusie. De hogere inzet vanuit de NPO middelen die tijdens de formatiegesprekken 2023-2024 is vastgesteld, is voor een belangrijk deel al meegenomen in de meerjarenbegroting. Voor het andere deel wordt de bestemmingsreserve vanuit de niet-bestede NPO-gelden als dekking gebruikt. Verder is ook nog geen rekening gehouden met de kosten die samenhangen met de renovatie van de Mariaschool.

Per 1 januari 2023 is de bekostiging van het primair onderwijs na wetswijziging vereenvoudigd. Daarmee is de bekostigingssystematiek gewijzigd.

Bij de overgang van de oude naar de nieuwe bekostigingssystematiek zijn schoolbesturen door de regelgeving en besluitvorming van de minister met een groot materieel probleem geconfronteerd. Waar de schoolbesturen in een (school)jaar normaal gesproken 100% aan bekostiging ontvangen, is dat in de overgang naar de nieuwe bekostigingssystematiek circa 93% voor het schooljaar 2022-2023. Schoolbesturen in de PO-sector werden daardoor in de periode augustus tot en met december 2022 door de minister met circa 7% gekort op hun bekostiging. Dit komt voor ons schoolbestuur neer op €989.583, zijnde het bedrag per ultimo 2022 dat er daadwerkelijk te weinig is ontvangen ten opzichte van de bestendige gedragslijn van OCW indien er daadwerkelijk 41,67% van de bekostiging was overgemaakt i.p.v. de toegekende 34,55%. Voorzichtigheidshalve is dit bedrag niet als vordering op de balans per 31 december 2022 opgenomen.

De minister stelt zich op het standpunt dat dit materieel grote probleem voor het schoolbestuur slechts “een boekhoud-technische correctie is, aangezien de totale bekostiging van het Rijk naar scholen niet wijzigt door de vereenvoudiging”. De overgang van een oude naar een nieuwe bekostigingssystematiek is echter niet louter een papieren exercitie; de keuzes die daarbij worden gemaakt hebben werkelijk een negatief effect op het onderwijsproces. De keuze van de minister om de schoolbesturen in 2022 fors minder bekostiging toe te kennen heeft reële consequenties.

Allereerst willen we opmerken dat onze financiële positie een vertekend beeld geeft van de reguliere bedrijfsvoering. Dit wordt verklaard doordat de NPO middelen over zijn gebleven uit 2021 en 2022. Deze tijdelijke middelen worden in de komende twee jaren ingezet. Hoewel we binnen de signaleringsgrenzen blijven, wordt de beleids- en investeringscapaciteit hiermee sterk verminderd. Immers op dit moment lijken we in een comfortabele positie te verkeren en lijkt het wegvallen van de bekostiging geen probleem, want er lijkt ruimte genoeg om €1.000.000 in te teren op onze reserves. Echter...

- Door het wegvallen van de bekostiging dienen we één jaar eerder dan anders onze personeelsbestand terug brengen vanwege het teruglopend leerlingaantal;
- Er is noodzaak tot het doen van forse investeringen in de kwaliteit van onze scholen, door het wegvallen van de bekostiging worden de mogelijkheden voor nieuw beleid en eventuele innovaties beperkt.
- De samenloop met de nieuwe verwerking van de voorziening meerjarenonderhoud is nog niet meegenomen in de meerjarenbegroting 2023. Het effect is voorlopig ingeschat op ca. €800.000. Dit hadden we kunnen opvangen met de bekostiging die nu is weggefallen.
- Stichting Penta heeft een sterk verouderd gebouwenbestand. Het wegvallen van de middelen zorgt ervoor dat onze investeringscapaciteit in de aan te passen en nieuw te bouwen gebouwen sterk is verminderd. Hierdoor is er feitelijk sprake van een samenloop van twee forse financiële tegenvallers puur vanwege aanpassing van de regelgeving. Als stichting hebben we daar totaal geen invloed op gehad.

Vandaar dat ons schoolbestuur samen met circa 230 schoolbesturen, juridisch begeleid door advocatenkantoor Stibbe en gecoördineerd vanuit de PO-Raad, gezamenlijk bezwaar heeft gemaakt tegen de beschikkingen voor de laatste vijf maanden van 2022. Dit bezwaar is op 30 november 2022 door de minister ongegrond verklaard. De financiële belangen en de relevante juridische vragen naar aanleiding van de beslissing op bezwaar van de minister zijn het volgens ons waard om de kwestie aan een onafhankelijke partij, zijnde de bestuursrechter, voor te leggen. Daarom hebben wij besloten om gezamenlijk met ruim 220 schoolbesturen een beroep bij de rechtbank Midden-Nederland in te stellen tegen de beslissing op bezwaar van de minister. Op het moment van dit schrijven loopt deze beroepsprocedure nog en is niet bekend wanneer hierin uitspraak volgt.

Balans in meerjarig perspectief

Balans na resultaatbestemming * € 1.000	Realisatie 31.12.2021	Realisatie 31.12.2022	Begroting 31.12.2023	Begroting 31.12.2024	Begroting 31.12.2025	Begroting 31.12.2026	Begroting 31.12.2027	Vershil verslagjaar t.o.v. vorig jaar	%
ACTIVA									
Materiële vaste activa	2.312	2.359	2.614	2.486	2.659	2.278	2.009	47	2%
Vorderingen	991	400	1.100	1.100	1.100	1.100	1.100	-591	-60%
Liquide middelen	6.291	7.915	5.763	5.067	4.457	4.458	4.333	1.624	26%
TOTAAL	9.594	10.674	9.477	8.654	8.216	7.836	7.441	1.080	11%
PASSIVA									
Reserves publiek	6.044	6.539	5.805	4.982	4.544	4.164	3.769	495	8%
Reserves privaat	83	83	83	83	83	83	83	-	0%
Eigen vermogen	6.127	6.622	5.888	5.065	4.627	4.247	3.852	495	8%
Voorzieningen	1.246	1.591	1.189	1.189	1.189	1.189	1.189	346	28%
Kortlopende schulden	2.221	2.461	2.400	2.400	2.400	2.400	2.400	240	11%
TOTAAL	9.594	10.674	9.477	8.654	8.216	7.836	7.441	1.080	11%

Vergelijk balans 2022 met 2021

Het balanstotaal neemt ten opzichte van 2021 toe met €1.072.000. Aan de activakant komt dit door een toename van de activa door investeringen die hoger zijn dan de afschrijvingen en een forse toename van de liquide middelen van €1.624.000. De vorderingen daarentegen nemen af met ca. €591.000. In de daling van de vordering zit o.a. de daling van €878.000 op het ministerie, en een stijging van de post debiteuren van €273.000. De debiteurenstand neemt toe omdat we einde van het jaar nog facturen voor verhuur, detachering en andere kostenverrekeningen hebben gezonden. Voor een toelichting op de stijging van de liquide middelen verwijzen we naar het in de jaarrekening opgenomen kasstroomoverzicht.

Aan de passivakant is het eigen vermogen met €193.000 toegenomen en zijn ook de voorzieningen €458.000 hoger dan in 2021. Ten gevolge van gestegen loonkosten zien we een toename van de opgenomen schuld aan de belastingdienst, pensioenfondsen en vakantiegeld.

Komende jaren

De komende jaren hebben we een negatief resultaat begroot. Hierdoor neemt het balanstotaal langzaam af van €9.477.000 ultimo 2022 naar €7.441.000 in 2022. We zien in de investeringen nog een beperkt meerjarenbeeld, gegeven de onzekere situatie met de vernieuwing van ons scholenbestand en de daarmee samenhangende investeringsbehoeften. Dit is een aandachtspunt voor komende begrotingsjaren. Een andere ontwikkeling die een effect gaat hebben op onze balans heeft te maken met de wijze waarop de onderhoudsvoorziening moet worden bepaald. In 2024 moet de zogenoemde 'componentenmethode' worden toegepast en zal er een keuze worden gemaakt in welke situatie het onderhoud via de voorziening loopt en wanneer dit als investering moet worden opgenomen. De herijking van het SIHP kan ook effect hebben op de onderhoudsvoorziening en daarmee op de balansverhoudingen. Dit werkt uiteraard weer door in onze kengetallen.

De in de begroting opgenomen toekomstige investeringen zien er als volgt uit.

