



Penta Jaarverslag 2025



Scholengroep
Penta

INHOUDSOPGAVE

- 1 ONDERWIJS / 3**
 - 1.1 ONDERWIJSKwaliteitsbeleid / 3
 - 1.2 ONDERWIJSInnovaties / 4
 - 1.3 BASISVAARDIGHEDEN / 4
 - 1.4 NPO / 4
 - 1.5 RELATIES MET/DOORSTROOM NAAR PO-MBO-HO-WO / 5
 - 1.6 INSPECTIEBEZOeken / 5
- 2 LEERLINGEN / 5**
 - 2.1 ONTWIKKELING LEERLINGENAANTALLEN / 6
 - 2.2 PORTFOLIO / 6
- 3 PERSONEEL / 6**
 - 3.1 FEITELIJKE BEZETTING OP-DIR-OOP / 6
 - 3.2 INHUUR / 12
 - 3.3 ONTWIKKELING ZIEKTEVERZUIM / 12
 - 3.4 SCHOLING / 15
 - 3.5 INVULLING MAATREGELEN VERLICHTING WERKDruk / 15
 - 3.6 GOED WERKGEVERSChAP / 15
- 4 STRATEGISCHE SCHOOLPLANNEN IN RELATIE TOT CVO / 17**
 - 4.1 BELOFTE AAN LEERLINGEN / 17
 - 4.2 BELOFTE AAN MEDEWERKERS / 17
 - 4.3 BELOFTE AAN DE REGIO / 18
 - 4.4 BELOFTE AAN DE DUURZAME SAMENLEVING / 18
- 5 HUISVESTING / 18**
- 6 FINANCIËN / 19**
 - 6.1 BELANGRIJKE/BELANGRIJKSTE VERSCHILLEN TUSSEN REALISATIE EN BEGROOT / 19
 - 6.2 INZET VAN DOELSUBSIDIES / 23
 - 6.3 DE DUIDING VAN DE ONTWIKKELING VAN DE FINANCIËLE KENGETALLEN / 23
 - 6.4 VOORSTEL VERDELING RESULTAAT OVER ALGEMENE EN BESTEMMINGRESERVES / 24
- 7 RISICO'S / 25**
- 8 MEDEZEGGENSCHAPSRAAD 2025 / 26**
- 9 TOELICHTING VAN DE VESTIGINGEN / 27**
- 10 BIJLAGEN XL REPORTING (BUDGETMODULE) / 37**

1 Onderwijs

1.1 Onderwijskwaliteitsbeleid

Binnen onze scholengroep draait het uiteraard allemaal om onderwijs. Goed onderwijs begint met nadenken over wat we onze leerlingen willen meegeven en hoe we een balans vinden tussen het overdragen van kennis en het aanleren van vaardigheden. Daarnaast vinden we de brede vorming van leerlingen belangrijk. De indeling van Biesta naar kwalificatie, socialisatie en subjectificatie blijft ons uitgangspunt en wordt nog aangevuld door de extra pijler 'doen' toe te voegen. We sluiten hiermee aan bij de vier pijlers van leren uit het document 'The Treasure Within' dat in 1996 gepubliceerd werd door Unesco. Deze vier pijlers zijn: leren kennen, leren zijn, leren samenleven en leren doen. Onder kwaliteit verstaan we de mate waarin Penta erin slaagt haar doelen te bereiken naar tevredenheid van de verschillende belanghebbenden: leerlingen en hun ouders, medewerkers, onderwijsinspectie en samenwerkingspartners. Om onze kwaliteit te waarborgen, werken we cyclisch aan onderwijskwaliteit met behulp van een kwaliteitszorgsysteem met als belangrijke elementen jaarlijkse audits en het Penta pre-alertsysteem.

Audits

Elke Penta school maakt jaarlijks in het najaar een analyse van de resultaten van het afgelopen schooljaar. Dit wordt gedaan aan de hand van een analysedocument. Het vormt de basis voor het auditgesprek dat jaarlijks in november op elke Penta school plaatsvindt. In het analysedocument geeft de schoolleiding voor de standaard OR1 een analyse van de resultaten per indicator; onderbouwpositie, onderbouwsnelheid, bovenbouwsucces en examencijfer. Scholen doen dit voor het afgelopen schooljaar en ook over het driejaarsgemiddelde van de laatste drie schooljaren. Het belangrijkste doel van de audit is het tijdig signaleren van trends en ontwikkelingen in de onderwijsresultaten van de betreffende school. Daarnaast is de audit voor de schoolleiding een reflectiemoment

en biedt de aanwezigheid van een collega-directeur een spiegelkans om te leren van elkaar.

Pre-alerts

Onze beleidsmedewerker onderwijskwaliteit monitort de resultaten van onze scholen en attendeert de schoolleiding zo nodig op opvallende / afwijkende resultaten gedurende het schooljaar. Met Cumlaude kunnen docenten en leden van de schoolleiding op elk moment in het schooljaar zelf ook resultaten op leerling-, groeps-, afdelings- of schoolniveau volgen. Met name na toetsweken worden alle resultaten op alle niveaus zorgvuldig bekeken. Geven de resultaten aanleiding tot bezorgdheid, dan worden ze met de schoolleiding besproken en wordt besloten of een interventie nodig is.

1. Pedagogische Basis:

- **Proactieve Pedagogiek:** De scholen hanteren een proactieve pedagogische aanpak, waarbij positieve interacties en een ondersteunende leeromgeving centraal staan. Problemen worden voorkomen door een sterke focus op relatieopbouw en het betrekken van leerlingen bij hun eigen leerproces. Zo zet Scala Molenwatering sterk in op proactieve pedagogiek door consistentie, vroege interventie, ouderbetrokkenheid en samenwerking te bevorderen.
- **Teamethiek:** Er wordt veel waarde gehecht aan collectieve verantwoordelijkheid en positieve groepsdynamiek. Dit draagt bij aan een veilige en gestructureerde leeromgeving. Penta Hoogvliet werkt met teamafspraken geïnspireerd door gastsprekers zoals Bert Wienen en Steven Pont.

Scholengroep Penta werkt systematisch aan het verbeteren van de leskwaliteit door een sterke pedagogische basis, continue kwaliteitszorg en transparantie. De ambities op het gebied van kwaliteit, inclusiviteit, veiligheid en duurzaamheid worden

waargemaakt door concrete acties en betrokkenheid van alle stakeholders. Om een en ander zichtbaar te maken zijn er op locatieniveau kijkwijzers aan de hand van speerpunten uit het locatieschoolplan gemaakt. De kijkwijzer maakt inzichtelijk waar een les (minimaal) aan moet voldoen of welke indicatoren gezien moeten worden op het gebied van pedagogiek tijdens een les op bijvoorbeeld Hoogvliet.

De thuiszitproblematiek vangen wij sinds dit jaar op met de HUB-voorzieningen, waar leerlingen gefaseerd kunnen terugkeren naar school. Tegelijkertijd investeren we in deskundigheid: er is meer scholing georganiseerd rondom gedragsanalyse en de opkomst van AI wordt actief ondervangen door een intensief trainingsprogramma voor het personeel. We maken dit jaar veelvuldig gebruik van de interne groepsanalisten. Deze analyses geven goede handvatten voor het personeel. Elk samenwerkingsverband Passend Onderwijs heeft de opdracht om de komende jaren inclusiever te worden. Binnen Penta zijn de afgelopen jaren al maatwerktrajecten gestart voor leerlingen van het cluster IV-onderwijs. Leerlingen van De Gaard volgden een deel van hun praktijklessen op De Oude Maas en op Penta Hoogvliet. Hiermee zijn deze leerlingen in staat gesteld om een volwaardig diploma te behalen. Deze samenwerking zetten we de komende jaren door. Daarnaast zijn we vanaf 1 aug. 2024 op Penta Hoogvliet gestart met een Pro-VMBO onderbouw in samenwerking met Accent Hoogvliet. Leerlingen met een dubbeladvies pro-vmbo zullen een deel van hun lessen volgen op Accent Hoogvliet en een deel van hun lessen op Penta Hoogvliet. Na twee jaren vervolgen deze leerlingen hun route binnen Accent of Penta, afhankelijk van het niveau aan het einde van leerjaar 2. Een mooi voorbeeld van inclusiever onderwijs, anders organiseren en uitstellen van het selectiemoment. Op Voorne Putten zullen de VO-scholen intensiever samenwerken met de cluster IV scholen op het eiland. Dit begint met het beter leren kennen van elkaars

doelgroepen en expertise. Van daaruit proberen we meer leerlingen op het eiland in het regulier VO op te nemen en niet door te verwijzen naar een school voor VSO. Inclusie – de trajectvoorzieningen in scholen zijn in 2025 gerealiseerd en Connectvoorzieningen op Voorne Putten worden onderzocht.

1.2 Onderwijsinnovaties

- PentAgora.
- Levensecht leren i.s.m. bedrijfsleven (training strategisch accountmanagement)
- Pro/vmbo-klas in Hoogvliet: een samenwerking tussen Accent Hoogvliet en onze vmbo-school, gericht op maatwerk voor leerlingen met een praktijkgerichte leerbehoefte.
- Intermezzoklassen in Spijkenisse: extra ondersteuning voor leerlingen die tijdelijk een andere leeromgeving nodig hebben.
- Masterclasses in Hellevoetsluis: verdieping en verbreding voor gemotiveerde leerlingen.
- Havo-TOP in Hoogvliet: een traject voor gemotiveerde mavoleerlingen die willen doorstromen naar de havo.

1.3 Basisvaardigheden

Alle scholen hebben een zelfbeoordeling van OPO gedaan en werken planmatig aan de verbetering van basisvaardigheden. Elke school heeft daartoe een eigen plan. De plannen per school zijn gedeeld in het Penta platform onderwijs en zijn ook uitgewisseld via Teams. Rode draad in alle plannen:

- Leesvaardigheid verbeteren – meer tijd voor leesbevordering in het curriculum.
- Meer aandacht van de integraliteit van burgerschap.
- Meer aandacht voor de integraliteit van leesvaardigheid / taalbevordering.

De voortgang op basisvaardigheden is thema tijdens de audits dit jaar. Levensecht leren i.s.m. bedrijfsleven – strategisch accountmanagement.

Kansengelijkheid – po vo gezamenlijk plan voor Voorne Putten (oriëntatieprogramma's, werving, doorgaande leerlijnen, warme overdracht, landing).

1.4 NPO

De scholen hebben de afgelopen schooljaren aan interventies gewerkt die zijn opgenomen in het schoolprogramma. De interventies bestaan vooral uit minder leerlingen per klas en interventies op de sociale ontwikkeling. Deze interventies werden betaald uit NPO-middelen. De scholen hebben in de begroting 2025 de vrijheid gekregen om de resterende gelden in te zetten waar behoefte is per school. Veel van deze middelen worden in (tijdelijke) formatie-uitbreiding gezet om op deze manier met extra mensen alle interventies door te kunnen laten gaan. De bestemmingsreserve is dan ook volledig uitgeput in het jaar 2025. In verslagjaar 2025 is de uitvoering van het National Programma Onderwijs (NPO) definitief afgerond. De toegekende middelen zijn binnen de kaders van de subsidieregeling en met instemming van de medezeggenschap, ingezet. Volgens de doelstellingen zijn in de afgelopen jaren gerichte interventies uitgevoerd die zowel hebben bijgedragen aan het inlopen van onderwijsvertragingen als aan het versterken van het welzijn en de ontwikkeling van leerlingen. Ultimo 2025 resteert nog een beperkt deel van de NPO-middelen. Voor onze scholengroep is dit ca. € 717.500. Deze middelen zijn toegevoegd aan een bestemmingsreserve onderwijs en worden in de komende periode ingezet voor activiteiten in lijn met doel en strekking van de oorspronkelijke regeling.

1.5 Relaties met/doorstroom naar PO-MBO-HO-WO

Er wordt intensief samengewerkt met de basisscholen. Denk aan uitwisseling van docenten. Onze docenten geven reken en taallessen op de basisscholen en andersom. Hierdoor sluiten de leerlijnen beter aan. Er zijn meeloopdagen voor de basisschoolleerlingen. Er zijn warme overdracht momenten en ook als de leerling al een tijd bij ons op school zit houden we de basisscholen

op de hoogte van de voortgang van de leerlingen. Er is een begin gemaakt met een doorlopend leerlijn van het VMBO naar het MBO in samenwerking met de Oude Maas, Techniek college Rotterdam en Zadkine. Deze doorlopende leerlijn wordt doorontwikkeld in 2026.

1.6 Inspectiebezoeken

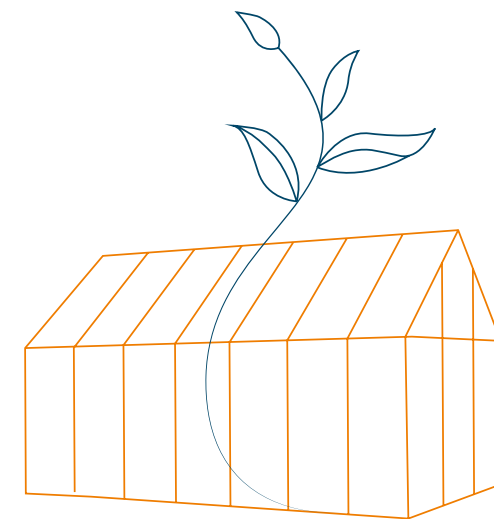
In maart werden we onverwachts geconfronteerd met een onvoldoende beoordeling van onze havo-afdeling op Molenwatering. Dat het bovenbouwrendement onvoldoende zou zijn, was ingecalculleerd. De bovenbouw bestond de afgelopen drie jaar alleen uit 3 havo. Bovendien werd het oordeel berekend over een tweejaarsgemiddelde, omdat 3 havo in 2022-2023 nog onder de twintig leerlingen telde. Dit rendementsgetal is dus niet te vergelijken met havo-afdelingen die naast 3 havo ook 4 en 5 havo hebben. Met het vooruitzicht dat de havo zich in 2024-2025 zou uitbreiden met 4 havo en in 2025-2026 met 5 havo, en daarmee net als andere scholen een grotere populatie zou hebben, was er geen reden tot zorg. Wat onverwacht was, is dat ook de onderbouwsnelheid als onvoldoende werd beoordeeld. Na onderzoek door kwaliteitsmedewerker Alice van Bommel bleek dat Cumlaude leerlingen die naar een lager niveau overstappen niet meetellen. Het ging hier om één leerling die over het hoofd was gezien door Cumlaude. Onze school heeft overigens een onderbouwsnelheid die ruim boven de norm ligt, maar de Intermezzo-leerlingen worden onterecht meegerekend als zittenblijvers waardoor het geregistreerde percentage lager ligt dan de werkelijk onderbouwsnelheid. In overleg met de RvB hebben we bezwaar gemaakt bij de inspectie en een beroep gedaan op de discretionaire bevoegdheid van de inspecteur. De inspectie heeft daarom een bezoek afgelegd op 10 december. Als school hebben we het bezoek ervaren als open en reflectief en zijn trots op de terugkoppeling van de inspecteurs dat zij een positieve sfeer, een sterk teamgevoel en betrokken leerlingen hebben gezien. Dit

beeld wordt door de schoolleiding herkend en gedeeld. Wij zijn tevreden met het oordeel van de inspectie dat zij Scala Molenwatering zowel op het Onderwijsproces, de Veiligheid als de Resultaten als voldoende beoordeeld hebben. Tegelijkertijd herkennen we de door de inspectie benoemde ontwikkelkansen, die aansluiten bij de ambities zoals vastgelegd in het schoolplan 2024–2028. Het versterken van de samenhang in het burgerschapsaanbod, de verdere ontwikkeling van afstemming en reflectie op het leerproces van leerlingen en het aanbrengen van meer focus en samenhang in de kwaliteitszorg hebben hierbij onze prioriteit. De herstelopdracht op OP0 (burgerschap) wordt opgepakt door de commissie burgerschap, met als doel meer samenhang, opbouw en explicitering van het aanbod voor alle leerlingen. Voor OP3 (afstemming en reflectie op leren) richt de algemene directie en de schoolleiding zich op het versterken van afstemming tijdens het leerproces, het checken van begrip en gerichte feedback, waarbij tevens de door de inspectie benoemde sterke lesvoorbeelden worden benut als inspiratie voor verdere ontwikkeling. De herstelopdracht op SK1 (kwaliteitszorg en sturing) wordt verwerkt in het jaarplan door scherpere prioritering, concretere doelen en duidelijke evaluatiecriteria, met nadruk op pedagogisch-didactisch handelen. De schoolleiding ziet de bevindingen van de inspectie als ondersteuning om de onderwijspraktijk en kwaliteitszorg verder te versterken.

2 Leerlingen

De verwachting is de komende jaren op de scholen in Spijkenisse stabiel te kunnen blijven of zelfs licht te kunnen groeien. De verwachte krimp in de gemeente Voorne aan Zee is volgens de demografische gegevens niet meer actueel. De stijging en daling van Scala Rietvelden en Scala Molenwatering zijn het gevolg van de vorming van de nieuwbouw en het ingroeien van het Lyceum. 2025 is het laatste schooljaar waar we dit effect zien bij deze scholen. Ook voor Penta Hoogvliet

ziet de prognose van het aantal leerlingen er voor de komende jaren stabiel uit. We zien de dip in het aantal leerlingen als een incident wat voornamelijk komt door de nieuwbouw van een concurrent in Spijkenisse. Het Jacob van Liesveldt groeit door met als gevolg dat er niet genoeg ruimte meer is in het gebouw. De oplossing is nu gevonden in het overnemen van een gebouw op de campus in Hellevoetsluis. Voor Bahurim geldt hetzelfde maar in kleinere mate. Ook daar is het gebouw niet toereikend meer voor het aantal leerlingen. We hebben er 4 noodlokalen bijgebouwd. We zijn met de gemeente Voorne aan Zee in gesprek voor permanente uitbreiding van het bestaande gebouw. De planning is dat er over 4 jaar voldoende permanente onderwijshuisvesting is op Bahurim. We hebben besloten om de leerlingen van de Charles de Foucauld en Scala Rietvelden niet samen in het nieuwe gebouw te plaatsen. Rietvelden heeft in het jaar 2026 620 leerlingen en de Charles de Foucauld 260. Voor het nieuwe schoolgebouw is oorspronkelijk uitgegaan van 600 leerlingen. Later uitgebreid met 4 lokalen tot 650 leerlingen. Het gebouw van de Charles de Foucauld gaan we niet afstoten.



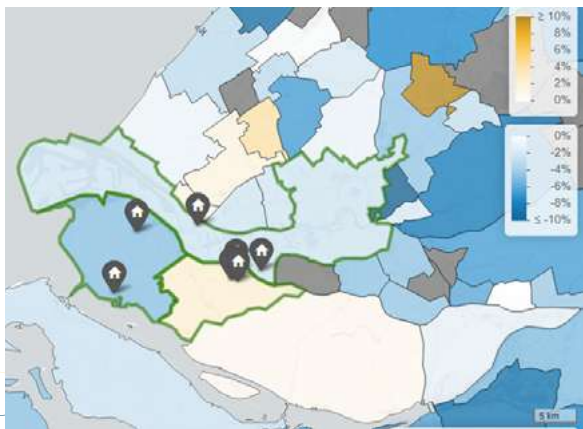
2.1 Ontwikkeling leerlingenaantallen

Denk hierbij aan instroom/uitstroom/totaal aantal/afwijking ten opzichte van begroot.

Kostenplaats	2025	2026	2027	2028
Totaal 105 - Penta Scala Molenwatering	836	913	925	940
Totaal 110 - Penta Scala Rietvelden	663	618	604	604
Totaal 115 - Penta Jacob van Liesveldt	1.250	1.340	1.354	1.370
Totaal 120 - Penta Oude Maas	896	931	953	965
Totaal 125 - Penta Hoogvliet	534	490	543	548
Totaal 130 - Penta Rozenburg	214	216	226	230
Totaal 135 - Penta Bahurim	318	333	339	339
Totaal 145 - Penta Charles de Foucauld	260	262	262	262
Totaal 150 - Penta Agora	48	48	75	123
Eindtotaal	5.019	5.151	5.280	5.381

2.2 Portfolio

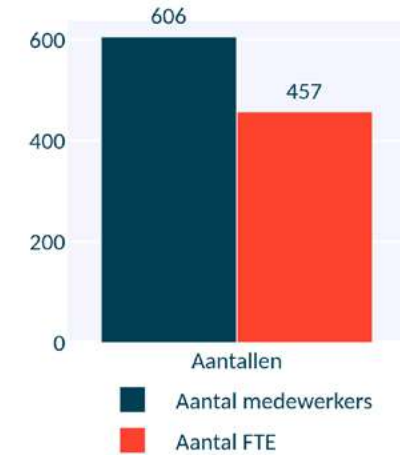
(onderwijsaanbod, ontwikkelingen in de eigen regio of in de voor de scholengroep relevante demografische ontwikkelingen). We gaan er een gebouw bij krijgen in Hellevoetsluis naast het Jacob van Liesveldt. Het project is aangemeld bij de afdeling HUFA zodat het gebouw geschikt is gemaakt voor onze leerlingen in augustus 2026. Daarnaast realiseren we op de Charles de Foucauld een bovenbouwlicentie voor het profiel Kader. Hiervoor maken we gebruik van een ongebruikte licentie van Penta Hoogvliet. Met deze uitbreiding willen we de afstroom van mavoleerlingen in de regio beter opvangen. Ons streven is om dit in het schooljaar 2027 te realiseren.



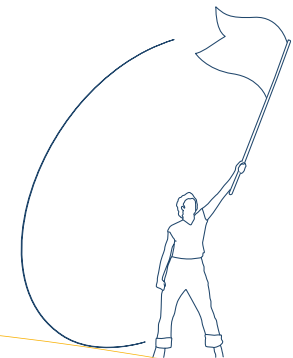
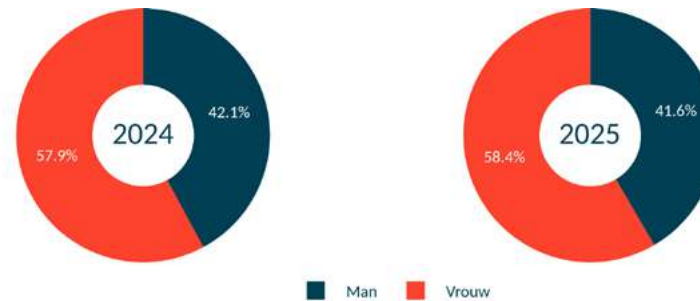
3 Personeel

3.1 Feitelijke bezetting OP-DIR-OOP

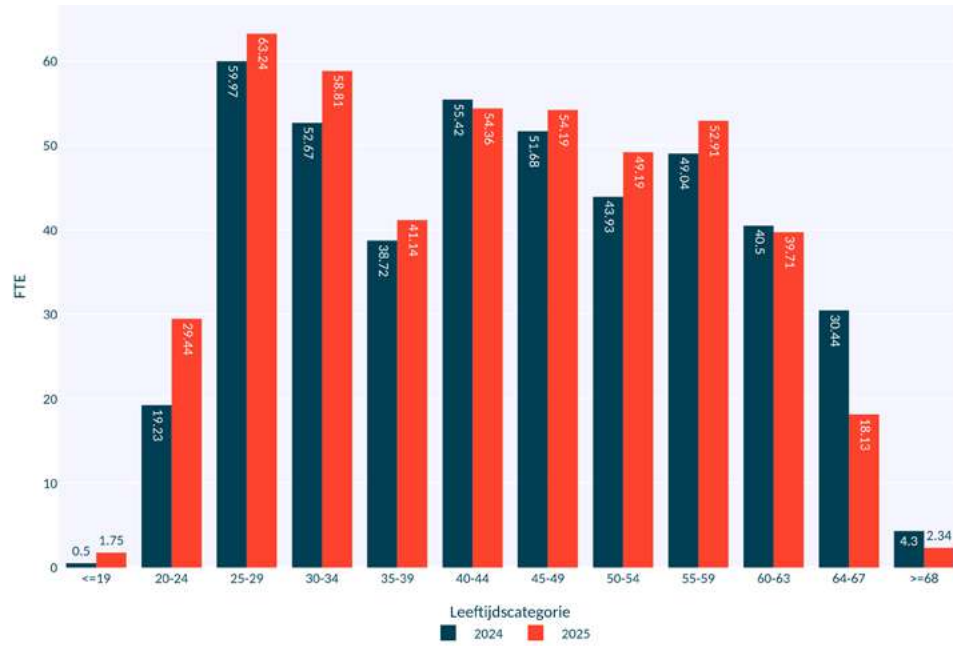
Ontwikkeling aantallen en FTE personeel (exclusief vervanging). Ons personeelsbestand groeit licht met 18 FTE. Deze groei komt voort uit een stijging van het aantal leerlingen en het toekennen van subsidies die we niet volledig hadden meegenomen in de begroting. We hebben ook met verschillende scholen afgesproken dat de overmaat aan personeel in stand gehouden mag worden omdat we het volgende schooljaar weer een lichte groei van het aantal leerlingen verwachten.



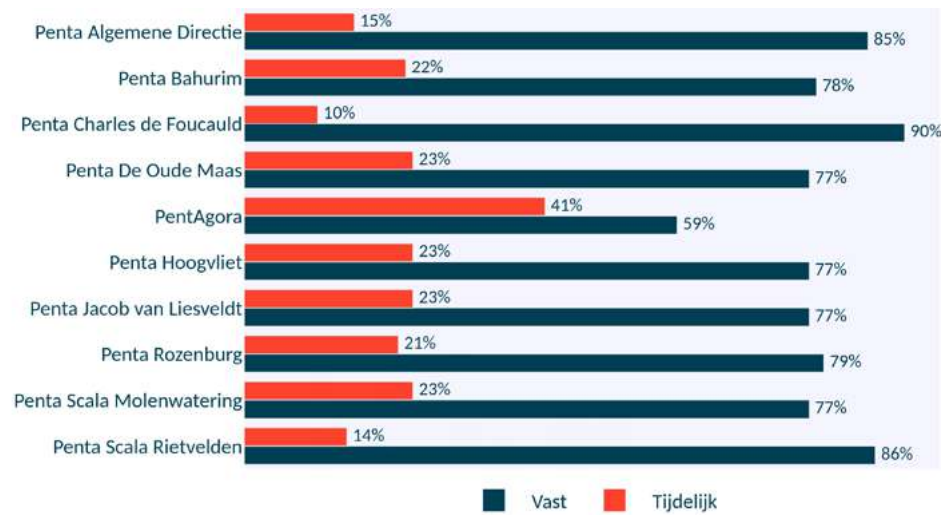
Verhouding aantal FTE Man/Vrouw, bron: Afas



Verdeling aantal FTE naar leeftijdscategorie, bron: Afas



Grafiek Verhouding Vaste/Tijdelijke contracten (aantallen in percentage), bron: Afas



Scholingegroep Categorisch bron: realisatie = Afas, begroot = XLReporting (budgetmodule)

Categorie	Realisatie Incl.	Realisatie Excl.	Begroot	Vershil Excl.
OP	320,85	315,16	307,83	7,33
OOP	113,07	110,99	100,09	10,90
Directie	31,30	31,30	30,65	0,65
Totaal	465,22	457,45	438,58	18,87

Toelichting realisatie incl. cq realisatie excl.:

- FTE realisatie is peilmoment P12 AFAS.
- FTE 'Realisatie Incl.' is inclusief vervanging en 'Realisatie Excl.' is exclusief vervanging.
- FTE 'Vershil Excl.' is 'Begroot - 'Realisatie Excl.' '(verschil exclusief vervanging)

Vergelijking aantallen FTE naar categorie personeel



Scholengroep per niveau vestiging bron: realisatie = Afas, begroot = XLReporting (budgetmodule)

Vestiging	Realisatie Incl.	Realisatie Excl.	Begroot	Verschil Excl.
Penta Scala Molenwatering	64,53	63,54	62,15	1,38
Penta Scala Rietvelden	53,80	52,20	51,47	0,74
Penta Jacob van Liesveldt	104,28	102,63	91,48	11,16
Penta De Oude Maas	91,46	90,23	85,92	4,31
Penta Hoogvliet	66,54	65,31	68,33	-3,02
Penta Rozenburg	21,31	20,75	20,92	-0,18
Penta Bahurim	27,30	26,81	25,23	1,57
Penta Charles de Foucauld	21,83	21,83	21,14	0,69
PentAgora	6,00	6,00	5,82	0,18
Fte Vestigingen	457,06	449,29	432,46	16,82
Penta Algemene Directie	8,16	8,16	6,11	2,05
Fte Overige	8,16	8,16	6,11	2,05
Fte Totaal	465,22	457,45	438,58	18,87

Toelichting realisatie incl. cq realisatie excl.:

- FTE realisatie is peilmoment P12 AFAS.
- FTE 'Realisatie Incl.' is inclusief vervanging en 'Realisatie Excl.' is exclusief vervanging.
- FTE 'Verschil Excl.' is 'Begroot - 'Realisatie Excl.' (verschil exclusief vervanging)

Scholengroep % uitstroom school, 2025, bron: Afas

Scholengroep	% Uitstroom school	% Uitstroom totaal CVO	% Uitstroom FTE CVO
Scholengroep Penta	9,90	17,59	2,10
CVO	11,96	n.v.t.	11,96

Toelichting % uitstroom:

- % Uitstroom school:
Aantal uitgestroomde FTE's van de school ten opzichte van het totale aantal FTE's van de school(groep) (realisatie).
- % Uitstroom totaal CVO:
Aantal uitgestroomde FTE's van de school ten opzichte van het totale uitgestroomde aantal FTE's CVO (realisatie).
- % Uitstroom totaal FTE CVO:
Aantal uitgestroomde FTE's van de school ten opzichte van het totale aantal FTE's binnen CVO (realisatie).