Geplande Investerings (excl. huisvestingsprojecten)	Realisatie 2021 *€ 1.000	Realisatie 2022 *€ 1.000	Begroting 2023 *€ 1.000	Begroting 2024 *€ 1.000	Begroting 2025 *€ 1.000	Begroting 2026 *€ 1.000	Begroting 2027 *€ 1.000
Bouwkundige aanpassingen	-	19	83	-	-	-	-
Technische installaties	-	2	10	-	-	-	-
Schoolmeubilair en -inventaris	227	185	434	105	115	-	75
Kantoormeubilair en -inventaris	5	37	37	-	15	3	3
Leermiddelen/lesmethoden	68	91	261	104	113	11	23
ICT apparatuur	273	284	335	189	413	82	102
Overige apparatuur	3	-	-	-	-	-	-
Investerings NPO	-	-	-	-	-	-	-
Totaal	576	617	1.160	398	656	96	203

De komende jaren investeren we in meubilair op de scholen en in de vervanging van de Chromebooks. Naar verwachting nemen de investeringen nog iets toe zodra bekend wordt welke scholen in welke volgorde nieuw- of verbouw gaan krijgen. Nu hebben de scholen die echt niet meer kunnen wachten hun plannen gemaakt. Schooldirecties zijn in het algemeen wat voorzichtig met de aanschaf van nieuwe spullen, omdat ze dit graag in een nieuwe school willen zetten. Onze ambitie om eventuele investeringen die we willen gaan doen voor verduurzaming van scholen vanuit het SIHP kon nog niet goed worden meegenomen in de investeringsplannen. Vanaf komende begrotingsjaren verwachten we hier beter inzicht in te hebben. De investeringen voor leermiddelen nemen wat af doordat meer lesmethodes werken met licentiestructuren in plaats van boeken.

Kasstroomoverzicht	Realisatie 2021 * 11.000	Realisatie 2022 * 11.000	Begroting 2023 * 11.000	Begroting 2024 * 11.000	Begroting 2025 * 11.000	Begroting 2026 * 11.000	Begroting 2027 * 11.000
Kasstroom uit operationele activiteiten							
Saldo baten en lasten	2.212	472	-73	-820	-434	-377	-392
Aanpassing voor:							
- Afschrijvingen	640	547	525	526	484	477	473
- vrijval investeringssubsidies publiek		19					
- vrijval investeringssubsidies privaat		4					
- Mutaties voorzieningen	88	346	-400	0	0	0	0
	728	916	125	526	484	477	473
Veranderingen in de vlottende middelen							
- vorderingen	126	531	-100	0	0	0	0
- kortlopende schulden	-550	240	16	0	0	0	0
	-425	831	-84	0	0	0	0
Totaal kasstroom uit bedrijfsoperaties	2.516	2.219	-31	-294	50	101	81
Ontvangen interest	0	28	0	0	0	0	0
Betaalde interest (-/-)	-3	-6	-4	-4	-4	-4	-4
	-3	22	-4	-4	-4	-4	-4
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	2.513	2.241	-35	-297	46	97	77
Kasstroom uit investeringsactiviteiten							
Investerings in materiële vaste activa (-/-)	-576	-617	-1.160	-398	-656	-96	-203
Totaal kasstroom uit Investeringsactiviteiten	-576	-617	-1.160	-398	-656	-96	-203
Mutatie liquide middelen	1.936	1.624	0	0	0	0	0
Beginstand	4.355	6.291	6.958	5.763	5.068	4.458	4.458
Mutatie	1.936	1.624	-1.195	-635	-610	1	-126
Eindstand	6.291	7.915	5.763	5.068	4.458	4.458	4.333

Meerjarige liquiditeitspositie

We hebben de komende planperiode, vanwege onze goede vermogenspositie, negatieve begrotingsresultaten gepresenteerd. Dit tezamen met een forse investeringsbehoefte in 2023 maakt dat we een daling van onze

liquiditeiten verwachten. De eerder genoemde ontwikkelingen rondom de vorming van een onderhoudsvoorziening en te verwachten bouwactiviteiten zijn direct gerelateerd aan de liquiditeitspositie en niet meegenomen in onderstaand kasstroomoverzicht. Ondanks een negatief begroot resultaat blijft onze liquiditeitspositie binnen de grenzen van de Onderwijsinspectie.

3.3 Financiële positie

Toelichting op de financiële positie

Vanuit de eerder opgenomen risicoparagraaf is op te maken dat er ultimo 2022 sprake is van een meer dan gezonde financiële positie. Dit wordt nog eens zichtbaar indien we de berekening maken op de meerjarenbegroting. Het forse resultaat over 2021 heeft ons in één keer naar deze positie gebracht, daar waar er in 2018 nog forse bezuinigingen nodig waren om financieel gezond te worden. Dit geeft ruimte voor het doen van noodzakelijke investeringen in de kwaliteit van het onderwijs. Dit wordt zichtbaar in de begrote negatieve resultaten volgens de meerjarenbegroting en het kengetal rentabiliteit dat ca. -/- 2% bedraagt.

Kengetallen¹²

Ontwikkeling financiële ratio's * € 1.000		Realisatie 2021	Realisatie 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
Ratio's	Norm							
Balans totaal		9.594	10.674	9.477	8.654	8.216	7.836	7.441
Totale baten		22.000	23.274	23.254	21.300	21.034	21.366	21.319
Totale lasten		19.788	22.801	23.327	22.119	21.467	21.742	21.711
Rijksbijdragen OCW		21.327	22.862	22.816	20.907	20.674	21.006	20.960
Weerstandsvermogen	> 5%	27,8%	28%	25,3%	23,8%	22,0%	19,9%	18,1%
Solvabiliteit 2	> 30%	76,9%	77%	74,7%	72,3%	70,8%	69,4%	67,7%
Liquiditeit	0,75	3,3	3,4	2,9	2,6	2,3	2,3	2,3
Absolute omvang liquide middelen		6.291	7.915	5.763	5.067	4.457	4.458	4.333
Rentabiliteit	< 1%	10,0%	2,1%	-0,3%	-3,9%	-2,1%	-1,8%	-1,9%
Reservepositie	>0	1,69	1,77	1,49	1,38	1,22	1,24	1,22

Weerstandsvermogen Eigen vermogen / totale baten (incl. financiële baten)

Solvabiliteit 2 (Eigen vermogen + voorzieningen) / Balans totaal

Liquiditeit Vlottende activa / Kortlopende schulden

Rentabiliteit Resultaat / totale baten (incl. financiële baten) * 100%

Reservepositie (o.b.v. signaleringswaarde OCW) (Feitelijk publiek eigen vermogen
-/- Signaleringswaarde publiek eigen vermogen) / totale baten

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. Onze kengetallen laten een gezonde financiële positie zien en wijken ten opzichte van 2021 relatief gezien niet veel af, behoudens de rentabiliteit, die in 2021 vanwege de Coronagelden een afwijkend hoog percentage aangeeft.

- ¹¹. <https://www.onderwijsinspectie.nl/onderwerpen/toezicht-op-financieel-beheer/risico-indicatoren-en-signaleringswaarden-financieel-continuïteitstoezicht>
- ¹². <https://www.onderwijsinspectie.nl/onderwerpen/toezicht-op-financieel-beheer/toezicht-op-publiek-eigen-vermogen/rekenhulp-signaleringswaarde>

Over 2022 was de rentabiliteit een plus van 2,1%. Belangrijke oorzaak is dat een deel van de additionele middelen niet binnen de gestelde periode zijn ingezet. Voor een meer gedetailleerde evaluatie van het resultaat, wordt verwezen naar het bestuursverslag.

Publiek eigen vermogen

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

Toezicht op publiek eigen vermogen x 1.000 euro	Realisatie 31.12.2021	Realisatie 31.12.2022	Begroting 31.12.2023	Begroting 31.12.2024	Begroting 31.12.2025	Begroting 31.12.2026	Begroting 31.12.2027
Vergelijking met nieuwe signaleringswaarde eigen vermogen							
Algemene reserves	4.252	4.814	4.671	3.924	4.310	4.367	4.352
Bestemmingsreserve publiek	1.792	1.725	1.792	1.716	892	455	75
Bestemmingsreserve privaat	83	83	83	83	83	83	83
	6.127	6.622	6.546	5.722	5.285	4.905	4.510
Bestemmingsreserve privaat	-83	-83	-83	-83	-83	-83	-83
Publiek eigen vermogen	6.044	6.539	6.463	5.639	5.202	4.822	4.427
 Aanschafwaarde gebouw 0,5 * 1,27 773,8	 491	 491	 491	 491	 491	 491	 491
 Boekwaarde materiële vaste activa	 2.312	 2.359	 2.994	 2.866	 3.038	 2.658	 2.388
Boekwaarde gebouw	-320	-317	-320	-322	-324	-326	-329
Boekwaarde resterende materiële vaste activa	1.992	2.042	2.674	2.544	2.714	2.331	2.059
 0,05 * alle baten	 1.091	 1.164	 1.163	 1.065	 1.052	 1.068	 1.066
Signaleringswaarde eigen vermogen	3.574	3.697	4.328	4.100	4.257	3.891	3.617
 Publiek Eigen vermogen t.o.v. de signaleringswaarde	 2.470	 2.842	 2.134	 1.539	 945	 931	 810
Ratio eigen vermogen (feitelijk/normatief)	1,69	1,77	1,49	1,38	1,22	1,24	1,22

Volgens de definitie van de inspectie bedraagt de signaleringswaarde voor mogelijk bovenmatig eigen vermogen per ultimo 2022 €3.697.000. Het relevante eigen vermogen bedraagt per ultimo 2022 €6.622.000. Het relevante eigen vermogen is hiermee €2.842.000 hoger dan de signaleringswaarde volgens de nieuwe definitie. Dit is voor een belangrijk deel te verklaren door de eenmalige positieve resultaat effecten van NPO. We hebben het voornemen om onze reservepositie structureel, maar wel op een doelmatige en beleidsmatige manier in te zetten, waardoor investeringen ook geborgd blijven in de organisatie. Het kengetal dat idealiter op 1,0 uitkomt daalt volgens de meerjarenbegroting 2023-2027 van 1,77 naar 1,22 in 2027.