% Uitstroom school, 2025, bron: Afas



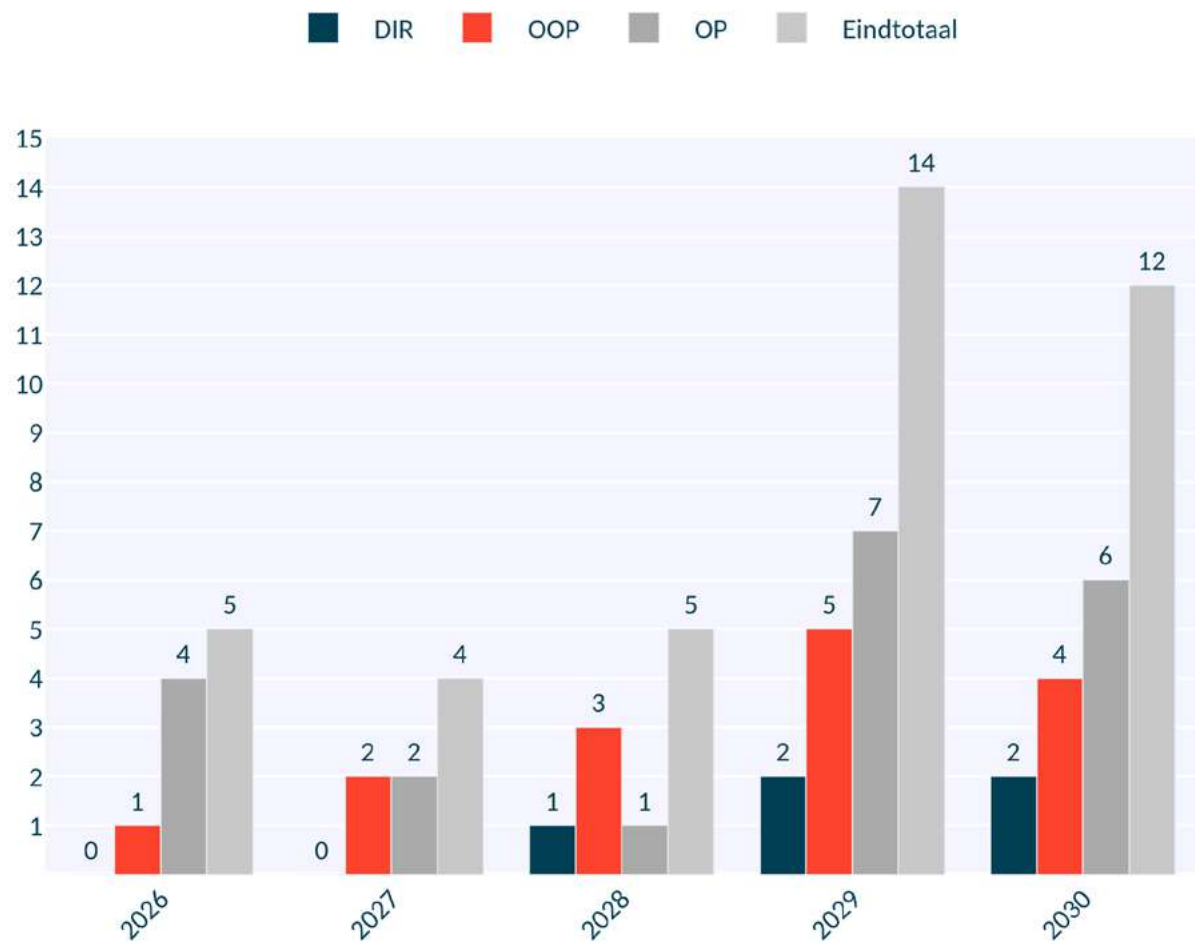
Scholengroep Uitstroom reden vertrek, bron: Afas

Reden einde dienstverband	Som van Uitstroom naar reden
bereiken AOW-gerechtigde leeftijd	1,65
eigen verzoek	26,06
einde vervanging	0,44
overlijden	2,25
vaststellingsovereenkomst	3,18
verstrijken benoemingstijdvak	11,03
VSO bij arbeidsongeschiktheid	0,68

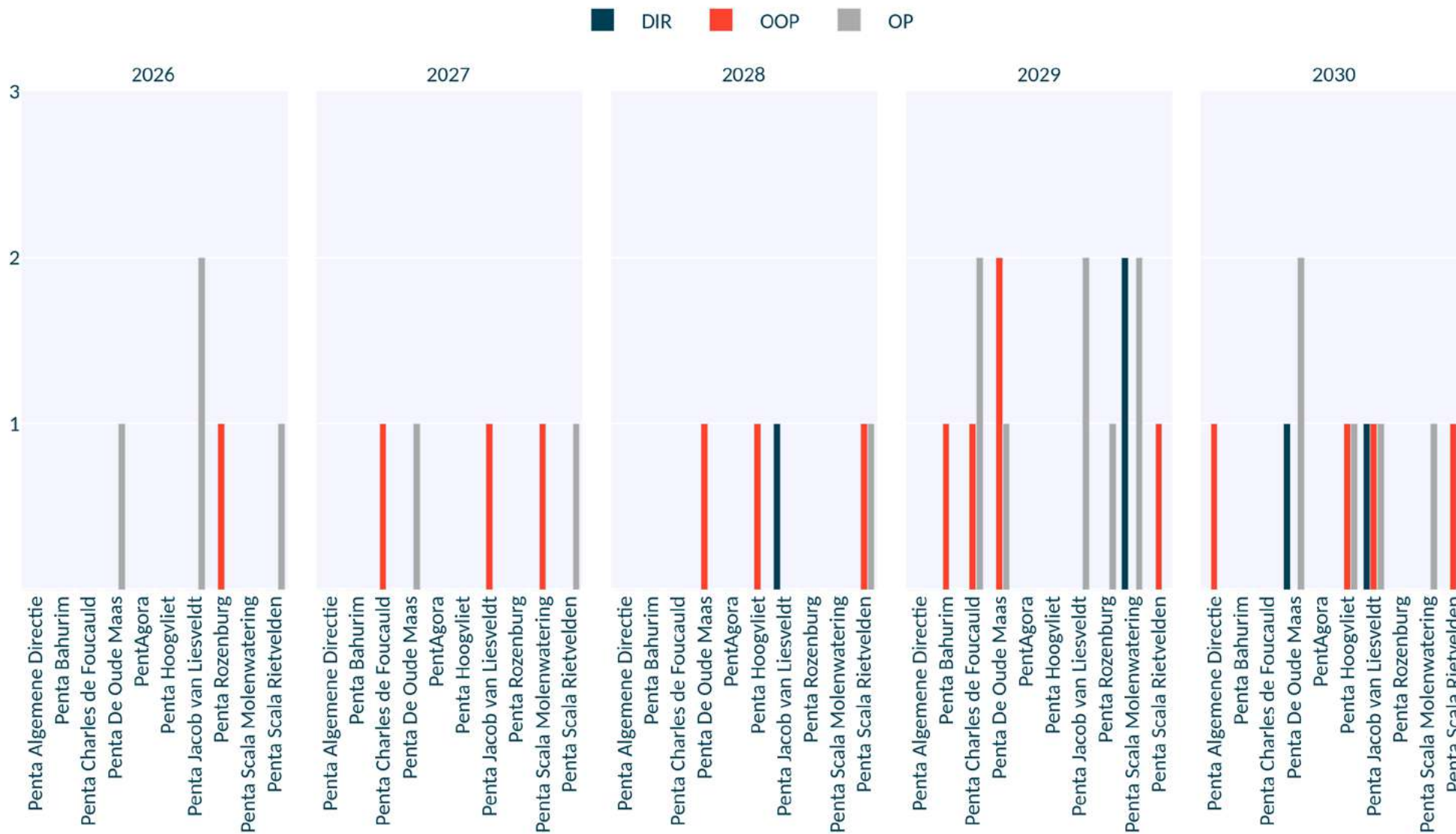
Uitstroom reden vertrek



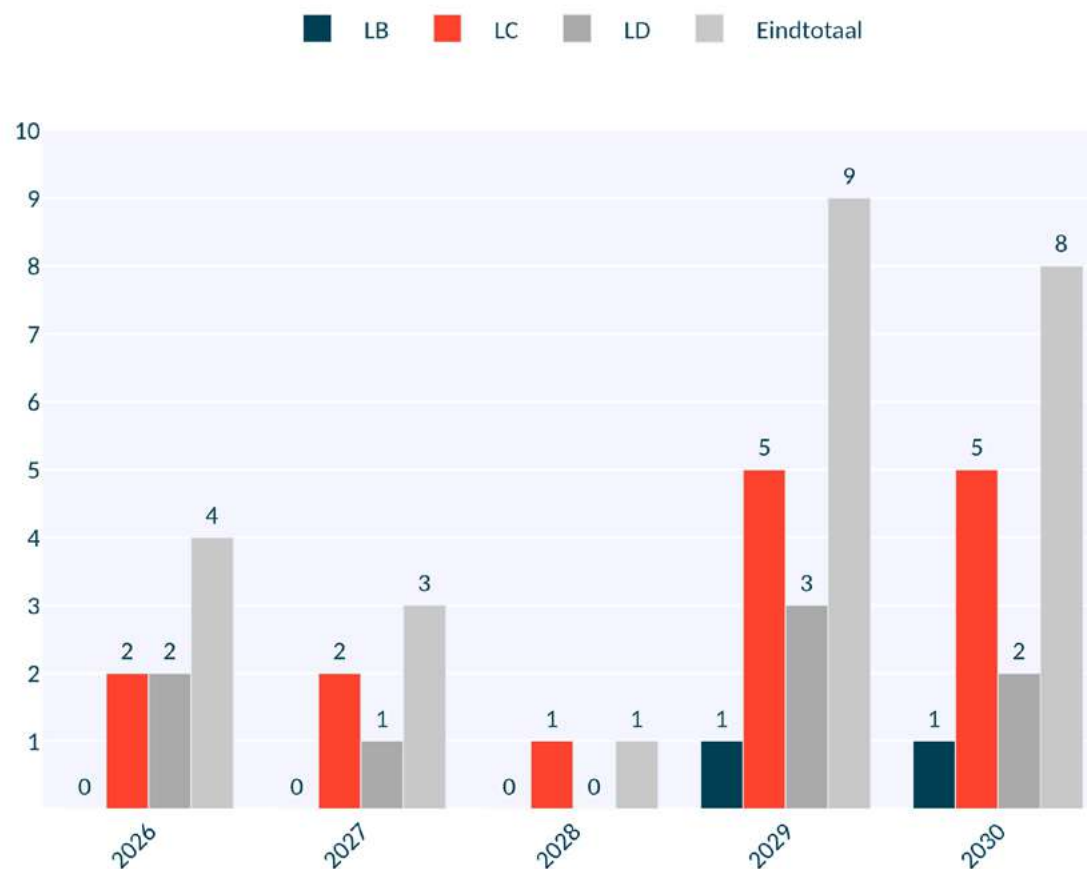
Grafiek Uitstroom AOW per categorie (FTE afgerond), bron: Afas



Grafiek Uitstroom AOW categorie en kostenplaats (FTE afgerond), bron: Afas



Grafiek Uitstroom AOW per docentcategorie (aantallen), bron: Afas



Toelichting op de cijfers:

- Uitstroomdata is over 2025 t/m P12 . Het merendeel van het uitstromend personeel is nog niet geregistreerd.
- Uitstroomdata is exclusief vervangingen, avondonderwijs, externen of andere bijzondere groepen medewerkers (boekenfondsmedewerkers).
- De uitstroomredenen zijn gebaseerd op registratie van PSA.
- Stagiairs zitten alleen in de data als 'stagiair' als ze ook in AFAS als zodoende geregistreerd zijn (stagevergoeding i.p.v. loon).

3.2 Inhuur

In de begroting voor 2025 is rekening gehouden met een aanzienlijke afname van de inhuur van derden, mede als gevolg van de Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties (DBA). Aanvankelijk was hiervoor een bedrag van €358.000 opgenomen, tegenover €581.000 in 2024. In 2025 is er €563.000 uitgegeven en dat was €547.000 in p4. Deze stijging ten opzichte van de oorspronkelijke raming komt voornamelijk door de inzet van externen voor specifieke taken, zoals surveilleren tijdens examens. De transformatieve school die op verschillende vestigingen wordt uitgerold wordt volledig als inhuur derden geboekt.

3.3 Ontwikkeling ziekteverzuim

(OP-OOP-DIR, verzuimpercentage kort/middel/lang)

Toelichting op de verzuimcijfers:

- Verzuimcijfers zijn exclusief zwangerschapsverlof maar inclusief ziekte door zwangerschap.
- Verzuim is gebaseerd op werkdagen in AFAS.
- Herberekening verzuimcijfers op basis van nieuw model om benchmarking in toekomst mogelijk te maken.

Verder hanteren we deze verdeling van de categorieën:

- Kortdurend verzuim = 1 t/m 7 dagen.
- Middellang verzuim = 8 t/m 41 dagen.
- verzuim = meer dan 42 dagen.

Langdurig verzuim – Analyse en aandachtspunten

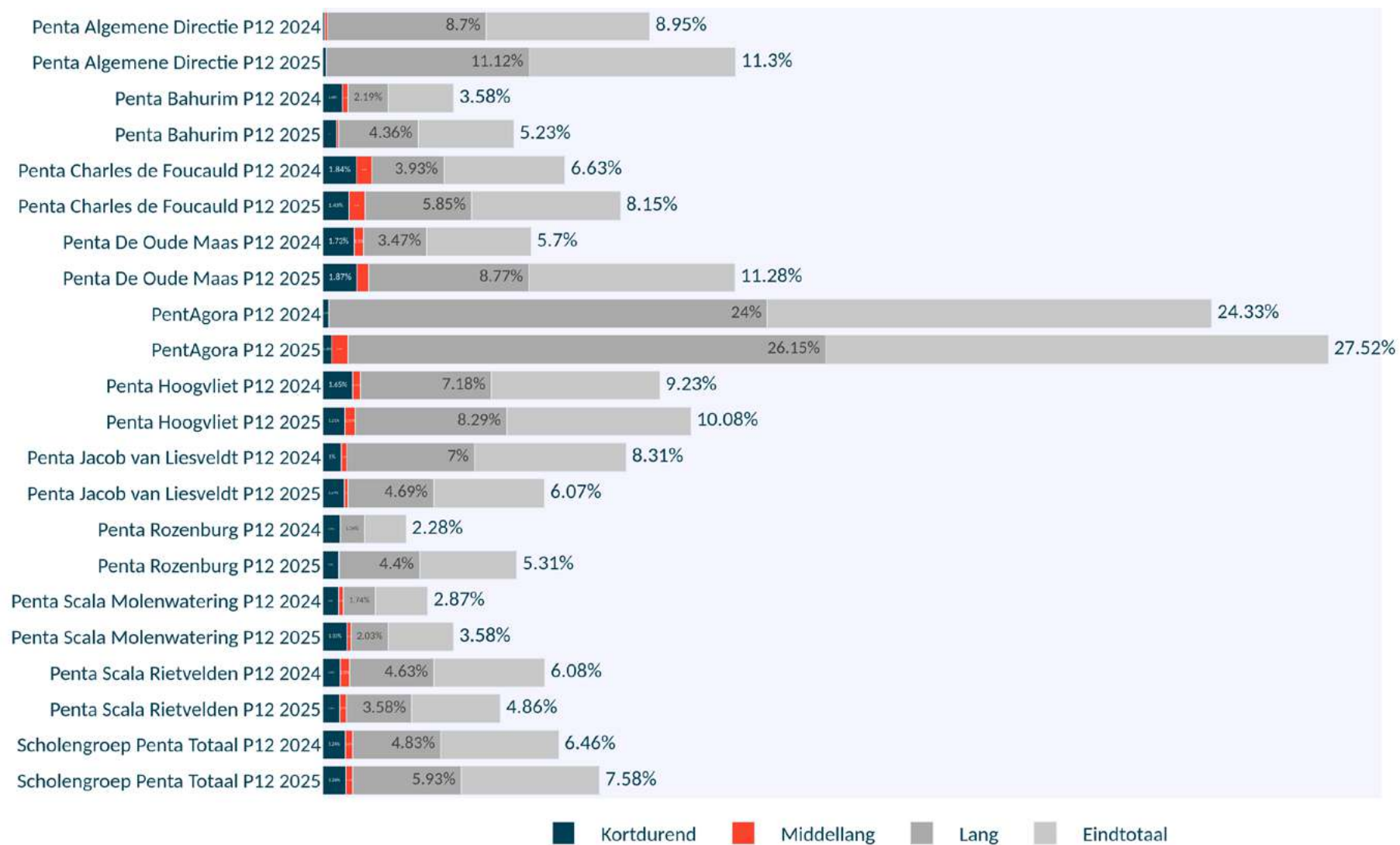
We constateren een aanzienlijke stijging in het langdurig ziekteverzuim. De afdelingen waar de cijfers het meest opvallen, zijn afzonderlijk geëvalueerd en hebben onze nadrukkelijke aandacht.

- Penta Algemeen beschikt over een kleine formatie van 5,5 fte. Hierdoor heeft het verzuim van één medewerker direct een grote impact op de cijfers. Met één medewerker is inmiddels een regeling getroffen,

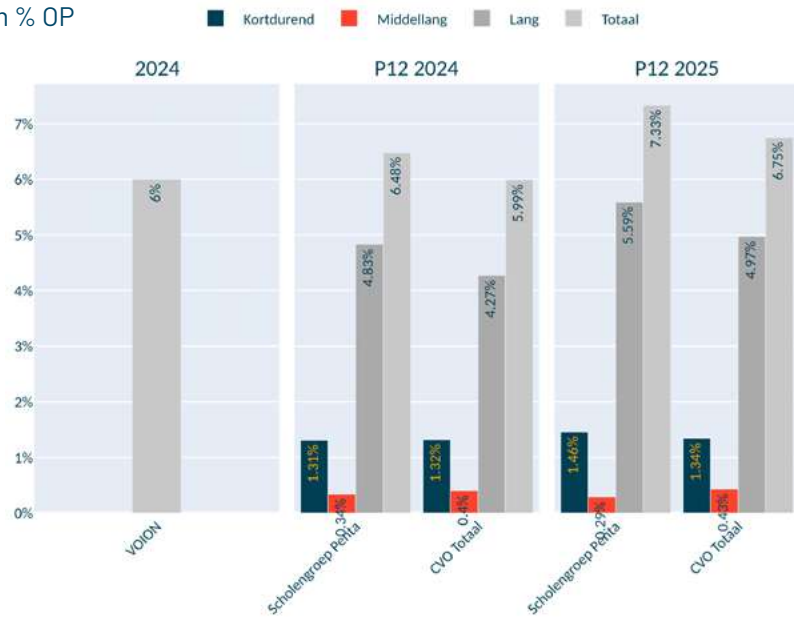
waardoor deze niet langer wordt meegeteld in het ziekteverzuim.

- Charles de Foucauld kent momenteel twee langdurig zieke medewerkers. Met één van hen zijn afspraken gemaakt over revalidatie en terugkeer naar de eigen functie.
- Oude Maas heeft meerdere langdurig zieken, waarvan de oorzaken niet werk gerelateerd zijn. In de meeste gevallen gaat het om ernstige medische aandoeningen met een somber vooruitzicht.
- Pentagora heeft twee langdurig zieken met een werk gerelateerde achtergrond. Eén medewerker is aan het re-integreren op de Agora locatie en dat gaat goed. De andere medewerker is aan het re-integreren op een andere locatie binnen CVO.
- Jacob van Liesveldt voert gesprekken met langdurig zieke medewerkers, waarbij de klachten voornamelijk psychisch van aard zijn. Er lijkt sprake van een combinatie van werk- en privé gerelateerde factoren.
- Penta Hoogvliet
Op deze vestiging hebben we twee langdurig zieken die de WGA WIA in gaan. We verwachten dat de overstap naar de nieuwe arbodienst zal bijdragen aan een snellere doorlooptijd bij bedrijfsartsbezoeken. We verwachten dat het aanstellen van een casemanager het langdurig verzuim en de uitstroom naar de WGA WIA terug gaat dringen. We werden geconfronteerd met een tegenvaller in de voorziening voor de WGA WIA van rond de 1 miljoen en een tegenvaller in de voorziening langdurig zieken van 300.000 euro. We zijn in gesprek met de HR-afdeling hoe we deze verrassingen kunnen voorkomen in de toekomst.

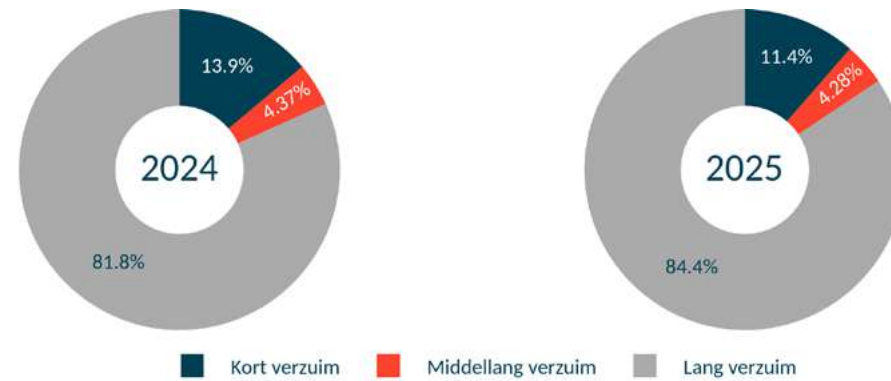
Verzuim P12 naar kort midden en lang



Verzuim % OP



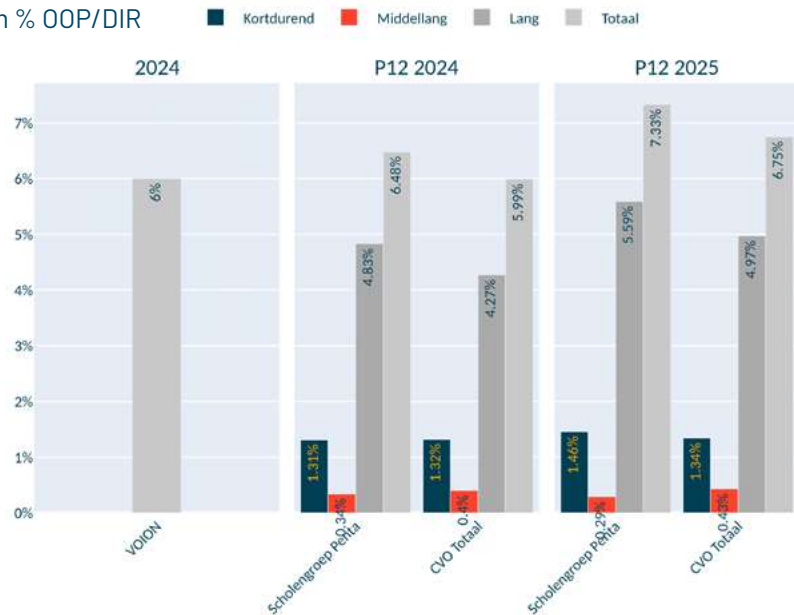
Verzuim verhouding kort-middel-lang, bron: Afas



Toelichting cirkeldiagram:

Deze cirkeldiagram toont het aandeel kort, middel en lang verzuim t.o.v. het totaal verzuim van jouw scholengroep. Voorbeeld: jouw scholengroep heeft 6% verzuim. Hiervan is 3% lang. Deze grafiek toont dan 50% bij de categorie lang. Wijzigingen in het verzuim % in één van de categorieën (kort, middel en lang) heeft automatisch invloed op de andere twee categorieën.

Verzuim % OOP/DIR



VOION betreft het landelijk verzuimcijfer in het onderwijs over 2024 dat VOION gepubliceerd heeft. Dit cijfer is opgenomen als benchmark.

3.4 Scholing

Voor het jaar 2025 was een bedrag van €362.500 begroot voor scholing van medewerkers. We hebben €451.012 besteed. We vinden deze overschrijving een goede ontwikkeling omdat we scholing van ons personeel toejuichen. Een greep uit de scholingsactiviteiten vaak in samenwerking met de CVO academie:

- Training Verdiepende gesprekken
- Mentoren training
- Transformatieve school
- G4S training safety
- VO-raad – Leertraject Regie op digitalisering
- TOA-opleiding
- Carmen Eerland – Leiderschapstraject
- De Hofnar Present & – Training voor docenten
- Avans Improving Prof – Masteropleiding Leiderschap
- Stichting VO-content – Workshop AI in het voortgezet onderwijs
- JasSan B.V. – Training T2: 1/3 deel beoordelingskader
- Cursus Werkplekbegeleider VPR

Daarnaast zijn er ook schoolbrede scholings- en onderwijsontwikkelingsactiviteiten. Sommige van deze uitgaven worden verantwoord onder andere budgetposten, zoals subsidies, onderwijsontwikkeling of externe inhuur.

3.5 Invulling maatregelen verlichting werkdruk

De scholen zijn individueel aan de slag gegaan met de inzet van de collectieve middelen. (940.000 euro) Dit betekent dat de besteding per locatie verschilt, afgestemd op de specifieke behoeften van de school. De inzet is besproken met de vestigingsmedezeggenschapsraad (VMR). Voorbeelden van deze inzet zijn:

- Extra mentoruren
- Extra toezicht tijdens examens en pauzes

De inzet van eigen personeel wordt verwerkt binnen de reguliere formatie.

Wat betreft de individuele middelen geldt dat het huidige en het komende schooljaar overgangsjaren zijn. De bestaande afspraken met docenten blijven dit schooljaar van kracht. Voor het volgende schooljaar worden nieuwe afspraken gemaakt, gebaseerd op de menukaart die eerder is vastgesteld in het bedrijfsvoeringsoverleg. Het restant van 645.000 zal conform instructie naar de bestemmingsreserve WDM gaan.

3.6 Goed werkgeverschap

In 2025 heeft CVO een medewerker tevredenheidsonderzoek laten uitvoeren. Hieronder enkele uitkomsten. Waar we zeer tevreden over zijn. De Penta scholengroep scoort over het algemeen ver boven de benchmark. Neemt niet weg dat wij met de individuele scholen gesproken hebben over opvallende verschillen bij de individuele scholen.

	CVO - Scholengroep P	Vereeniging voor CVO t	Benchmark Voortgeze	Top 3 Benchmark Voo	Benchmark Onderwijs	Top 3 Benchmark Ond	Vorig onderzoek
Werkplezier							
Ik ben tevreden over mijn baan	7,8	7,8	7,2	7,7	7,4	8,1	7,8
Ik heb plezier in mijn werk	7,9	7,9	7,4	7,8	7,8	8,4	8,0
Ik ben trots op het werk dat ik doe	8,3	8,4	8,0	8,3	8,2	8,8	8,4
Ik vind het leuk om andere of nieuwe taken op mij te nemen	7,4	7,6	7,5	7,8	7,9	8,6	7,6
Werkmogelijkheden							
Ik word in staat gesteld om efficiënt te werken	6,8	6,6			6,2	6,9	6,8
Ik beschik over voldoende middelen (apparatuur, materiaal, systemen, etc) om mijn werk goed te kunnen uitoefenen	7,6	7,3	6,3	6,9	7,1	8,0	
Werkvermogen							
Mijn werkzaamheden sluiten aan bij wat ik goed kan	8,0	7,9			7,7	8,1	8,0
Ik kan zelf voldoende beslissen hoe ik mijn werk doe	7,9	7,8	6,3	7,1	7,5	8,1	7,7
Welzijn en werkdruk							
Mijn werk geeft mij energie	6,8	6,9	6,4	6,9	6,9	7,5	7,0
Ik vind mijn werkdruk							
Veel te laag	0%	0%	0%		0%		
Te laag	1%	1%	1%		1%		
Goed	61%	63%	47%	68%	58%	80%	
Te hoog	32%	32%	42%		36%		
Veel te hoog	6%	4%	10%		5%		

4 Strategische schoolplannen in relatie tot CVO

Koersplan 2024 –2028

In het CVO Koersplan hebben we vier beloften gedaan. We werken samen aan de realisatie van zes strategische projecten/thema's. Scholengroepen hebben met hun vestigingen op basis van het CVO Koersplan de vier beloften vertaald in hun eigen strategische plannen en schoolplannen.

4.1 Belofte aan leerlingen

Meer dan een diploma: onderwijs met hart en visie
Bij Penta staat één uitgangspunt centraal: leerlingen moeten zich veilig, gezien en gehoord voelen. Dat is de kern van ons onderwijs. Zodra een leerling of ouder de school binnenstapt, moet er een gevoel van warmte en welkom zijn. Die sfeer ontstaat niet vanzelf, maar wordt gecreëerd doordat we dit als team actief voorleven. Onze missie – zichtbaar op de gevels van onze scholen met de woorden "Meer dan een diploma" – onderstreept dat we verder gaan dan alleen lesgeven en voorbereiding op vervolgonderwijs. We willen dat leerlingen zich ontwikkelen in een veilige, stimulerende en inclusieve leeromgeving.

Projecten en initiatieven die dit ondersteunen:

- Agora-onderwijs in Spijkenisse: een innovatieve leeromgeving waarin leerlingen hun eigen leerroute vormgeven.
- Pro/vmbo-klas in Hoogvliet: een samenwerking tussen Accent Hoogvliet en onze vmbo-school, gericht op maatwerk voor leerlingen met een praktijkgerichte leerbehoefte.
- Intermezzoklassen in Spijkenisse: extra ondersteuning voor leerlingen die tijdelijk een andere leeromgeving nodig hebben.
- Masterclasses in Hellevoetsluis: verdieping en verbreding voor gemotiveerde leerlingen.
- Havo-TOP in Hoogvliet: een traject voor gemotiveerde

mavoleerlingen die willen doorstromen naar de havo.

- Tweefasen-mavo (vanaf 2026): in het nieuwe gebouw van Scala Rietvelden in Spijkenisse kunnen leerlingen in vijf jaar zowel een mavo- als havodiploma behalen. De voorbereidingen worden dit komende schooljaar gedaan.

Onderwijskwaliteit en maatwerk

Elke Pentaschool is uniek en krijgt de ruimte om dat te zijn. Binnen onze scholengroep zijn er verschillende onderwijsprofielen en specialisaties, waaronder:

- Onderwijs voor meer- en hoogbegaafden (met versnellen en vertragen)
- Agora-onderwijs
- Levensecht praktijkonderwijs
- Tweeklassig onderwijs (senior TTO)
- Cultuurprofielen

Daarnaast bieden we maatwerktrajecten, zoals:

- Directe doorstroom naar de volgende examenklas voor cum laude geslaagde mavo- of havoleerlingen
- Doorstroommogelijkheden van mavo naar havo via de Havo-TOP
- Flexibele leerwegen binnen de basis- en kaderberoepsgerichte programma's
- Rijke schooldag en sociaal-emotionele ondersteuning

Een mooi voorbeeld van onze inzet voor een brede ontwikkeling is Penta on Stage (4 maart 2025): een cultureel evenement waarbij leerlingen optreden in een professionele theatersetting, met publiek bestaande uit ouders, medeleerlingen en genodigden. Elke school levert een of meerdere optredens.