Evaluatie mogelijk bovenmatige reserve

Volgens de in november 2022 uitgevoerde [risico-analyse](#) zou een reserve van ca. €2.600.000 voldoende zijn om de geïdentificeerde risico's op te kunnen vangen. Dit komt ongeveer overeen met de signaleringswaarde van de inspectie. Echter, vanaf 2024 geldt er een nieuwe werkwijze voor het bepalen van de omvang van de onderhoudsvoorziening. Dit geeft, naar verwachting, een nadelig effect op ons vermogen van +/- €800.000. Indien we dit gegeven meenemen en gezien het feit dat we de reserves meerjarig gaan inzetten, is er in 2027 **geen sprake** meer van een bovenmatig eigen vermogen. Gezien de onzekere (geo)politieke situatie is het voor ons belangrijk om de relevante ontwikkelingen te onderkennen en financieel te vertalen in de meerjarenbegroting. Op deze manier sturen we op een doelmatige besteding van de rijksmiddelen.

Verslag intern toezicht

Samenstelling intern toezicht

In 2022 hadden de volgende personen zitting in de Raad van Toezicht:

NAAM	FUNCTIE	MAATSCHAPPELIJKE FUNCTIE	NEVENFUNCTIE
Mevr. A.D.J. van Rijnbach <i>Lid sinds december 2019</i>	Voorzitter remuneratiecommissie Lid commissie onderwijs & innovatie	Eigenaar Sandra van Rijnbach, bureau voor interim, advies en coaching	Voorzitter bestuur afdeling Zaanstreek van Waterland van Humanitas Voorzitter bestuur stichting Jeugdtheater TIJ
Dhr. drs. P.T.E Reenalda <i>Lid sinds februari 2020</i>	Voorzitter auditcommissie	Voorzitter College van Bestuur Purmerendse ScholenGroep in Purmerend	Lid RvT Sarkon in Den Helder
Dhr. R.R. Klinkert <i>Lid sinds april 2021</i>	Lid auditcommissie	Senior Portfolio Manager PwC	Penningmeester Rugbyclub Waterland Bestuurder Bedrijfs Investeringszone Rieker BusinessPark Amsterdam
Dhr. K.F. Meertens <i>Lid sinds april 2021</i>	Voorzitter commissie onderwijs & innovatie	Bedrijfsadviseur MKB Doorgaan	
Dhr. J.W. Bloem <i>Lid sinds augustus 2021</i>	Voorzitter RvT Lid remuneratiecommissie	Advocaat / partner Duijn Bloem Voss Advocaten Zaandam	Bestuurder (vz) Stichting Rentree Lid RvT St. Netwerk

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

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.

Stichting Penta is geclassificeerd in categorie C van de WNT (Wet Normering Topinkomens).

In 2022 is de vergoeding voor de leden van de Raad van Toezicht vastgesteld op: €17.010,- voor de voorzitter en €11.340,- voor de leden. Vastgestelde bedragen zijn exclusief BTW. Deze honorering is vastgesteld tijdens de RvT-vergadering in februari 2022.

Hoe het toezicht is vormgegeven

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 college van bestuur 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 daarbij aan de orde zijnde belangen, processen, effecten en risico's. De drie onderscheidende rollen van de Raad van Toezicht zijn de toezichthoudende rol, de werkgeversrol en de klankbordrol.

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

Tot de verantwoordelijkheid van de Raad van Toezicht behoren: goedkeuring verlenen aan majeure beslissingen (zoals besluiten over samenwerkingen, strategische kwesties, de (jaar)begrotingen, jaarrekening en jaarverslag 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.

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

De Raad van Toezicht hanteert de Code Goed Bestuur in het PO 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 voor het toezicht op het bestuur.

De Raad van Toezicht heeft in 2022 gewerkt aan het toezichtkader. Het bestuur heeft gewerkt aan het actualiseren van de statuten, hierin zijn ook de wijzigingen van de WBTR (Wet bestuur en toezicht rechtspersonen) meegenomen. Zowel het toezichtkader als de statuten zullen in 2023 worden vastgesteld. Aandachtspunt is het ontbreken van de integriteitscode. In 2023 werken we aan een governance handboek om de documenten te actualiseren en aan te vullen.

Door de Raad van Toezicht wordt ook gecontroleerd op de naleving van de wettelijke voorschriften. Daarnaast op de rechtmatige verwerving en doelmatige en rechtmatige besteding van middelen binnen stichting Penta. De Raad van Toezicht heeft voldoende deskundigheid om deze onderwerpen (waaronder ook aanbestedingsvoorschriften en inkoopbeleid) naar toepassing van de kaders te controleren. De besproken en gecontroleerde bedrijfsvoeringsonderdelen, onder andere op het gebied van personeel (cao, arbobeleid, AVG etc.) en onderwijs (NPO, onderwijsinspectie) worden door de commissies en daarna de complete RvT nagezien.

De RvT heeft de volgende commissies benoemd:

- een auditcommissie ten behoeve van financiële zaken en als aanspreekpunt van de accountant;
- een remuneratiecommissie ten behoeve van de evaluatie bestuur en beloning vaststelling;
- een commissie onderwijskwaliteit, innovatie en identiteit ten behoeve van de onderwijskundige aangelegenheden.

Raad van Toezicht

De RvT heeft in 2022 vijf reguliere vergaderingen gehad. De reguliere vergaderingen worden voorafgegaan door een agenda-overleg tussen de voorzitter van het CvB en de voorzitter van de RvT. In het agendaoverleg staat het opstellen van de agenda centraal, maar wordt eveneens de actuele stand van zaken besproken, er wordt hierin gebruikgemaakt van de rol van de RvT als klankbord. De reguliere vergaderingen van de RvT zijn gesplitst in twee delen. Het eerste gedeelte vindt plaats zonder bestuurder, daarin overleggen de leden informeel met elkaar om onderwerpen uit te diepen en/of standpunten te verkennen. Het tweede gedeelte is met het College van bestuur en de secretaris van het CvB, van dit formele deel van de vergadering worden notulen gemaakt.

De RvT heeft dit jaar tevens twee keer deelgenomen aan de vergadering van de GMR. In open gesprekken zijn de thema's professionalisering, onderwijsresultaten, het aankomende inspectiebezoek en het strategisch huisvestingsplan besproken. Daarnaast heeft de GMR zorgen geuit over de sociale veiligheid, de bezetting en prestaties van het Penta Kantoor en de personele bezetting op de scholen. RvT en GMR zijn over deze thema's met elkaar in gesprek gegaan.

Naast de reguliere vergaderingen is de RvT dit jaar enkele keren extra bijeengekomen voor overleg. Deze extra overleggen stonden in het teken van:

- een gesprek met de schoolleiders naar aanleiding van ontvangen meldingen
- een gesprek met de medewerkers van Penta Kantoor naar aanleiding van ontvangen meldingen
- het selecteren en aanstellen van een waarnemende voorzitter van het college van bestuur op interim basis
- de rol van werkgever ten aanzien van de arbeidsongeschikte bestuurder

De besluiten van de bestuurder waaraan de Raad van Toezicht zijn goedkeuring in 2022 heeft verleend zijn:

- Jaarverslag en de jaarrekening 2021
- Begroting 2022 (jaarbegroting)

De Raad van Toezicht heeft sinds 2021 het accountantskantoor van Ree aangesteld als accountant van stichting Penta.

Eigen functioneren

De RvT streeft naar continue verbetering en evalueert het eigen functioneren. In 2022 is er onder begeleiding van externe voorzitter, Hartger Wassink van 'De Professionele Dialoog' een zelfevaluatie uitgevoerd.

Auditcommissie

De auditcommissie heeft in 2022 vier reguliere vergaderingen gehad en een ingelast overleg. In deze overleggen zijn onder andere de begroting en de jaarrekening aan de orde geweest. Daarnaast is de risico-inventarisatie aan de orde geweest.

Commissie Onderwijskwaliteit, Innovatie en Identiteit

De commissie Onderwijskwaliteit, Innovatie en Identiteit heeft in 2022 drie bijeenkomsten gehad. De eerste bijeenkomst in februari is een themabijeenkomst, de bijeenkomst in mei stond in het teken van vooruitkijken naar het nieuwe schooljaar en de bijeenkomst in het najaar in het kader van terugkijken op het kalenderjaar.

In 2022 zijn op het gebied van onderwijskwaliteit de volgende thema's aan de orde geweest:

- De kwaliteitscyclus en het zicht op de onderwijskwaliteit.
 - Er is gesproken over de kwaliteitscyclus, de commissie heeft aan het CvB gevraagd heldere doelen en normen te formuleren en inzichtelijk te maken wanneer het CvB tevreden is over de onderwijskwaliteit.

- Er zijn op basis van de Cito afnames en de eindtoetsen presentaties gegeven waarin de commissie werd geïnformeerd over de scores en bijzonderheden per school.
- Begrijpend lezen is Penta breed een aandachtspunt, hierop zullen voor volgend jaar doelstellingen worden geformuleerd.
- In december 2022 is de terugkoppeling van de inspectie ontvangen op het bestuursonderzoek en het kwaliteitsonderzoek op de Ichthus. Hier volgt een herstelopdracht uit. Het definitieve rapport komt begin 2023.
- De onderwijskwaliteit op de Ichthus
 - De onderwijsresultaten van de Ichthus staan al langdurig onder druk. Eind 2021 is een nieuwe schoolleider gestart. Het CvB heeft een 'vangnet-plan' opgezet voor de Ichthus waarin extra ondersteuning en intervisie vanuit O&O en een externe onderwijsdirecteur met een verbeteropdracht zijn ingezet. Het CvB heeft de onderwijsinspectie pro-actief van deze situatie en de te nemen stappen op de hoogte gesteld. De focus op de Ichthus in 2022 is 'veilig klimaat' en 'lezen' geweest. Om de Ichthus weer op het niveau van de basiskwaliteit te krijgen, zal nog een jaar extra nodig zijn. De commissie is op de hoogte gehouden van de ontwikkelingen.
- De onderwijskwaliteit op de Pontonnier
 - Eind 2022 is de schoolleider van de Pontonnier uitgevallen. De school heeft te maken met gedragsproblemen in diverse groepen. Er is waarneming van de schoolleiding georganiseerd en er is een herstructurering in de groepen gedaan, waardoor leerkrachten niet alleen op een groep staan, maar ondersteuning hebben. Hiermee konden de lessen voor alle leerlingen worden gecontinueerd.
- Inclusief en passend onderwijs aanbieden in afstemming met het samenwerkingsverband
 - Penta wil kinderen zo lang mogelijk inclusief en passend onderwijs aanbieden. Er is een lage doorstroom naar speciaal onderwijs. De afstemming met het samenwerkingsverband is goed. De commissie heeft het CvB geadviseerd om heldere doelstellingen te benoemen op het gebied van passend onderwijs.
- De gevolgen van Corona en de inzet van de NPO middelen
 - Alle scholen hebben een scan gemaakt met de opgelopen achterstanden als gevolg van Corona. Op basis hiervan heeft iedere school een plan gemaakt, gekoppeld aan de interventies uit de NPO-menukaart. Er wordt aandacht besteed aan de duurzame inzet van middelen. De meeste effecten zijn zichtbaar in groep 3 t/m 5, door het afstandsonderwijs bij kleuters hebben deze leerlingen een vertraging in de leesrijpheid.

In 2022 is op het gebied van identiteit aan de orde geweest:

- De werkzaamheden van de werkgroep identiteit.
 - Er is gesproken over de LEV-vinger. Dominee Kooiman is coördinator van de werkgroep. Er zijn verbindende gesprekken georganiseerd om naar de gezamenlijke christelijke waarden te kijken.
- Het opstellen van een nieuw strategisch beleidsplan.
 - Er is een eerste bijeenkomst georganiseerd waarvoor alle medewerkers zijn uitgenodigd. Hierin heeft Claire Boonstra haar visie op de toekomst van onderwijs gedeeld. Medewerkers konden op diverse thema's input leveren voor het strategisch beleidsplan. De stakeholders zullen ook in de gelegenheid worden gesteld om input te leveren.

In 2022 is op het gebied van innovatie aan de orde geweest:

- Intermezzo-groep
 - De Intermezzo-groep liep in 2022 niet goed, door het zeer geringe aantal leerlingen, in combinatie met problemen rondom de personele bezetting, kunnen de verwachtingen van ouders niet worden

waargemaakt. Medio oktober is het besluit genomen om te stoppen met de Intermezzo-groep. De commissie Onderwijskwaliteit, Innovatie en Identiteit heeft hiermee ingestemd.

- De stand van zaken van diverse innovaties zoals: Samen van Start, Techniekpact, IKC broedplaats, PoVO, Zomerschool, Penta-Academie, Michaëla scholen.

Remuneratiecommissie

De remuneratiecommissie heeft in 2022 één regulier overleg gehad. Mevr. van Rijnbach en Dhr. Bloem hebben afspraken gemaakt met de bestuurder (mevrouw Koops- de Hoog) over de te behalen doelen en de evaluatie van de afgesproken doelstellingen, de beloning en de professionalisering van de bestuurder.

4. JAARREKENING 2022



Grondslagen

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 7 jaar
 - Netwerkbekabeling: 20 jaar
- **OLP (Onderwijsleerpakket)**
 - Methodes en apparatuur: 9 jaar

Als ondergrens voor te activeren zaken met een gebruiksduur langer dan één jaar, wordt €1.000 aangehouden. Afhankelijk van het soort aanschaf geldt deze ondergrens voor de prijs per stuk (incl. btw) of de prijs van de verzamelaar.

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. Jaarlijks valt een deel van de egalisatierekening vrij in het resultaat ter compensatie van de afschrijvingslasten.

Financiële vaste activa

De financiële vaste activa in de balans worden opgenomen op basis van nominale waarde.

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.

Voorziening jubilea

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 (MJOP) 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.

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 110,9%. De premie voor het ouderdoms- en nabestaandenpensioen is met ingang van 1 januari 2022 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

A Balans per 31-12-2022 met vergelijkende cijfers 2021 (na bestemming resultaat)

		2022	2021
		EUR	EUR
1	Activa		
1.1	Vaste activa		
1.1.2	Materiële vaste activa	2.358.883	2.311.816
	Totaal vaste activa	2.358.883	2.311.816
1.2	Vlottende activa		
1.2.2	Vorderingen	417.414	988.139
1.2.4	Liquide middelen	7.914.737	6.293.972
	Totaal vlottende activa	8.332.151	7.282.111
	Totaal activa	10.691.033	9.593.927
2	Passiva		
2.1	Eigen vermogen	6.621.798	6.127.536
2.2	Voorzieningen	1.591.315	1.245.651
2.4	Kortlopende schulden	2.477.920	2.220.740
	Totaal passiva	10.691.033	9.593.927

B Staat van baten en lasten 2022 met vergelijkende cijfers begroting 2021 en realisatie 2021

		Werkelijk 2022 EUR	Begroot 2022 EUR	Werkelijk 2021 EUR
3	Baten			
3.1	Rijksbijdragen	22.861.916	21.407.415	21.327.230
3.2	Overheidsbijdragen en subs. overige overheden	195.992	304.297	183.829
3.5	Overige baten	215.975	102.720	488.938
	Totaal baten	23.273.883	21.814.432	21.999.997
4	Lasten			
4.1	Personeelslasten	19.191.897	17.264.759	15.994.156
4.2	Afschrijvingen	547.282	690.768	639.951
4.3	Huisvestingslasten	1.770.091	1.662.616	1.831.409
4.4	Overige lasten	1.292.214	1.643.682	1.322.256
	Totaal lasten	22.801.484	21.261.824	19.787.771
	Saldo baten en lasten	472.399	552.608	2.212.225
6	Financiële baten en lasten	21.863	-2.500	-3.291
	Netto resultaat	494.262	550.108	2.208.934