Tegelijkertijd investeren we in het welzijn van onze leerlingen. Door de toename van sociaal-emotionele problematiek:

- Schalen we het schoolmaatschappelijk werk op in eigen beheer vanaf schooljaar 2026-2027
- Bieden we meer ruimte voor persoonlijke begeleiding
- Breiden we de onderwijsondersteuning verder uit

4.2 Belofte aan medewerkers

Investeren in mensen: opleiding, ontwikkeling en werkplezier

Bij Penta geloven we dat goed onderwijs begint bij goed personeel. Daarom investeren we intensief in de ontwikkeling, begeleiding en het werkplezier van onze medewerkers. We leiden niet alleen op, we bouwen aan een cultuur van *familiaire professionaliteit*: betrokken, benaderbaar en met oog voor kwaliteit.

Opleidingsinitiatieven en partnerschappen

- CVO Academie: veel medewerkers maken actief gebruik van het scholingsaanbod.
- Intern Onderwijscongres: jaarlijks georganiseerd, met in 2025 o.a. Mark Tigchelaar (neuropsycholoog) <https://marktigchelaar.nl/> en Kees van Amstel <https://www.keesvanamstel.nl/home/> als gastsprekers. We zijn nu bezig om weer interessante en inspirerende sprekers vast te leggen voor ons onderwijscongres in het najaar van 2026
- IB- en TTO-docenten: intensieve scholing en examinering voor docenten die lesgeven binnen het International Baccalaureate-programma of tweetalig onderwijs.
- Opleidingsschool RPO Rijnmond: elk jaar begeleiden we minimaal 50 stagiairs richting een bevoegd leraarschap.
- Begeleiding van zij-instromers: intensieve coaching en bekostiging van hun opleiding.
- Nieuwe opleiding onderwijsassistent VO (i.s.m. Zadkine): gestart in 2024.

Strategisch personeelsbeleid

Ondanks het landelijke lerarentekort weten wij onze vacatures te vervullen. Dat lukt door:

- Goede begeleiding van studenten en zij-instromers
- Actieve werving via ons netwerk
- Oprechte aandacht voor medewerkers en hun ontwikkeling

We betrekken medewerkers actief bij het beleid. Zo wordt de inzet van werkdruk verlagende maatregelen

per school afgestemd op de lokale behoefte – van extra pauzewachten tot externe surveillanten tijdens toetsweken.

Investeren in werkomgeving

We zorgen voor een prettige en moderne werkomgeving, met concrete verbeteringen op basis van wensen van collega's:

- Jacob van Liesveldt: renovatie van de personeelskamer met loungehoek, keuken, werkplekken en stiltezone.
- Teaching & Learning Lab: speciaal ingericht lokaal voor IB-onderwijs, inmiddels ook in gebruik voor aardrijkskunde, geschiedenis en levensbeschouwing.
- Collegezaal op Molenwatering: voor klassikale lessen aan grotere groepen.
- Leeslounges voor leerlingen: op meerdere locaties ingericht als rustige, uitnodigende leerplekken.

Cultuur van verbinding en plezier

We geloven dat werk ook leuk moet zijn. Daarom organiseren we:

- Personeelsuitjes en sportevenementen
- Een jaarlijkse Pentabrede pubquiz
- Informele activiteiten tussen collega's

Het resultaat? Een laag personeelsverloop, vooral door pensionering. We zijn kritisch op kwaliteit, maar zorgen goed voor elkaar.

4.3 Belofte aan de regio

Samen bouwen aan onderwijs voor de regio

Bij Penta streven we er niet naar om de beste school van de regio te zijn, maar de beste school vóór de regio. Dat betekent dat we actief luisteren naar wat er leeft in onze omgeving en daar doelgericht op inspelen. We zoeken de samenwerking met het bedrijfsleven en andere maatschappelijke partners, en zetten in op duurzame verbindingen.

Projecten en initiatieven in samenwerking met de regio

• Strategisch accountmanagement

Om de samenwerking met het bedrijfsleven structureel te versterken, is de functie van strategisch accountmanager in het leven geroepen. Deze collega gaat actief bedrijven benaderen om partnerschappen op te bouwen, onder andere voor:

- Stageplaatsen
- Gastlessen
- Betrokkenheid bij nieuwe vakken zoals Techniek en Toepassingen (TenT)
- Techniek en Toepassingen (TenT)

Dit nieuwe vak is in 2025-2026 geïntroduceerd op de havo als onderdeel van het praktijkgerichte programma (pgp). Op de mavo is het vak al in ontwikkeling, met als doel leerlingen praktijkgericht en toekomstbestendig onderwijs te bieden.

• Sterk Techniekonderwijs (STO)

In 2024 is op locatie De Oude Maas een doorlopende leerlijn vmbo-mbo gestart in samenwerking met STC en Techniek College Rotterdam. Leerlingen uit leerjaar 4 volgen één dag per week lessen op het mbo om kennis te maken met techniekprofielen op niveau 2. Deze doorlopende leerlijn is geëvalueerd en aangepast voor schooljaar 2026.

• Techkwadraat-subsidie

Om techniekonderwijs ook op niet-technische scholen te stimuleren, is een subsidieaanvraag gedaan voor het project Techkwadraat. Hierbij werken de tl-, havo- en vwo-afdelingen van de Pentascholen samen met basisscholen in de regio.

• Samenwerking met bibliotheken

Om de leesvaardigheid van leerlingen te verbeteren, werken onze scholen samen met lokale bibliotheken. In 2025 is het aanbod van de interne schoolbibliotheken grotendeels vernieuwd door bibliotheekmedewerkers. Dit heeft geleid tot een merkbare toename in leesplezier onder leerlingen.

• **Bahurim** heeft een samenwerking heeft met STC voor leerlingen 3m en 3h. Betreft een periode lessen in proces/maintenance/duurzame energie voor leerlingen die willen doorstromen.

4.4 Belofte aan de duurzame samenleving

Duurzaamheid als integraal onderdeel van ons onderwijs. Penta zet stevig in op de vergroening van haar scholen. We werken aan een toekomstbestendige leeromgeving waarin duurzaamheid zichtbaar en voelbaar is voor leerlingen, medewerkers en bezoekers. Onze aanpak is gebaseerd op de whole school approach, waarbij duurzaamheid in alle lagen van de organisatie wordt meegenomen.

Duurzame projecten en initiatieven

• Zonnepanelen op schooldaken

In 2025 zijn we gestart met het plaatsen van zonnepanelen op meerdere schoollocaties.

• Nieuwe school in Nissewaard wordt BENG

De nieuwbouw in Nissewaard wordt gerealiseerd als een Bijna Energie Neutraal Gebouw (BENG), waarmee we voldoen aan de hoogste duurzaamheidsnormen.

• Duurzaam boekenfonds

We hebben afscheid genomen van het LiFo-systeem van educatieve uitgeverij. In plaats daarvan schaffen we boeken aan die we over vijf jaar afschrijven, wat leidt tot minder verspilling en meer grip op materiaalgebruik.

• Printbeleid

Alle printers zijn standaard ingesteld op zwart-wit en dubbelzijdig printen, om papier- en energieverbruik te beperken.

• Bewustwording en gedragsverandering

We stimuleren duurzaam gedrag onder leerlingen en medewerkers. Voorbeelden zijn:

- **Verzamelbakken** voor plastic flesjes, waarvan de statiegeldopbrengst wordt gebruikt om fruit te kopen voor leerlingen (onderdeel van het Gezonde School-beleid).

- **E-bikeproef** met Zuid-Holland Bereikbaar: medewerkers konden twee weken lang een elektrische fiets uitproberen. Via het fietsenplan werd de aanschaf vervolgens financieel ondersteund.

• Duurzaam aanbesteden

Bij aanbestedingen en het afsluiten van energiecontracten wordt expliciet gekeken naar duurzaamheidscriteria.

5 Huisvesting

De nieuwbouw in Spijkenisse – een belangrijke mijlpaal voor onze organisatie verloopt volgens schema en begroting. De totale bouwkosten blijven naar verwachting binnen het vastgestelde budget van **€22.500.000**. De eigen bijdrage van CVO bedraagt circa **€3.000.000**, en is opgenomen in de begroting van 2026.

Een aandachtspunt bij dit project is de **netwerkcongestie**. Zoals het er nu naar uitziet, kunnen we tot 2032 geen aansluiting krijgen die voldoende energiec capaciteit biedt voor het nieuwe gebouw. Samen met de gemeente onderzoeken we momenteel mogelijke oplossingen voor dit probleem. Er worden verschillende scenario's verkend om de continuïteit van de energievoorziening te waarborgen. De oplossing ligt waarschijnlijk in een accupakket die we in de avond opladen zodat we genoeg energie hebben overdag. De meerkosten worden gedragen door de gemeente Nissewaard.

Jacob van Liesveldt

In 2025 zijn we in gesprek gegaan met alle stakeholders van de campus Hellevoetsluis om meer onderwijshuisvesting te verwerven voor het Jacob van Liesveldt. Uiteindelijk zijn we tot een overeenkomst gekomen waarin iedereen zich kan vinden. Het Jacob van Liesveldt krijgt er een gebouw bij van ongeveer 2500 vierkante meter. Dit is noodzakelijk om het aantal leerlingen te huisvesten 2026-2027.

Charles de Foucauld

In 2025 hebben wij, de directies van de Penta scholengroep, besloten de Charles de Foucauld als zelfstandige vestiging door te laten gaan. De fusie tussen de Rietvelden en de Charles de Foucauld gaat niet door omdat het nieuwe gebouw niet toereikend is voor de

totale leerling populatie van de twee scholen. Het nieuwe gebouw is geschikt voor maximaal 675 leerlingen de twee scholen samen hebben 875 leerlingen.

Bestemmingsreserve groot onderhoud

In relatie tot de toepassing van de systematiek van activeren en afschrijven, leidt een nadere interne uitwerkingsrichting ertoe dat in de jaarrekening 2025 een substantiële herschikking binnen het eigen vermogen plaatsvindt. Als gevolg van die herschikking is de bestemmingsreserve groot onderhoud op basis van het MJOP direct op het benodigde niveau gebracht uitgaande van een periode tien jaar. In de loop van de jaren zal de hoogte van de bestemmingsreserve worden verlaagd in relatie tot de afschrijvingslasten voortvloeiend uit investeringen uitgevoerd groot onderhoud. Voor onze scholengroep is de bestemmingsreserve berekend op ca. € 17.7 mln.



6 Financiën

6.1 Belangrijke/belangrijkste verschillen tussen realisatie en begroot

Scholengroep Vergelijkingsstaat, bron: XLReporting (budgetmodule)

Omschrijving	Baten	Lasten	Saldo baten en lasten	Saldo financiële baten en lasten	RJ Resultaat	Resultaat als % van de baten
Realisatie 2025	66.034.471	66.313.688	-279.217	373.050	93.833	0,14%
Begroting 2025	62.545.267	62.966.816	-421.549	299.000	-122.549	-0,20%
Realisatie 2024	60.445.731	59.151.645	1.294.086	630.729	1.924.815	3,18%

Verhouding baten en lasten realisatie 2025, bron: XLReporting (budgetmodule)

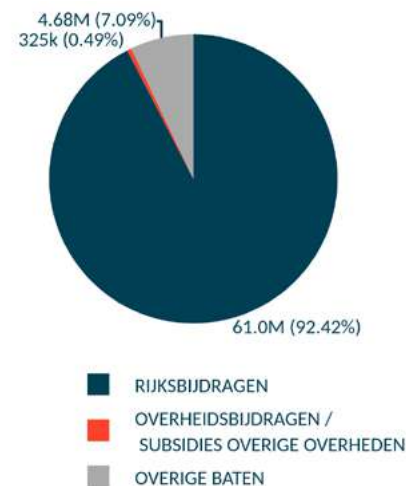
Verhouding baten en lasten realisatie 2024, bron: XLReporting (budgetmodule)



Scholengroep Vergelijking, bron: XLReporting (budgetmodule)

omschrijving	realisatie 2025	begroting 2025	realisatie 2024	afwijking t.o.v begroot 2025
Baten				
RIJKSBIJDAGEN	61.028.733	57.770.297	55.630.942	3.258.435
OVERHEIDSBIJDAGEN / SUBSIDIES OVERIGE OVERHEDEN	324.914	380.353	271.515	-55.439
OVERIGE BATEN	4.680.824	4.394.617	4.543.274	286.207
	66.034.471	62.545.267	60.445.731	3.489.203
Lasten				
PERSONEELSLASTEN	52.952.100	49.611.265	47.437.656	3.340.835
AFSCHRIJVINGEN	2.045.396	2.186.607	2.054.402	-141.211
HUISVESTINGSLASTEN	3.666.548	3.423.149	3.129.046	243.399
OVERIGE LASTEN	7.649.644	7.745.795	6.530.541	-96.152
	66.313.688	62.966.816	59.151.645	3.346.872
Saldo baten en lasten	-279.217	-421.549	1.294.086	142.332
FINANCIËLE BATEN EN LASTEN	373.050	299.000	630.729	74.050
Resultaat RJ	93.833	-122.549	1.924.815	216.382

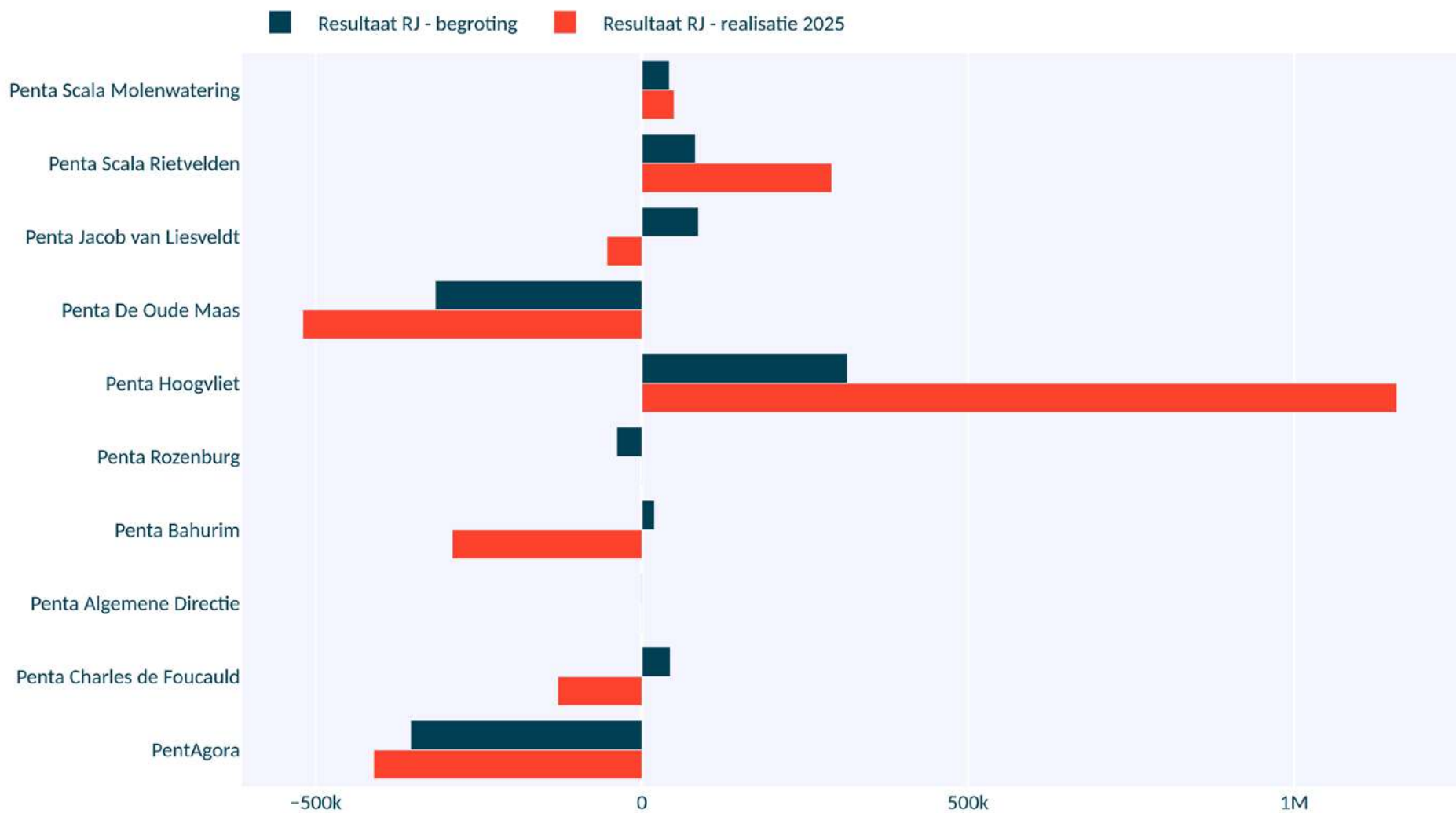
Samenstelling baten (realisatie 2025), bron: XLReporting (budgetmodule)



Samenstelling lasten (realisatie 2025), bron: XLReporting (budgetmodule)



Begroting en realisatie per vestiging op basis van resultaat RJ, bron: XLReporting (budgetmodule)



<i>omschrijving</i>	<i>sub omschrijving</i>	<i>realisatie 2025</i>	<i>begroting 2025</i>	<i>realisatie 2024</i>	<i>verschil real-begr</i>
	<i>Rijksbijdrage OCW</i>	53.858.383	51.263.097	49.305.382	2.595.286
	<i>Overige subsidies OCW</i>	6.806.317	6.188.311	5.999.733	618.006
	<i>Baten samenwerkingsverbanden</i>	364.033	318.889	325.827	45.144
RIJKSBIJDAGEN		61.028.733	57.770.297	55.630.942	3.258.435
	<i>Overige gemeentelijke en GR-bijdragen en ?subsidies</i>	324.914	380.353	271.515	-55.439
OVERHEIDSBIJDRAGEN / SUBSIDIES OVERIGE OVERHEDEN		324.914	380.353	271.515	-55.439
	<i>Opbrengst verhuur</i>	106.832	145.450	115.228	-38.618
	<i>Detachering personeel</i>	133.781	152.267	137.241	-18.486
	<i>Ouderbijdragen (PO/VO)</i>	415.567	458.147	349.768	-42.580
	<i>Opbrengst catering</i>	31.393	24.080	25.452	7.313
	<i>Verhuur kluisjes</i>	363	0	56	363
	<i>Boekenfonds</i>	6.526	6.550	4.285	-24
	<i>Schoolactiviteiten</i>	961.034	1.009.435	947.917	-48.401
	<i>Baten overig</i>	1.491.432	1.091.680	1.261.553	399.752
	<i>Baten samenwerkingsverbanden</i>	1.533.897	1.507.008	1.701.774	26.889
OVERIGE BATEN		4.680.824	4.394.617	4.543.274	286.207
Totale Baten		66.034.471	62.545.267	60.445.731	3.489.203
	<i>Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten</i>	0	22.715	0	-22.715
	<i>Lonen en salarissen DIR</i>	4.502.897	4.530.865	4.164.125	-27.968
	<i>Lonen en salarissen OP</i>	32.693.453	30.194.595	29.693.791	2.498.859
	<i>Lonen en salarissen OOP</i>	8.137.366	6.875.634	6.877.850	1.261.732
	<i>Werkkostenregeling</i>	1.110.535	766.138	853.949	344.397
	<i>Lonen en salarissen</i>	230.882	878.554	1.168.213	-647.672
	<i>Overige personele lasten</i>	3.095	0	3.668	3.095
	<i>Dotaties personele voorzieningen</i>	2.472.591	671.913	1.360.417	1.800.678
	<i>Onttrekking personele voorzieningen</i>	-910.391	-214.710	-854.830	-695.681
	<i>Vrijval personele voorzieningen</i>	-192.723	-29.425	-307.547	-163.298

<i>omschrijving</i>	<i>sub omschrijving</i>	<i>realisatie 2025</i>	<i>begroting 2025</i>	<i>realisatie 2024</i>	<i>verschil real-begr</i>
	<i>Lasten personeel niet in loondienst</i>	562.497	358.000	581.835	204.497
	<i>Overige</i>	4.812.840	5.681.987	4.248.187	-869.147
	<i>Overige uitkeringen, die de personeelslasten verminderen</i>	-470.942	-125.000	-352.003	-345.942
PERSONEELSLASTEN		52.952.100	49.611.265	47.437.656	3.340.835
	<i>Afschrijvingen gebouwen</i>	918.980	1.010.578	851.584	-91.599
	<i>Afschrijvingen inventaris en apparatuur</i>	1.126.416	1.176.029	1.202.818	-49.612
AFSCHRIJVINGEN		2.045.396	2.186.607	2.054.402	-141.211
	<i>Huurlasten</i>	380.069	410.184	415.661	-30.115
	<i>Verzekeringslasten</i>	0	4.974	4.501	-4.974
	<i>Onderhoudslasten (klein onderhoud)</i>	916.170	715.556	683.409	200.614
	<i>Energie en water</i>	959.624	1.049.875	741.186	-90.251
	<i>Schoonmaakkosten</i>	1.246.102	1.104.068	1.141.005	142.034
	<i>Belastingen en heffingen ter zake van huisvesting</i>	36.125	41.009	44.953	-4.884
	<i>Dotatie voorziening onderhoud</i>	0	0	0	0
	<i>Overige huisvestingslasten</i>	128.458	97.483	98.331	30.975
HUISVESTINGSLASTEN		3.666.548	3.423.149	3.129.046	243.399
	<i>Administratie en beheer</i>	100.575	63.000	202.386	37.575
	<i>Inventaris en apparatuur</i>	911.169	822.119	831.156	89.050
	<i>Leer- en hulpmiddelen</i>	3.160.612	3.077.347	2.740.676	83.265
	<i>Overige</i>	3.477.288	3.783.329	2.756.323	-306.041
OVERIGE LASTEN		7.649.644	7.745.795	6.530.541	-96.152
Totale Lasten		66.313.688	62.966.816	59.151.645	3.346.872
Totaal baten minus lasten		-279.217	-421.549	1.294.086	142.332
	<i>Rentebaten en soortgelijke opbrengsten</i>	373.050	299.000	630.729	74.050
FINANCIËLE BATEN EN LASTEN		373.050	299.000	630.729	74.050
Exploitatieresultaat RJ		93.833	-122.549	1.924.815	216.382

Bekostiging

Voor het budgetjaar 2025 zijn de lumpsumvergoedingsbedragen t.b.v. loon aangepast met 4,77%. Hiermee zijn zowel de loonkosten van kalenderjaar 2025 vanuit de cao 2024-2025 als de nieuwe cao 2025-2027 gecompenseerd. Bij het opstellen van de begroting 2025 hebben we met deze verhoging geen rekening gehouden. Dat verklaart op dit onderdeel het verschil tussen begroot en realisatie. Met de verhoging van de vergoedingsbedragen kan de stijging van de salariskosten in relatie tot de cao-afspraken, worden afgedekt. Zie toelichting onder loonkosten.

Loonkosten

De hoogte van de loonkosten wordt beïnvloed door de personele bezetting gedurende het jaar en door afspraken in het kader van de CAO. Er is in 2025 een onderhandelaarsakkoord afgesloten voor een nieuwe CAO-VO. De nieuwe CAO-VO heeft een looptijd van 1 november 2025 tot 1 maart 2027. De verhoging van de salarissen per 1 november 2025 bedraagt 4,6% waarvan 2/12de deel (0,77% punt) is toe te rekenen aan de maanden november en december 2025. Bij de uitwerking van de CAO-VO is rekening gehouden met de aanpassing van de lumpsumvergoedingsbedragen waardoor de overeengekomen procentuele salarisstijging in financiële zin is afgedekt. Voor het jaar 2025 heeft de salaris aanpassing in relatie tot de hoogte van de bekostiging, geen resultaatseffect. Voor het jaar 2025 is alle beschikbare ruimte voor arbeidsvoorwaarden -waaronder salarissen- volledig ingezet zodat het niet nodig is om op dit onderdeel een reservering in de jaarrekening op te nemen.

Rentebaten

De rentebaten (€ 373.050) op de totaal gemiddeld aangehouden liquiditeit in 2025 binnen de structuur van schatkistbankieren, vallen hoger uit dan begroot

(€299.000. Dit hangt samen met een gemiddeld hoger valutair saldo op CVO-geconsolideerd niveau als gevolg van temporisering van investeringen. Dit hogere valutair saldo compenseert het effect van de snellere afbouw van de rente door de ECB. Het gemiddeld gerealiseerde rentepercentage bedroeg 2,18%. Per saldo leidt dit tot een positief effect binnen de rubriek financiële baten en lasten. Voor onze scholengroep is het effect hiervan € 74.050.

Hogere baten lumpsum salderen met een hogere personele inzet en indexering loonkosten

Subsidiereregelingen	618.000
Overige baten hoger	286.000
Inhuur personeel hoger	-204.000
Uitkeringen i.r.t. personeel	346.000
Afschrijvingen lager	141.000
Huisvestingskosten hoger	-244.000
Leermiddelen lager	96.000
Voorzieningen PSA	-942.000
Rentebaten	74.000
Divers	45.000
	216.000

6.2 Inzet van doelsubsidies

Ontvangen doelsubsidies (niet geoormerkt)	bedrag
Basissubsidie Basisvaardigheden 2023-2025	-672.511
Basissubsidie Basisvaardigheden 2024-2026	-452.196
Basissubsidie Basisvaardigheden 2025-2027	-96.216
Doorstroomsubsidie POVO	-415.000
Keuzevak praktijkgericht vak gl en tl	-197.084
Ontwikkelkracht 2024-2025	-186.560
Praktijkgerichte Havo 2025-2026 (115 &105)	-41.327
Praktijkgerichte Havo (110)	-37.500
Praktijkgerichte Havo (130)	-30.000
	-
School en Omgeving (Rijke schooldag) 2023-2025	1.345.133
Studieverlof 2024	-75.777
Studieverlof 2025	-31.221
Verbinding PO-VO	-435.475
Zij instroom 2023	-11.470
Zij instroom 2024	-27.525
Zij instroom 2025	-15.330
	-
Eindtotaal	4.070.325

6.3 De duiding van de ontwikkeling van de financiële kengetallen

(ratio's)

Kengetallen	2025	2024
Liquiditeitsratio	2,42	1,96
Solvabiliteitsratio I (excl. voorzieningen)	67,30%	65,45%
Solvabiliteitsratio II (incl. voorzieningen)	74,07%	71,93%
Huisvestingsratio	6,9%	6,7%
Weerstandsvermogen	33,13%	36,04%
Rentabiliteitsratio (1 jaar)	0,14%	3,18%

Solvabiliteit (1 en 2)

De solvabiliteit '1' groter als 20% geeft het eigen vermogen weer ten opzichte van de totale balanswaarde. Exclusief de waarde van de voorzieningen. De solvabiliteit '2' is groter als 30% geeft het eigen vermogen met (een deel van de) voorzieningen weer ten opzichte van de totale balanswaarde (passiva). Het geeft aan dat PENTA voldoende eigen vermogen heeft om schulden aan te gaan. De solvabiliteit wordt verbeterd door toename van het eigen vermogen of op het totaal aan vreemd vermogen af te lossen dan wel minder verplichtingen aan te gaan. Het eigen vermogen ontwikkelt zich gunstig door o.a. positieve exploitatieresultaten, met dien verstande dat mutaties in voorzieningen en investeringen indirect invloed hebben. Voor PENTA ontwikkelen zich deze verhoudingsgetallen al jaren gunstig.

Huisvestingratio

Dit zijn de huisvestingslasten inclusief afschrijving op gebouwen en terreinen afgezet tegen totaal lasten uit gewone bedrijfsvoering plus financiële lasten. De bovengrens is 10%. Wij voldoen met 6,7% aan de norm.

Weerstandvermogen

Het weerstandvermogen is het vrije vermogen dat kan worden aangewend om (onvoorziene) tegenslagen c.q. risico's te kunnen opvangen. (eigen vermogen / totale baten). De CVO eigen normering is 20%. PENTA zit meerjarig boven de ondergrens van deze norm van 20%. In 2025 zitten we op 36%.

Rentabiliteit

Welk jaarlijks rendement wordt er behaald en dat uitgedrukt in het totaal van de baten. Het rendement wordt hier berekend voor inzet bestemmingsreserves. De ondergrens is 0% en de bovengrens is 5%. Met 3,5 % in 2024 en 0.14% in 2025 voldoen we aan de norm.

Balans na resultaatbestemming per 31 december 2025

	<u>31 december 2025</u>
<u>Materiële vaste activa</u>	12.143,4
Gebouwen en verbouwingen	10.768,2
Inventaris en apparatuur	3.432,0
Overige materiële vaste activa	270,1
Vaste bedrijfsmiddelen in uitvoering	<u>-2.326,8</u>
	12.143,4
<u>Vorderingen</u>	20.015,1
Vorderingen	<u>20.015,1</u>
	20.015,1
<u>Liquide middelen</u>	351,8
Kas	7,7
Bank	<u>344,1</u>
	351,8
Totaal Activa	<u>32.510,3</u>
<u>Passiva</u>	<u>31 december 2025</u>
	€
<u>Eigen vermogen</u>	21.878,9
Eigen vermogen (publiek)	<u>21.878,9</u>
	21.878,9
<u>Voorzieningen</u>	2.202,7
Personeelsvoorzieningen	<u>2.202,7</u>
	2.202,7
<u>Kortlopende schulden</u>	8.428,7
Kortlopende schulden	<u>8.428,7</u>
	8.428,7
Totaal Passiva	<u>32.510,3</u>

6.4 Voorstel verdeling resultaat over algemene en bestemmingsreserves

Het exploitatieresultaat over het jaar 2025 bedraagt € 93.835 positief. De algemene directie stelt voor om het exploitatieresultaat te bestemmen aan de onderstaande reserves. Vooruitlopend op de vaststelling door het bestuur is dit voorstel reeds in de jaarrekening verwerkt.

x €1.000	Stand	Bestemming	Overige	Stand
	31-dec-24	resultaat	mutaties	31-dec-25
	€	€	€	€
Algemene reserve	10.454,5	-552,1	1.405,1	11.307,5
Bestemmingsreserves publiek	11.330,6	645,9	-1.405,1	10.571,4
	21.785,1	93,8	0,0	21.878,9

De reserves zijn in detail als volgt gemuteerd:

	Stand	Bestemming	Overige	Stand
	31-dec-24	resultaat	mutaties	31-dec-25
	€	€	€	€
Algemene reserve	10.454,5	-552,1	1.405,1	11.307,5
Reserve personeel	1.839,8	645,9	0,0	2.485,7
Reserve huisvesting	4.922,3	0,0	-3.499,1	1.423,1
Reserve onderwijs	3.003,1	0,0	160,4	3.163,5
Reserve NPO	1.565,5	0,0	-1.565,5	0,0
Reserve Groot onderhoud	0,0	0,0	3.499,1	3.499,1
	21.785,1	93,8	-1.405,1	21.878,9

7 Risico's

Huisvesting

Het risico dat we de afgelopen jaren zagen – een mogelijke daling van het aantal leerlingen – is volledig verdwenen. In alle regio's constateren we juist een lichte groei. Ook de huisvestingsproblemen zijn inmiddels opgelost.