C Kasstroomoverzicht 2022 met vergelijkende cijfers 2021

	2022 EUR	2021 EUR
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Saldo baten en lasten	472.399	2.212.225
Gecorrigeerd voor:		
- Afschrijvingen	547.282	639.951
- Vrijval investeringssubsidie publiek	18.595	5
- Vrijval investeringssubsidie privaat	4.464	-4
- Mutatie voorzieningen	345.664	116.403
Subtotaal correcties	916.005	756.355
Veranderingen in vlottende middelen		
- Vorderingen	570.725	127.051
- Schulden	257.180	-577.153
Subtotaal verandering in vlottende middelen	827.905	-450.102
Totaal kasstroom uit bedrijfsoperaties	2.216.309	2.518.478
Ontvangen interest		
- Betaalde interest	5.817	3.291
+ Ontvangen interest	27.680	0
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	21.863	-3.291
Kasstroom uit investerings-activiteiten		
Boekwaarde per 31-12-jaar	2.358.883	2.311.816
+ Afschrijvingen	570.341	639.951
- Boekwaarde 31-12-jaar-1	2.311.816	2.375.281
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	617.408	576.486
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
Aflossing langlopende schulden	0	0
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten	0	0
Mutatie liquide middelen	-595.545	-579.777
Beginstand liquide middelen	6.293.972	4.355.267
Mutatie liquide middelen	1.620.765	1.938.705
Eindstand liquide middelen	7.914.737	6.293.972

Toelichting kasstroomoverzicht

Bovenstaand overzicht geeft een verklaring voor de toegenomen omvang van de liquide middelen van €1.621.000. De liquiditeit neemt toe door het positieve resultaat over 2022. De toename van de voorzieningen en kortlopende schulden zorgen voor een hogere liquiditeit. Daarentegen zijn onze vorderingen gedaald door het wegvallen van de

vordering op OCW dat zorgt voor een lagere kasstroom uit bedrijfsoperaties van per saldo €2.216.000. Doordat we rente hebben ontvangen nemen de liquide middelen toe met € 22.000. De € 617.000 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. Vanwege technische redenen is er vier euro afrondingsverschil ontstaan in het kasstroomoverzicht van 2021.

D Toelichting bij de balansposten

Activa

1.1 Materiële vaste activa

	Aanschaf prijs per 1-1-2022	Cum. afschrijving- en en waardever- minderingen	Boek- waarde per 1-1-2022	Inves- teringen	Desinveste ringen	Afschrijvin gen	Aanschaf prijs per 31-12-'22	Afschrij vingen cumula tief	Boekwaar de per 31-12-'22
Gebouwen en terreinen	773.796	454.214	319.582	0	0	2.260	773.796	456.474	317.322
Inventaris en apparatuur	7.511.743	5.519.508	1.992.235	617.407	-51.268	568.081	5.785.000	3.743.439	2.041.561
Totaal	8.285.539	5.973.722	2.311.817	617.407	-51.268	570.341	6.558.796	4.199.913	2.358.883

1.1.2.1 Gebouwen

Inbegrepen is de boekwaarde van het Pentakantoor aan de Maelsonstraat 28-d te Hoorn. Deze is gelijk aan de WOZ waarde per ultimo 2021 bedraagt €303.000. De totale afschrijvingslasten in boekjaar 2022 zijn verminderd met een vrijval van de investeringssubsidies ad. €23.000, waardoor de afschrijvingslasten in de staat van baten en lasten lager uitkomen dan bovenstaande tabel.

1.2.2 Vorderingen

		2022 EUR	2021 EUR
1.2.2.1	Debiteuren	272.693	0
1.2.2.2	Vorderingen op OCW/EZ	0	877.866
1.2.2.3	Vorderingen op gemeentes en GR's	-5.535	-9.808
1.2.2.8	Overige overheden	41.543	1.770
1.2.2.11	Overige vorderingen	0	0
1.2.2.13	Vooruitbetaalde kosten	0	32.160
1.2.2.15	Overlopende activa overige	83.417	88.763
	Totaal vorderingen	392.118	990.750

1.2.2.2 Vordering op OCW /EZ

Dit betreft een vordering vanuit personele bekostiging en onderwijs achterstandsgelden vanwege het betaalritmeverschil dat ontstaat doordat het Ministerie deze niet op basis van 1/12 deel betaalt. In verband met het nieuwe bekostigingsstelsel per 2023 is deze niet meer aanwezig. [Zie voor meer informatie de paragraaf 'Niet uit de balans blijvende verplichtingen'.](#)

1.2.4 Liquide middelen

		2022 EUR	2021 EUR
1.2.4.1	Kasmiddelen	2.000	0
1.2.4.2	Tegoeden op bank- en girorekeningen	21.308	12.477
1.2.4.3	Rekening courant tegoed schatkistbankieren	7.891.429	6.281.495
	Totaal liquide middelen	7.914.737	6.293.972

1.2.4 Liquide middelen

Alle liquide middelen zijn direct opeisbaar tenzij anders aangegeven. Er zijn geen contante kassen aanwezig.

Passiva

2.1 Eigen vermogen

		Stand per 31-12-2021	Resultaat 2022	Stand per 31-12-2022
		EUR	EUR	EUR
2.1.1.1	Algemene reserve	4.252.625	561.567	4.814.192
2.1.1.2	Bestemmingsreserve publiek	1.791.925	-67.305	1.724.620
	- Innovatie en professionalisering	150.000	-150.000	0
	- Toekomst.OW-inricht. (o.a. NPO)	1.450.000	274.620	1.724.620
	- Overige	191.925	-191.925	0
2.1.1.3	Bestemmingsreserve privaat	82.986	0	82.986
	- Stichting	24.664	0	24.664
	- Scholen	58.321	0	58.321
Totaal eigen vermogen		6.127.536	494.262	6.621.798

2.1.1.0 Algemene reserve

Het exploitatiesaldo over het boekjaar 2022 is verwerkt in het eigen vermogen per 31 december 2022. De verwerking is overeenkomstig het besluit van het College van Bestuur. Voor het voorstel van bestemming van het exploitatiesaldo wordt verwezen naar de paragraaf [‘Bestemming van het exploitatieresultaat’](#).

2.1.2.0 Bestemmingsreserves publiek

Deze bestemmingsreserves bestaan uit drie onderdelen:

1. 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. Deze reserve wordt met ingang van 2023 opgeheven omdat dit niet meer past bij de huidige financiële kaders c.q. besturingsfilosofie.
2. De bestemmingsreserve innovatie en professionalisering wordt gevormd voor innovatieve ideeën die niet elders kunnen worden gefinancierd en voor toekomstige organisatiebrede professionaliseringstrajecten. Deze reserve wordt opgeheven omdat dit niet meer past bij de huidige financiële kaders c.q. besturingsfilosofie.
3. De bestemmingsreserve toekomstgerichte onderwijsinrichting is gevormd om -strategische- investeringen te financieren op gebied van achterstandsbeleid, NPO, duurzaamheid, onderwijskwaliteit of onderwijsinrichting. De omvang hiervan is gelijk aan het totaal van additionele middelen van het samenwerkingsverband van € 193.620 en de omvang van het restant NPO middelen 2021 en 2022 en wordt tot en met schooljaar 2024-2025 ingezet.

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.

2.2 Voorzieningen

		Saldo 1-1-2022	Dotatie 2022	Onttrekking 2022	Vrijval 2022	Rente 2022	Saldo 31-12-2022
2.2.1.4	Voorziening jubilea	179.083	67.580	-28.580	0	0	218.083
2.2.1.5	Werkloosheidsbijdrage	16.000	14.861	-30.861	0	0	0
2.2.1.6	Voorziening langdurig ziek	155.114	5.170	0	0	0	160.284
2.2.1.7	Voorziening professionalisering schoolleiders	41.150	0	0	-41.150	0	0
2.2.1	Personeelsvoorzieningen	375.347	72.750	-28.580	-41.150	0	378.367
						0	
2.2.3	Voorziening groot onderhoud	854.303	460.000	-101.356	0	0	1.212.947
2.2.4	Overige voorzieningen	0	0	0	0	0	0
						0	
2.2	Voorzieningen	1.229.650	532.750	-129.936	-41.150	0	1.591.314

	< 1 jaar	1-5 jaar	> 5 jaar	Totaal
Voorziening jubilea	47.658	29.342	141.084	218.083
Voorziening langdurig zieken	0	160.284	0	160.284
Voorziening meerjarig onderhoud	518.370	618.908	75.669	1.212.947
Totaal voorzieningen	566.028	808.534	216.753	1.591.314

2.4 Kortlopende schulden

		2022 EUR	2021 EUR
2.4	Kortlopende schulden	2.477.920	2.220.740
2.4.10	Pensioenen	227.816	217.907
2.4.12	Overige kortlopende schulden	138.456	73.939
2.4.14	Vooruitontvangen subsidies OCW/EZ	0	0
2.4.15	Vooruitontvangen investeringssubsidies	281.784	304.843
2.4.16	Vooruitontvangen bedragen	96.294	143.783
2.4.17	Vakantiegeld en vakantiedagen	594.900	521.537
2.4.19	Overige overlopende passiva	0	0
2.4.8	Crediteuren	293.271	327.374
2.4.9	Belastingen en premies sociale verzekeringen	845.400	631.357
	Totaal kortlopende schulden	2.477.920	2.220.740

2.4.15 Vooruitontvangen investeringssubsidies

Dit betreft de subsidies vanuit gemeente en andere subsidieverstrekkers die zijn gebruikt voor het doen van investeringen. Jaarlijks valt hiervan een gedeelte, gelijk aan de afschrijvingslasten, vrij in het resultaat.