Vacatures

Een van de grootste risico's blijft echter het vervullen van vacatures in de landelijke tekortvakken. Daarnaast vormt het stijgende ziekteverzuim, en het waarborgen van kwalitatief goede vervanging van deze lessen, een aanzienlijke uitdaging binnen onze scholengroep.

Weerstandsvermogen

Onder weerstandsvermogen wordt verstaan het vermogen van Scholengroep Penta om toekomstige –onverwachte– tegenvallers op te vangen, zonder dat dergelijke tegenvallers directe consequenties hebben voor het huidige c.q. langere termijnbeleid en/of daaraan verbonden activiteiten. Het weerstandsvermogen is van belang voor de mate waarin risico's, waarvoor geen of onvoldoende beheersmaatregelen zijn getroffen (of zijn te treffen), kunnen worden opgevangen.

Het weerstandsvermogen bestaat uit de relatie tussen:

- De weerstandscapaciteit

De middelen en mogelijkheden waarover Scholengroep Penta kan beschikken om niet begrote kosten te dekken en;

- Risico's

De risico's waarvoor geen reserves dan wel voorzieningen zijn gevormd dan wel niet tot afwaardering van activa hebben geleid én die van materiële betekenis kunnen zijn in relatie tot het balanstotaal of de financiële positie van Scholengroep Penta. Om de relatie tussen de risico's die Scholengroep Penta inschat en het noodzakelijke weerstandsvermogen in kaart te brengen, dienen bij het opstellen van de meerjarenbegroting de belangrijkste risico's en de daaraan verbonden financiële effecten te

worden geïnventariseerd. Hiertoe zal in de eerste helft van 2026 een CVO-breed model worden ontwikkeld en toegepast op basis van de ervaringen die de scholengroep Melanchthon daarmee al heeft opgedaan. In het model zullen verschillende risicogebieden worden uitgewerkt met daarin per risicogebied diverse risico's. De kans dat een risico zich voordoet in relatie tot getroffen c.q. te treffen mitigerende maatregelen zal moeten worden ingeschat. Dit leidt vervolgens tot een kwalitatieve risicowaardering van de verschillende risicogebieden. Deze kwalitatieve risicowaardering –waarvan onderstaand een voorbeeld- leidt tot een risicoprofiel.

Risicogebied	Grootte van het risicogebied (kans * impact)
Inkomende geldstroom	Hoog
Personeel	Gemiddeld
Bedrijfsvoering	Laag
Liquiditeit	Laag

Op basis van het risicoprofiel wordt vervolgens de benodigde omvang van het weerstandsvermogen berekend. Zie onderstaande tabel.

Risicoprofiel	Benodigde omvang weerstandsvermogen in % rijksvergoeding
Zeer laag	0
Laag	5,0
Laag – gemiddeld	7,5
Gemiddeld	10,0
Gemiddeld – hoog	15,0
Hoog	20,0

Op basis van landelijk erkende scenario's in het voortgezet onderwijs, wordt voor organisaties met een laag risicoprofiel gerekend met een minimaal benodigd weerstandsvermogen van ongeveer 5% van de rijksvergoeding, bij organisaties met een gemiddeld risicoprofiel met ongeveer 10% van de rijksvergoeding en bij organisaties met een hoog risicoprofiel met ongeveer 20% van rijksvergoeding. Achtergrond hiervan is dat hoe

groter het risico is, er des te meer weerstandsvermogen aanwezig moet zijn om de financiële gevolgen als het risico zich voordoet, te kunnen opvangen.

Uitgangspunt is dat het op basis van het vastgestelde risicoprofiel minimaal aan te houden weerstandsvermogen ultimo jaareinde wordt aangehouden in de algemene reserve.

Aanvullend weerstandsvermogen ofwel risicobuffer groot onderhoud

Vanaf het boekjaar 2024 is er binnen de organisatie CVO en daarmee ook voor Scholengroep Penta een stelselwijziging doorgevoerd met betrekking tot de verwerking van de kosten van groot onderhoud in de financiële verslaggeving. Voor de reservering groot onderhoud wordt in de exploitatie niet meer gedoteerd en de kosten groot onderhoud (ofwel de investeringen in groot onderhoud) worden niet meer ten laste van de voorziening groot onderhoud gebracht. Investeringen in groot onderhoud worden als gevolg van de stelselwijziging onder de materiële vaste activa in de balans opgenomen en over de economische levensduur afgeschreven hetgeen leidt tot een afschrijvingslast in de exploitatie. De oorspronkelijke onderhoudsvoorziening van Scholengroep Penta is in samenhang met de stelselwijziging op 1 januari 2024 omgezet in een bestemmingsreserve groot onderhoud (balans – balans mutatie) waardoor per saldo het eigen vermogen op 1 januari 2024 is toegenomen. Rekening houdend met de resultaatbestemming in de jaren 2024 en 2025 is de hoogte van de bestemmingsreserve groot onderhoud ultimo 2025 de basis voor een vervolgstap.

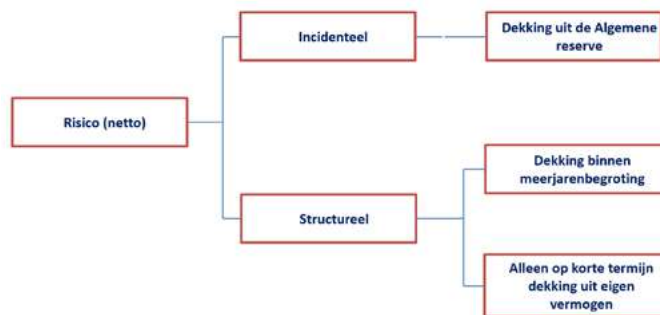
Die vervolgstap hangt samen met de constatering dat door de stelselwijziging het risico aanwezig is dat er in de meerjarenbegroting onvoldoende financiële ruimte aanwezig is om de noodzakelijke uitgaven voor groot onderhoud o. basis van de vastgestelde MJOP (meerjaren onderhoudsplanning) te kunnen uitvoeren. Door die stelselwijziging is de dotatie voor groot onderhoud vanaf 2025 namelijk komen te vervallen. In plaats

daarvan worden de werkelijke afschrijvingskosten van investeringen in het groot onderhoud ten laste van de financiële exploitatie gebracht. In de praktijk betekent dit dat in de eerste jaren de afschrijvingslast lager zal zijn dan de hoogte van de voormalige dotatie. Dit geeft in de exploitatie ruimte. Het is te verwachten dat in de loop van de jaren in de exploitatie jaarlijks een toename te zien zal zijn van de afschrijvingskosten voor groot onderhoud naar de mate het MJOP wordt uitgevoerd. Op de langere termijn zullen de toenemende afschrijvingslasten tenminste uitkomen op het niveau van de voormalige dotatie op het moment dat de afschrijvingskosten van de gehele meerjaren onderhoudscyclus in de begroting zijn opgenomen.

Om concreet invulling te geven aan de vervolgstap wordt de reserve groot onderhoud op basis van de meerjaren onderhoudsplanung van de individuele schoolgebouwen aangevuld tot het niveau van de onderhoudsuitgaven (investeringen) voor de komende 10 jaar. De reserve groot onderhoud wordt daarmee een specifieke risicobuffer voor het groot onderhoud als onderdeel van het weerstandsvermogen.

De uitwerking van de vermogenspositie van Scholengroep Penta ultimo 2025 is opgenomen in de uitwerking van de resultaatbestemming. In die uitwerking wordt expliciet een onderscheid gemaakt in a) het aan te houden weerstandsvermogen (aan te houden risicobuffer) en b) de dan nog -eventueel- resterende vrije reserve. In de vrije reserve is het onderscheid in meerdere bestemmingsreserves komen te vervallen. Aanvullend is in de uitwerking van de vermogenspositie inzichtelijk gemaakt wat het effect op de vermogenspositie is van de begrote inzet van bestemmingsreserves in het budgetjaar 2026

Componenten beschikbare weerstandscapaciteit



8 Medezeggenschapsraad 2025

In de PentaMR zijn 8 scholen van Penta vertegenwoordigd. Elke vestiging van Penta heeft een deelraad waaruit een personeelslid en een ouder/leerling zitting neemt in de PentaMR. Uitzondering is Pentagora, deze nieuwe vestiging van Penta heeft nog geen deelraad en nog geen afgevaardigde in de PentaMR. Hier is nog een vacature voor. CVO heeft een gemeenschappelijke medezeggenschapsraad, vanuit de Penta MR neemt Kris van Hulten zitting in de GMR. Het dagelijks bestuur bestaat uit voorzitter Kris van Hulten en secretaris Marcel Pansier. Het dagelijks bestuur overlegt elke week op woensdagochtend.

Missie en visie

De PentaMR wil zich inzetten om op een praktische en pro-actieve manier een positieve bijdrage te leveren aan de kwaliteit van Penta als geheel, het beleid en het onderwijs in het bijzonder. Dit alles vanuit het door de WMS geboden kader dat in het teken staat van meepraten, meedenken en meebeslissen.

De samenstelling van de PentaMR is op 31/12/2025 als volgt:

Penta Rietvelden	Personeel Ouder/leerling	Marcel Pansier vacant
Penta Molenwatering	Personeel Ouder/leerling	Tijmen Kohn vacant
Penta Rozenburg	Personeel Ouder	Ghislaine Roos Pietro Mercera
Penta Oude Maas	Personeel	Danielle Schinkel-Molenkamp
Penta Bahûrim	Ouder Personeel Ouder/leerling	Carolijn Grimm Kris van Hulten vacant
Penta Charles de Foucauld	Personeel Ouder/leerling	Linda de Zoete vacant
Penta Jacob van Liesveldt	Personeel Ouder	Arjan Moree vacant
Penta Hoogvliet	Personeel	Sandra Veldhoen
PentAgora	Ouder/leerling Personeel Ouder/leerling	vacant PentaMr PentaMr

Professionalisering en scholing

In oktober is er een MR symposium geweest voor CVO breed waar een afvaardiging van de PentaMR aan heeft deelgenomen.

Vergaderingen en onderwerpen:

In totaal werd er in 2025 zes keer vergaderd. Door het vertrek van de algemeen directeur per december 2024 heeft 2025 in het teken gestaan van het zoeken naar een nieuw algemeen directeur. Dit proces is in juni afgerond, de PentaMR heeft een positief advies gegeven op de benoeming. De nieuwe algemeen directeur begon per 1 november. Tijdens de PentaMR vergaderingen is de directeur bedrijfsvoering het gehele jaar de gesprekspartner geweest. De laatste jaren in er steeds meer een verschuiving van centraal naar decentraal. Daardoor worden in de

PentaMR meer de algemene lijnen besproken maar ligt de daadwerkelijke instemming of advies bij de deelraden op de vestigingen. Dit betekent dat de rol van de PentaMR meer gericht is op het informeren van de deelraden en van elkaar te leren.

Vast onderdeel op de agenda zijn punten vanuit de deelraden en punten van uit de GMR.

Door het ontbreken van een deelraad op PentAgora is PentAgora ook een vast punt op de agenda.

Dit jaar is PentAgora intensiever besproken tijdens de vergaderingen, verschillende zaken gingen niet naar behoren binnen PentAgora daar heeft de PentaMR haar zorg over uitgesproken. In het voorjaar zat PentAgora zonder directeur. De PentaMR aangegeven een verbeterplan te willen ontvangen voor PentAgora. Verschillende directieleden van Penta hebben zich ingespannen samen met de mensen van PentAgora om orde op zaken te stellen. Eind 2025 ziet de PentaMR een sterke verbetering van PentAgora. De PentaMR spreekt haar waardering uit voor alle betrokkenen.

Afgelopen jaar kwamen onder andere de volgende agendapunten in de vergaderingen van de PentaMR aan de orde:

- Individuele werkdrukverlichtingsgelden
De CVO regeling was niet ingedaald bij de schoolgroep. Om de uitvraag van de mogelijkheden niet opnieuw te hoeven doen is de PentaMR akkoord gegaan om de CVO regeling in de info's te plaatsen en medewerkers de mogelijkheid te geven als nog eventueel de keuze te wijzigen.

- Collectieve werkdrukverlichtingsgelden
Er is gesproken over de rol van de deelraden bij de collectieve werkdrukgeden.

- Vrijwillige ouderbijdrage (de oudergeleding van de PentaMR heeft hier instemming op verleend)

- Strategisch accountmanager bedrijfsleven SAM (deze uitbreiding van de formatie van Penta is achteraf instemming verleend door de PentaMR)
- Nieuwbouw Spijkenisse

- Begrotingsproces
De algemene zaken rondom het begrotingsproces zijn besproken. Ook het tijdsplan waarin de vestigingen moeten zorgen dat voor de PentaMR van 2 december de adviesaanvraag bij de deelraden moeten hebben ingediend. Helaas is dit niet op elke vestiging gelukt, een aandachtspunt voor volgend schooljaar.

- Aanmeldingen Penta scholen.
- Slagingspercentages Penta vestigingen
- Aanbesteding ARBO CVO niveau
Per september gaat Penta naar de arbo dienstverlening van GOED BV. Daarnaast draait er vanuit CVO een pilot met Casemanagers verzuim.

- Taakbeleid OOP, dit is niet in 2025 bij het OOP ter stemming gebracht. Dit zal in 2026 gebeuren.
- Begroting 2026 (positief advies van de PentaMR)
- Medezeggenschapsreglement Penta (instemming van uit de PentaMR verleend)
- Penta jaarverslag 2024
- Schoolgids Penta 25/26 (Instemming verleend vanuit de PentaMR)
- Symposium medezeggenschapsraden CVO
- Benoeming algemeen directeur Penta (de PentaMR heeft hier een positief advies opgeven).
- Examenresultaten Penta breed

Voor PentAgora is er instemming verleent op het taakbeleid, de schoolgids en is er een positief advies gegeven op de begroting van PentAgora.

De notulen van de PentaMR zijn terug te vinden op de portalen van de scholen.

In 2025 is op een open en prettige manier samengewerkt

met de directeur bedrijfsvoering. De PentaMR spreekt haar waardering uit voor de manier waarop de dubbelrol is vervuld. Ook naar alle directieleden die taken van de algemeen directeur hebben waargenomen.