2.4.16 Vooruitontvangen bedragen

Dit betreft met name nog te besteden middelen van Samen van Start.

E Toelichting behorende bij de staat van baten en lasten

Baten

3.1 Rijksbijdragen

		2022	Begroting 2022	2021
		EUR	EUR	EUR
3.1.1	Rijksbijdragen OCW	21.824.306	18.557.210	20.669.831
3.1.2	Overige subsidies OCW	199.946	10.000	82.139
3.1.3	Ontvangen doorbetalingen rijksbijdrage SWV	837.665	591.654	575.260
	Totale rijksbijdragen	22.861.916	19.158.865	21.327.230

3.1. Rijksbijdragen

Dit betreft de aan 2022 toe te rekenen rijksbijdragen, waarbij opgemerkt wordt dat er in 2022 voor ruim €990.000 minder inkomsten zijn door het aanpassen van het betaalritme. [Zie ook de paragraaf 'Niet uit de balans blijvende verplichtingen'](#).

3.2 Overige overheidsbijdragen

		2022	Begroting 2022	2021
		EUR	EUR	EUR
3.2	Overige gemeentelijke bijdragen en subsidies	195.992	284.297	183.829

3.2 Overige overheidsbijdragen

Dit betreft de bijdragen van de gemeente voor beweegmanagement, Brede school Ceder en voor het project Samen van Start.

3.5 Overige baten

		2022	Begroting 2022	2021
		EUR	EUR	EUR
3.5.1	Verhuuropbrengsten	115.569	108.885	97.548
3.5.2	Detachering personeel	44.442	79.674	74.032
3.5.3	Schenken	1.923	1.600	4.169
3.5.4	Sponsoring	500	1700	0
3.5.5	Ouderbijdragen	13.085	3.000	310
3.5.10	Overige	40.456	-92.139	312.880
	Totale overige baten	215.975	102.720	488.938

In de begroting 2021 was een bedrag van €160.000 opgenomen als taakstelling c.q. vermogensvorming. Dit bleek niet langer nodig omdat er in 2021 sprake was van een fors resultaat waardoor het vermogen voldoende van omvang werd.

Lasten

4.1 Personeelslasten

		2022	Begroting 2022	2021
		EUR	EUR	EUR
4.1.1.1	Brutolonen en salarissen	13.660.106	15.252.856	11.224.043
4.1.1.2	Sociale lasten	2.266.815	0	2.044.525
4.1.1.5	Pensioenen	1.979.715	0	1.834.372
4.1.1	<i>Lonen en salarissen</i>	<i>17.906.636</i>	<i>15.252.856</i>	<i>15.102.940</i>
4.1.2.1	Dotatie personele voorzieningen	72.750	0	0
4.1.2.2	Lasten personeel niet in loondienst	971.003	350.086	980.905
4.1.2.3	Arbo	137.035	61.350	109.482
4.1.2.4	Scholing	368.119	254.180	207.075
4.1.2.5	Overige	206.825	180.987	209.936
4.1.2	Overige personele lasten	1.729.655	846.604	1.235.593
4.1.3	Af: uitkeringen	-444.393	-220.424	-344.378
	Totaal personeelslasten	19.191.897	15.879.035	15.994.156

Aantal personeelsleden per functiecategorie in (fte) 2022

Kengetallen personele bezetting	Realisatie 2021	Begroot 2022	Gerealiseerd 2022	Vershil
Personele bezetting in fte				
- Management	10	8	11	3-
- Onderwijzend personeel	170	169	179	10-
- Overige medewerkers	32	28	41	13-
NPO		17		17
Totaal	211	222	232	10-

Het verschil in FTE 2022 ten opzichte van FTE 2021 en de begroting 2022 komt door een hogere vervangingsvraag, extra inzet voor tijdelijke projecten en vacatures die gedurende het jaar zijn ontstaan vanwege bijvoorbeeld groei van het aantal leerlingen op de scholen.

4.2 Afschrijvingen

		2022	Begroting 2022	2021
		EUR	EUR	EUR
4.2.2.1	Gebouwen	2.260	0	30.124
4.2.2.2	Inventaris en apparatuur	568.081	638.127	609.827
	Totaal afschrijvingslasten	547.282	638.127	639.951

4.2. Afschrijvingen

In de afschrijvingslasten is een bedrag van ca. €51.000 opgenomen in verband met het afwaarderen van activa dat niet meer aanwezig of niet meer in gebruik is op balansdatum. De totale afschrijvingslasten in boekjaar 2022 zijn verminderd met een vrijval van de investeringssubsidies ad. €23.000 ter compensatie van de investeringen die vanuit subsidiegelden zijn gedaan.

4.3 Huisvestingslasten

		2022	Begroting 2022	2021
		EUR	EUR	EUR
4.3.1	Huurlasten	193.445	161.009	164.181
4.3.3	Onderhoudslasten	268.156	191.245	267.682
4.3.4	Energie en water	310.418	325.080	266.933
4.3.5	Schoonmaakkosten	466.917	432.300	454.105
4.3.6	Belastingen en heffingen t.z.v. Huisv.	18.265	21.200	23.310
4.3.7	Dotatie voorz. onderhoud	460.000	480.250	607.000
4.3.8	Overige huisvestingslasten	52.888	51.532	48.197
	Totaal huisvestingslasten	€ 1.770.091	€ 1.662.616	€ 1.831.409

4.3 Dotatie voorziening onderhoud

In 2021 zijn er extra dotaties gedaan om de voorziening op niveau te brengen.

4.4 Overige lasten

		2022	Begroting 2022	2021
		EUR	EUR	EUR
4.4.1	Administratie en beheerslasten	493.997	573.311	430.204
4.4.2	Inventaris en apparatuur	109.071	51.308	77.358
4.4.3	Leermiddelen	631.562	584.024	397.228
4.4.4	Dotatie overige voorzieningen	14.000	0	0
4.4.5	Overige instellingslasten	43.583	135.372	417.466
	Totaal overige lasten	€ 1.292.214	€ 1.344.015	€ 1.322.256

Uitsplitsing accountantskosten	2022	Begroting 2022	2021
Overige advieskosten			25.773
<i>Accountantskosten</i>			
Honorarium onderzoek jaarrekening	37.230	29.500	26.000
Honorarium andere controleopdrachten	-	-	-
Honorarium fiscale adviezen	-	-	-
Honorarium andere niet-controledienst	-	-	-
Honorarium onderzoek bekostiging	-	-	-
<i>Accountantskosten</i>	37.230	29.500	26.000
Totaal	37.230	29.500	51.773

4.4.1 Accountantskosten

Hiervan heeft €8.230 betrekking op nagekomen kosten uit boekjaar 2021.

6. Financiële baten en lasten

		2022	Begroting 2022	2021
		EUR	EUR	EUR
6.1	Financiële baten	27.680	0	0
6.2	Financiële lasten	5.817	2.500	3.291
	Totaal financiële baten en lasten	21.863	-2.500	-3.291

Gebeurtenissen na balansdatum

In het najaar van 2022 is tijdens het vierjaarlijks onderzoek van de Onderwijsinspectie geconstateerd dat het bestuurlijke kwaliteitskader niet het niveau heeft dat nodig is om de kwaliteit op de scholen te waarborgen. Het ontbreken van een cyclisch stelsel, een duidelijk gedefinieerde visie, ambitie en doelen zijn punten van verbetering. In de loop van schooljaar 2023 zal het stelsel van kwaliteitszorg worden herzien.

Er is in november, naast het vierjaarlijkse onderzoek op bestuursniveau, ook een kwaliteitsonderzoek op basisschool de Ichthus uitgevoerd. Het oordeel van de Inspectie van Onderwijs is een zeer zwak. De Ichthus krijgt de volle aandacht van de nieuw aangestelde schoolleider. Het afgelopen jaar zijn al veel initiatieven genomen om tot verbetering te komen. De resultaten hiervan zijn medio maart 2023 al zichtbaar, ook voor de inspectie. De ingezette koers wordt doorgepakt en waar nodig bijgestuurd. De schoolleider wordt hierbij ondersteund door het bestuur.

In november 2022 is de bestuurder arbeidsongeschikt, waarna de Raad van Toezicht een interim bestuurder heeft aangesteld tot aan de zomervakantie 2023 met een optie tot verlenging.

Vanwege het gedaald aantal leerlingen binnen Stichting Penta is het noodzakelijk om één van de BRIN- nummers op te heffen. Dit betekent dat voor 24PC De Dynamis en 11DE De Ceder een BRIN moet worden opgeheven en een nevenvestiging is aangevraagd per 1 augustus 2023.

Niet uit de balans blijvende verplichtingen

Reproductie

Met Stumpel is een onderhoudsovereenkomst afgesloten voor kopieerapparatuur met ingang van 1 november 2022 tot 1 november 2024 en eindigt van rechtswege. Het contract kent een omvang van €38.000 per jaar.

Schoonmaakwerkzaamheden

Per 1 augustus 2011 is een contract voor onbepaalde tijd met een opzegtermijn van 6 maanden afgesloten met schoonmaakbedrijven Alcmaria en Victoria. Deze partijen zijn middels een Europese Aanbesteding in samenwerking met Stichting Talent geselecteerd. De contractwaarde op jaarbasis bedraagt (prijspeil 31 december 2022 incl. btw):

Alcmaria : ca €162.000

Victoria : ca €252.000

Verzuimverzekering Centraal Beheer

Ter dekking van de loonkosten van het onderwijsondersteunend personeel is een verzekering afgesloten met

Centraal Beheer. Deze kent een dekking inclusief werkgeverslasten na een wachttijd van 5 werkdagen en kent een premie van ca. €120.000 per jaar.

Het RIM-bureau Scolix BV

Per 8 december 2022 is een overeenkomst van Opdracht gesloten met RIM-bureau Scolix BV voor de inhuur van de bestuurder a.i. Het contract kent een looptijd van 5 december 2022 tot 1 augustus 2023 met een omvang van 40-32 uur per week met een optie tot verlenging. De totale contractsomvang is geschat op ca. € 165.000,-.

De Vrije Energie Producent BV

Voor de levering van elektra en gas is per 1-1-2021 een overeenkomst gesloten met DVEP met een looptijd tot 31-12-2025. Het contract eindigt van rechtswege en kent een omvang van €407.000 per jaar.

Beroepsprocedure i.v.m. nieuwe bekostiging en wegvallen vordering op OCW

Per 1 januari 2023 is de bekostiging van het primair onderwijs na wetswijziging vereenvoudigd. Daarmee is de bekostigingssystematiek gewijzigd.

Bij de overgang van de oude naar de nieuwe bekostigingssystematiek zijn schoolbesturen door de regelgeving en besluitvorming van de minister met een groot materieel probleem geconfronteerd. Waar de schoolbesturen in een (school)jaar normaal gesproken 100% aan bekostiging ontvangen, is dat in de overgang naar de nieuwe bekostigingssystematiek circa 93% voor het schooljaar 2022-2023. Schoolbesturen in de PO-sector werden daardoor in de periode augustus tot en met december 2022 door de minister met circa 7% gekort op hun bekostiging. Dit komt voor Stichting Penta neer op een bedrag van €989.583, zijnde het bedrag per ultimo 2022 dat er daadwerkelijk te weinig is ontvangen ten opzichte van de bestendige gedragslijn van OCW indien er daadwerkelijk 41,67% van de bekostiging was overgemaakt in plaats van de toegekende 34,55%. Voorzichtigheidshalve is dit bedrag niet als vordering op de balans per 31 december 2022 opgenomen.

De minister van OCW stelt zich op het standpunt dat dit materieel grote probleem voor schoolbesturen slechts “een boekhoud-technische correctie [is] aangezien de totale bekostiging van het Rijk naar scholen niet wijzigt door de vereenvoudiging”. De overgang van een oude naar een nieuwe bekostigingssystematiek is echter niet louter een papieren exercitie; de keuzes die daarbij worden gemaakt hebben werkelijk een negatief effect op het onderwijsproces. De keuze van de minister om de schoolbesturen in 2022 fors minder bekostiging toe te kennen heeft reële consequenties.

Allereerst willen we opmerken dat onze financiële positie een vertekend beeld geeft van de reguliere bedrijfsvoering doordat de NPO middelen over zijn gebleven uit 2021 en 2022. Deze tijdelijke middelen zetten wij in voor de schooljaren 2023-2024 en 2024-2025.. Hoewel we binnen de signaleringsgrenzen blijven, wordt de beleids- en investeringscapaciteit hiermee sterk verminderd. Immers op dit moment lijken we in een comfortabele positie te verkeren en lijkt het wegvallen van de bekostiging geen probleem, want er lijkt ruimte genoeg om €1.000.000 in te teren op onze reserves. Echter...

- Door het wegvallen van de bekostiging dienen we één jaar eerder dan anders onze personeelsbestand terug brengen vanwege het teruglopend leerlingaantal;
- Er is noodzaak tot het doen van forse investeringen in de kwaliteit van onze scholen, door het wegvallen van de bekostiging worden de mogelijkheden voor nieuw beleid en eventuele innovaties beperkt.
- De samenloop met de nieuwe verwerking van de voorziening meerjarenonderhoud is nog niet meegenomen in de meerjarenbegroting 2023. Het effect is voorlopig ingeschat op ca. € 800.000. Dit hadden we kunnen opvangen met de bekostiging die nu is weggefallen.

- Stichting Penta heeft een sterk verouderd gebouwenbestand. Het wegvallen van de middelen zorgt ervoor dat onze investeringscapaciteit in de aan te passen en nieuw te bouwen sterk is verminderd. Hierdoor is er feitelijk sprake van een samenloop van twee forse financiële tegenvallers puur vanwege aanpassing van de regelgeving. Als stichting hebben we daar totaal geen invloed op gehad.

Naar aanleiding van bovenstaande heeft Stichting Penta samen met circa 230 schoolbesturen, juridisch begeleid door advocatenkantoor Stibbe en gecoördineerd vanuit de PO-Raad, gezamenlijk bezwaar gemaakt tegen de beschikkingen voor de laatste vijf maanden van 2022. Dit bezwaar is op 30 november 2022 door de minister ongegrond verklaard.

De financiële belangen en de relevante juridische vragen naar aanleiding van de beslissing op bezwaar van de minister van OCW zijn het volgens ons waard om de kwestie aan een onafhankelijke partij, zijnde de bestuursrechter, voor te leggen. Daarom hebben wij besloten om gezamenlijk met ruim 230 schoolbesturen een beroep bij de rechtbank Midden-Nederland in te stellen tegen de beslissing op bezwaar van de minister. Op het moment van dit schrijven loopt deze beroepsprocedure nog en is niet bekend wanneer hierin uitspraak volgt.

Verbonden partijen

Overige verbonden partijen (minderheidsdeelneming en geen beslissende zeggensch

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code activiteiten 1/2/3/4*	Eigen vermogen 31-12-2022 €	Resultaat 2022 €	Art. 2:403 B Ja/Nee	Consolidatie Ja/Nee
Samenwerkingsverband De Westfriese Knoop	Vereniging met volledige rechtsbevoegdheid	Medemblik	4	n.v.t.	n.v.t.	Nee	Nee

* Code activiteiten

- | | |
|----------------------|----------------------|
| 1. Contractonderwijs | 2. Contractonderzoek |
| 3. Onroerende zaken | 4. Overige |

Ontwikkelingen verbonden partijen

Minister Dennis Wiersma (primair en voortgezet onderwijs) gaat een korting toepassen op de budgetten van de samenwerkingsverbanden met bovenmatige reserves. Dat heeft hij in een [brief aan de Tweede Kamer](#) aangekondigd. De minister kondigt in zijn brief aan dat hij in 2023 een generieke korting gaat toepassen op het budget van alle samenwerkingsverbanden. Hij baseert zich op het eigen vermogen op 31-12-2022.

Er is nog weinig bekend over de toepassing en de hoogte van de korting. Het samenwerkingsverband po West-Friese Knoop heeft de afgelopen jaren ernaar gestreefd om haar bovenmatige reserves te investeren in de scholen door innovaties te stimuleren met het Verbeterplan gedrag en leerklimaat. De meerjarenbegroting zal in de komende planperiode beter moeten aansluiten op de realisatie om de reserves naar het gewenste niveau te laten dalen (bron: www.poraad.nl & www.passendonderwijswf.nl). Dit betekent concreet dat het samenwerkingsverband over is gegaan tot additionele financiering voor leerlingen die extra ondersteuning behoeven.

F WNT-verantwoording 2022

(WNT: WET NORMERING BEZOLDIGING TOPFUNCTIONARISSEN PUBLIEKE EN SEMIPUBLIEKE SECTOR)

De WNT is van toepassing op Stichting Penta. Het toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2022 €154.000 (2021: €149.000). Het toepasselijk bezoldigingsmaximum is **niet** overschreden. Over verslagjaar 2022 is geen sprake geweest van ontslaguitkeringen voor bovengenoemde personen.

1. Bezoldiging topfunctionarissen

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

Gegevens 2022	
bedragen x C 1	G.A.C. Koops-de Hoog
Functiegegevens	Bestuurder
Aanvang en einde functievervulling in 2022	01.01 t/m 31.12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0
Dienstbetrekking?	ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	121.885
Beloningen betaalbaar op termijn	22.171
<i>Subtotaal</i>	<i>144.056</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	154.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	n.v.t.
Bezoldiging	144.056
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	n.v.t.
Gegevens 2021	
bedragen x C 1	G.A.C. Koops-de Hoog
Functiegegevens	Bestuurder
Aanvang en einde functievervulling in 2021	01.01 t/m 31.12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0
Dienstbetrekking?	ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	117.458
Beloningen betaalbaar op termijn	21.786
<i>Subtotaal</i>	<i>139.244</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	149.000
Bezoldiging	139.244

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

Gegevens 2022		
bedragen x € 1		J. Rozema
Functiegegevens	Bestuurder a.i.	
Kalenderjaar	2022	2021
Periode functievervulling in het kalenderjaar (aanvang – einde)	05.12 t/m 31.12	n.v.t.
Aantal kalendermaanden functievervulling in het kalenderjaar	1	0
Omvang van het dienstverband in uren per kalenderjaar	120	0
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum		
Maximum uurtarief in het kalenderjaar	€ 206	€ 199
Maxima op basis van de normbedragen per maand	24.720	0
Individueel toepasselijke maximum gehele periode kalendermaand 1 t/m 12		
	168.000	163.000
Bezoldiging (alle bedragen exclusief btw)		
Werkelijk uurtarief lager dan het maximum uurtarief?	Ja	
Bezoldiging in de betreffende periode	17.100	0
Bezoldiging gehele periode kalendermaand 1 t/m 12	17.100	0
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	17.100	
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen.

Gegevens 2022							
bedragen x € 1	J.W. Bloem	P.T.E. Reenalda	A.D.J. van Rijnbach	K.F. Meertens	R.R. Klinkert	J.C.Meijers	J.C.Karsten
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid	Voorzitter	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2022	01.01 t/m 31-12	01.01 t/m 31-12	01.01 t/m 31-12	01.01 t/m 31-12	01.01 t/m 31-12	n.v.t.	n.v.t.
Bezoldiging							
Bezoldiging	17.010	11.340	11.340	11.340	11.340	0	0
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	23.100	15.400	15.400	15.400	15.400	23.100	15.400
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	17.010	11.340	11.340	11.340	11.340	0	0
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2021							
bedragen x € 1	J.W. Bloem	P.T.E. Reenalda	A.D.J. van Rijnbach*	K.F. Meertens	R.R. Klinkert	J.C.Meijers	J.C.Karsten
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid	Voorzitter	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2021	01.08 t/m 31-12	01.01 t/m 31-12	01.01 t/m 31-12	01.03 t/m 31-12	01.04 t/m 31-12	01.01 t/m 01.08	01.01 t/m 01.08
Bezoldiging							
Bezoldiging	4.750	8.000	7.333	6.267	6.000	6.650	5.367
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	22.350	14.900	14.900	14.900	14.900	22.350	14.900
* 11 maanden gedeclareerd i.v.m. tijdelijke afwezigheid							

Regeling bezoldiging topinkomens Stichting Penta

De regeling heeft betrekking op:

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

Voor 2022 is het algemene bezoldigingsmaximum vastgesteld (na jaarlijkse indexering) op €216.000. 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 2022 voor de sector onderwijs zijn als volgt vast te stellen binnen de wettelijke kaders (geldend van 1-01-2022 t/m 31-12-2022).

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 2022 gold de onderstaande klasse-indelingsnorm:

WNT: WET NORMERING BEZOLDIGING TOPFUNCTIONARISSEN PUBLIEKE EN SEMIPUBLIEKE SECTOR

Indeling en bezoldigingsklasse

Is er sprake van een samenwerkingsverband

Nee

Het bestuur van het samenwerkingsverband heeft wel de mogelijkheid om voor een individuele topfunctionaris een afwijkend bezoldigingsmaximum door OCW toegekend te krijgen.

De Stichting Openbaar Onderwijs Oost Groningen is een samenwerkingsverband. Voor onderwijs gerelateerde

De indeling van de rechtspersonen of instellingen over de bezoldigingsklassen gebeurt op basis van drie generieke Voor ieder criterium wordt een schaal gehanteerd. Uit de score op die schaal volgt een aantal complexiteitspunten.

Complexiteitspunten

	2022
Gemiddelde totale baten	4
Gemiddeld aantal leerlingen, deelnemers of studenten	3
Gewogen aantal onderwijssoorten of sectoren	1
Totaal aantal complexiteitspunten	8
Bezoldigingsklasse	C
Bezoldigingsmaximum	€ 154.000

Afwijkende bezoldiging

Er is wel of geen afwijkende bezoldiging van toepassing

Nee

Conclusie

Een en ander leidt tot de klassenindeling C van een maximaal bezoldigingsmaximum van €154.000 per kalenderjaar. De bestuurder heeft in 2022 een benoemingsomvang van in totaal 1,0. Dit leidt tot een bezoldigingsmaximum van €154.000. Feitelijke bezoldiging in 2022 was €144.056.

De bestuurder en de bestuurder a.i. worden binnen de geldende regels van de WNT en de CAO bestuurders PO bezoldigd. De bestuurder a.i. heeft in 2022 een betrekkingsoomvang 1,0 wtf vanaf 5 december 2022 en een feitelijke bezoldiging van €17.100.

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 op 14 december 2021 in de vergadering van de raad van Toezicht vastgestelde jaarbezoldiging (BTW vrijgesteld) was voor het jaar 2022:

Basis lidmaatschap € 11.340

Voorzitter € 17.010

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

G Verantwoording subsidies

G1. Subsidies waarbij het eventueel niet aangewende deel van de subsidie, mits de activiteiten volledig zijn uitgevoerd, kan worden besteed aan andere activiteiten waarvoor bekostiging wordt verstrekt

G1 Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule

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

Omschrijving	Toewijzing Kenmerk	Datum	Bedrag van de toewijzing €	Ontvangen t/m verslagjaar €	De prestatie is ultimo verslagjaar conform subsidiebeschikking	
					geheel uitgevoerd en afgerond	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	
Studieverlof (06HI het Spectrum)	1278534	20 juli 2022	12.374	12.374	X	
Doorlopende lijn POVO	DPOVO210999	18 augustus 2022	12.000	12.000		X
Doorlopende lijn POVO	DPOVO210999	19 augustus 2022	4.000	4.000		X
		Totaal	86.514	86.514		

G2A. Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, aflopend per ultimo verslagjaar

N.v.t.

G2B. Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, doorlopend tot in een volgend verslagjaar

N.v.t.

Overeenkomstig de richtlijnen zijn subsidies met een omvang onder de €25.000 niet in dit overzicht opgenomen.

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Volgt

Bestemming van het exploitatieresultaat

Het exploitatiesaldo van Stichting Penta is conform het besluit van het College van Bestuur van 11 april 2023 als volgt verdeeld.

2.1.1.1	Algemene reserve	€ 561.567
2.1.1.2	Bestemmingsreserve publiek	-/- € 67.305
	- innovatie en professionalisering	-/- € 150.000
	- toekomstige onderw.-inrichting (o.a. NPO)	€ 274.620
	- overige	-/- € 191.925
2.1.1.3	Bestemmingsreserve privaat	€ -
	- stichting	€ -
	- scholen	€ -
Totaal resultaat		€ 494.262

Deze bestemming is reeds in de balans per 31 december 2022 verwerkt.

In verband met nieuwe financiële kaders is besloten om de bestemmingsreserve innovatie en professionalisering op te nemen in de algemene reserve in afwachting van het nieuw te maken strategisch beleidsplan. Eventueel lopende projecten worden binnen de begroting opgevangen of uit de algemene reserves gefinancierd.

Gelijktijdig zijn de overige bestemmingsreserves vrijgevallen in de algemene reserve. Het betrof reserves uit 2018 van vier scholen. Een aparte bestemmingsreserve past niet meer in de huidige context van onze besturingsfilosofie c.q. financiële kaders.

De Bestemmingsreserve toekomstgerichte onderwijsinrichting (o.a. NPO, verduurzaming) bevat het saldo van de niet-bestede NPO-middelen en €193.620 nog te besteden middelen van het Samenwerkingsverband.



MEESTERLIJK ONDERWIJS
vanuit liefde voor het vak