Namens de PentaMR
Marcel Pansier secretaris
Kris van Hulten voorzitter

9 Toelichting van de vestigingen

Toelichting Penta Scala Molenwatering 2025

Leerlingenaantal

Scala Molenwatering is een groeiende school, mede dankzij de goede reputatie die de afgelopen jaren is opgebouwd in Nissewaard: een fijne, veilige schooltijd met onderwijs op niveau. Deze reputatie heeft de afgelopen drie jaar gezorgd voor nagenoeg stabiele aanmeldingen. In schooljaar 2024-2025 is 4 havo erbij gekomen en per 1 augustus 2025 hebben we ook 5 havo in onze school. Daarmee is de havo-afdeling compleet. In klas 1 was er in 2024-2025 een hogere instroom (een extra klas) dan geprognostiseerd, en deze stijging zet zich de komende jaren voort in de hogere leerjaren. De geprognostiseerde leerlingpopulatie ontwikkelt zich als volgt:

- 1-8-2025: 898
- 1-8-2026: 924
- 1-8-2027: 940

De verwachting is dat het leerlingenaantal rond de 950-1000 zal stabiliseren. Ondanks de negatieve effecten die deze groei op de bekostiging heeft, omdat deze achterloopt op de ontwikkeling, zien we een positief eindresultaat. Dit komt door twee zaken:

- De subsidies die dit jaar zijn toegekend voor de havo en voor basisvaardigheden.
- Het feit dat er bij een aantal vakken (wiskunde, Nederlands en Duits) nog vacatures zijn. Deze zijn nu

tijdelijk intern opgelost, maar het is belangrijk dat deze op termijn structureel worden ingevuld.

Verder zien we dat het financieel beleid (begroting t.o.v. eindafrekening) van de school stabiel is.

Inspectiebezoek

In maart werden we onverwachts geconfronteerd met een onvoldoende beoordeling van onze havo-afdeling. Dat het bovenbouwrendement onvoldoende zou zijn, was ingecalculeerd. De bovenbouw bestond de afgelopen drie jaar alleen uit 3 havo. Bovendien werd het oordeel berekend over een tweejaarsgemiddelde, omdat 3 havo in 2022-2023 nog onder de twintig leerlingen telde. Dit rendementsgetal is dus niet te vergelijken met havo-afdelingen die naast 3 havo ook 4 en 5 havo hebben. Met het vooruitzicht dat de havo zich in 2024-2025 zou uitbreiden met 4 havo en in 2025-2026 met 5 havo, en daarmee net als andere scholen een grotere populatie zou hebben, was er geen reden tot zorg. Wat onverwacht was, is dat ook de onderbouwsnelheid als onvoldoende werd beoordeeld.

Na onderzoek door kwaliteitsmedewerker Alice van Bommel bleek dat Cumlaude leerlingen die naar een lager niveau overstappen niet meetellen. Het ging hier om één leerling die over het hoofd was gezien door Cumlaude. Onze school heeft overigens een onderbouwsnelheid die ruim boven de norm ligt, maar de Intermezzo-leerlingen worden onterecht meegerekend als zittenblijvers waardoor het geregistreerde percentage lager ligt dan de werkelijk onderbouwsnelheid.

In overleg met de RvB hebben we bezwaar gemaakt bij de inspectie en een beroep gedaan op de discretionaire bevoegdheid van de inspecteur. De inspectie heeft daarom een bezoek afgelegd op 10 december.

Als school hebben we het bezoek ervaren als open en reflectief en zijn trots op de terugkoppeling van de inspecteurs dat zij een positieve sfeer, een sterk teamgevoel en betrokken leerlingen hebben gezien. Dit beeld wordt door de schoolleiding herkend en gedeeld. Wij zijn tevreden met het oordeel van de inspectie dat zij

Scala Molenwatering zowel op het Onderwijsproces, de Veiligheid als de Resultaten als voldoende beoordeeld hebben. Tegelijkertijd herkennen we de door de inspectie benoemde ontwikkelkansen, die aansluiten bij de ambities zoals vastgelegd in het schoolplan 2024-2028. Het versterken van de samenhang in het burgerschapsaanbod, de verdere ontwikkeling van afstemming en reflectie op het leerproces van leerlingen en het aanbrengen van meer focus en samenhang in de kwaliteitszorg hebben hierbij onze prioriteit. De herstelopdracht op OP0 (burgerschap) wordt opgepakt door de commissie burgerschap, met als doel meer samenhang, opbouw en explicitering van het aanbod voor alle leerlingen. Voor OP3 (afstemming en reflectie op leren) richt het bestuur en de schoolleiding zich op het versterken van afstemming tijdens het leerproces, het checken van begrip en gerichte feedback, waarbij tevens de door de inspectie benoemde sterke lesvoorbeelden worden benut als inspiratie voor verdere ontwikkeling. De herstelopdracht op SK1 (kwaliteitszorg en sturing) wordt verwerkt in het jaarplan door scherpere prioritering, concretere doelen en duidelijke evaluatiecriteria, met nadruk op pedagogisch-didactisch handelen. De schoolleiding zien de bevindingen van de inspectie als ondersteuning om de onderwijspraktijk en kwaliteitszorg verder te versterken.

Onderwijsresultaten

De onderwijsresultaten van zowel het afgelopen schooljaar als het driejaarsgemiddelde zien er positief uit: Nieuw vak en basisvaardigheden
Met de start van 4 havo in 2024-2025 is ook het nieuwe praktijkvak PPMG ingevoerd. Met voldoende ontwikkeltijd voor de betreffende docenten kunnen we vaststellen dat het eerste jaar een succes is geweest. Inmiddels is ook de subsidie toegekend. Daarnaast is subsidie ontvangen voor het ontwikkelen van beleid gericht op basisvaardigheden (taal- en rekenbeleid, burgerschap en digitale geletterdheid). Er is inmiddels een ambitieplan taal opgesteld en in uitvoering genomen. De planning is dat in de eerste helft van 2025-2026

ook de ambitieplannen voor rekenen en burgerschap van start gaan. Dit jaar investeren we bovendien extra ontwikkeltijd in maatwerktrajecten voor meer- en hoogbegaafde leerlingen en in de ontwikkeling van een doorlopend programma voor levensecht leren in de havo en academische vaardigheden in het vwo.

Voor de ontwikkeling van inclusief onderwijs is extra ontwikkel- en begeleidingstijd voor docenten en begeleiders noodzakelijk. De druk op scholen neemt toe, omdat het samenwerkingsverband het totaal aantal TLV's wil verlagen en er te weinig beschikbare plaatsen zijn in het vso in Rotterdam. Daarom werken we aan een trajectvoorziening in de school. Deze moet voorkomen dat leerlingen met (vooral) internaliserende problematiek uitvallen of onnodig naar het vso gaan. De trajectvoorziening biedt een hybride vorm van onderwijs: leerlingen starten en eindigen hun dag in de trajectgroep (check-in/check-out) en werken daar verder als het (nog) niet lukt om een hele les bij te wonen. Zij krijgen daar begeleiding van een pedagogisch onderwijsassistent en zo nodig de BPO'er.

Verder moeten we, gezien het docententekort, soms extra formatie inzetten om aantrekkelijk te blijven voor nieuwe docenten.

Het personeelstekort blijft een zorg. Het behoud van huidige medewerkers is daarom van groot belang. Dit doen we onder andere door jaarlijks nieuwe rondes LC/LD-functies te organiseren, afhankelijk van de beschikbare ruimte binnen de 30-40-30-verhouding. Een ander belangrijk punt is het behoud van afdelingsleiders. De directie, gesteund door de algemene directie en de Raad van Bestuur, heeft de wens om voor deze groep salarisschaal 13 toe te voegen aan het FUWA. De verwachting is dat dit rond de kerstvakantie wordt gerealiseerd.

Ziekteverzuim

We kunnen vaststellen dat het ziekteverzuim in het schooljaar 2024-2025 laag is op Scala Molenwatering.

De percentages zijn in dit schooljaar als volgt verdeeld:

- Kortdurend verzuim 0,8 %
- Midden lang verzuim 0,1 %
- Lang verzuim 1,4 %

Als schoolleiding investeren we ook veel tijd in de begeleiding van onze docenten door een uitgebreide gesprekscyclus met een startgesprek, bijpraatmomenten, lesbezoeken en formele voortgangs- en beoordelingsgesprekken.

Exploitatie

Om de kosten van de werkweken voor ouders die deze niet kunnen betalen te dekken, is de solidariteitsbijdrage de afgelopen jaren verhoogd. Hierdoor is er nu een stevige buffer opgebouwd. Daarnaast hebben we de kosten voor werkweken verhoogd vanuit eigen middelen om de stijgende prijzen deels zelf op te vangen. Voor 2026 verwachten we, ondanks de groei, een positief resultaat te behalen. Vanaf 2027 stabiliseert dit in een structureel positief resultaat. Tegen die tijd is de school vrijwel volgroeid en heeft de leerlingengroei geen negatieve invloed meer op de exploitatie.

Toelichting Penta Oude Maas 2025

Penta De Oude Maas werkt vanuit de collectieve ambitie om een veilige en betrokken leeromgeving te bieden waarin iedereen telt en waarin leerlingen worden uitgedaagd hun talenten te ontdekken en te ontwikkelen. De waarden veiligheid, empathie, betrokkenheid en zelfredzaamheid vormen daarbij de basis van ons pedagogisch en didactisch handelen.

De onderwijsresultaten van Penta De Oude Maas laten een stabiel en positief beeld zien. De onderwijspositie van onze leerlingen is sterk en leerlingen krijgen binnen onze schoolloopbaan structureel kansen om door te groeien. Ook de slagingspercentages liggen boven het landelijk gemiddelde. Dit wordt ondersteund door een brede ondersteuningsstructuur waar veel aandacht is voor het binnen de muren houden van onze leerlingen.

Een belangrijke ontwikkeling binnen de school is de implementatie van het programma De Transformatieve School. Hiermee investeren we in een sterk pedagogisch klimaat, pedagogisch tact en een gedeelde professionele taal binnen het team. Penta De Oude Maas wordt binnen dit landelijke netwerk steeds vaker gezien als een voorbeeldschool. Collega's van onze school verzorgen bijdragen op landelijke congressen en ontvangen regelmatig schoolleiders en teams uit het hele land die bij ons komen kijken hoe wij werken aan een professionele cultuur en een krachtige minisamenleving binnen de school.

Daarnaast werken we aan het versterken van basisvaardigheden, onder andere op het gebied van lezen, rekenen en burgerschap. Ook investeren we in mentoraat en levenslessen, waarmee we leerlingen ondersteunen in hun persoonlijke ontwikkeling en het vergroten van hun zelfredzaamheid.

Een andere belangrijke ontwikkeling is het onderzoek dat wij uitvoeren naar hoe wij als school verder vorm kunnen geven aan inclusiever onderwijs. In gesprekken met leerlingen, oud-leerlingen, ouders en externe partners onderzoeken we welke factoren bijdragen aan schoolsucces en welke belemmeringen leerlingen ervaren. De inzichten uit dit onderzoek gebruiken we om in de komende jaren nog beter recht te doen aan de kleine groep leerlingen die nu nog onvoldoende profiteert van het bestaande onderwijsaanbod.

Op personeelsgebied zien we dat het langdurig ziekteverzuim het afgelopen jaar relatief hoog was, grotendeels door niet-werkgerelateerde omstandigheden. In samenwerking met onze Arbodienst wordt gewerkt aan passende interventies en zien we inmiddels een positieve ontwikkeling in het verzuim. Tegelijkertijd blijven we investeren in een professionele cultuur waarin medewerkers zich gesteund voelen en ruimte ervaren voor professionele groei.

Financieel staat de school voor het komende jaar onder druk. Dit heeft onder andere te maken met de groei van de school in de afgelopen jaren, keuzes in de personele inzet en het opvangen van langdurig ziekteverzuim. Voor de langere termijn zijn de vooruitzichten gunstiger en werken we aan maatregelen die bijdragen aan een financieel duurzame organisatie.

Waar we als school bijzonder trots op zijn, is dat we erin slagen om onze leerlingen niet alleen naar een diploma te begeleiden, maar hen ook voor te bereiden op hun plek in de samenleving. Door de combinatie van sterk praktijkgericht onderwijs, samenwerking met het bedrijfsleven en een duidelijke pedagogische visie werken we iedere dag aan onderwijs dat leerlingen helpt om met vertrouwen hun volgende stap te zetten.

Toelichting Penta Jacob van Liesveldt 2025

Leerlingaantallen

Jacob van Liesveldt kent een forse stijging van het aantal leerlingen in 2024 en 2025. Van 1187 leerlingen per 1 oktober 2023 naar 1248 leerlingen per 1 oktober 2024 tot 1331 leerlingen in dit schooljaar. De verwachting is dat deze stijging nog minimaal 1 of 2 jaar doorzet. Dit zorgt voor een aantal uitdagingen op het gebied van huisvesting en personele bezetting. Door de persoonlijke aanpak van m.n. de afdelingsleiders is het ziekteverzuim teruggedrongen. Samen met de Algemene directie is de schoolleiding van Jacob van Liesveldt in gesprek met de Galilei scholengroep en de gemeente Voorne Aan Zee op zoek naar passende oplossingen. Wat betreft de huisvesting is dat gelukt. Jacob van Liesveldt krijgt er een gebouw bij van 2500 vierkante meter.

Onderwijsresultaten

De onderwijsresultaten voor Jacob van Liesveldt zijn goed. De extra inspanning van de Afdelingsleiders door gericht te sturen op determinatie in leerjaar 1 en op doorstroming in de leerjaren 2 en 3 zijn de onderbouw resultaten verbeterd. De examenresultaten zijn als

vanouds voor de Mavo en het VWO met percentages in de buurt van de 90% of daarboven. De Havo afdeling heeft de laatste jaren extra interventies doorgevoerd met als resultaat een examenresultaat van 96%. Ver boven de benchmark.

Inzet WDM middelen

De werkdrukreductie middelen (WDM) zetten we op Penta Jacob van Liesveldt vnl in om docenten tijdens de toetsweken te ontzien. Er worden dan via een extern bureau surveillanten ingezet en vrijwilligers die we belonen met de vrijwilligersvergoeding. Daarnaast denken wij aan investeringen op het digitale vlak. De inzet van docenten boven de formatie is ook een manier om de werkdruk te verminderen en om mogelijke uitval te voorkomen. Tenslotte is digitale ondersteuning in de vorm van up to date laptops voor docenten een bestedingsdoel.

Inzet subsidiegelden 'Verbetering Basis Vaardigheden' (VBV)

- Er is een projectleider aangesteld
- Er is een projectorganisatie opgetuigd.
- Er zijn werkgroepen geformeerd en gefaciliteerd op een viertal terreinen. T.w. Taal, Rekenen, Burgerschap en Digitale geletterdheid.

In 2025 is o.m.de bouw van een leeslounge in onze mediatheek, de samenwerking met de bibliotheek i.h.k.v. de leesbevordering, een pilot ter bevordering van de rekenvaardigheid en scholing rond de verbetering van de digitale geletterdheid in gang gezet. Dit geldt ook voor uitbreiding van de activiteiten i.h.k.v. Burgerschap middels vakoverstijgende projecten. Daarnaast wordt er op het vlak van taalbeleid met externe hulp gewerkt aan nieuwe plannen. Dit proces is 'on going' waarbij ideeën van de werkgroepen verder zullen worden uitgewerkt in de komende jaren.

Jacob van Liesveldt kent een sterke groei van het leerlingaantal. Dit wordt veroorzaakt door de warme contacten met de basisscholen, goede onderwijsresultaten, fijne werksfeer en prettig

leerklimaat. Wij hebben in de regio in de loop der jaren een goede naam opgebouwd. Vanzelfsprekend brengt een toenemend aantal leerlingen ook de nodige uitdagingen met zich mee op het gebied van veiligheid, huisvesting, personeelsuitbreiding en kwaliteitsborging. Voor komend schooljaar zal een uitbreiding van de huisvesting noodzakelijk zijn om het groeiend aantal leerlingen te kunnen huisvesten. Het huidige gebouw aan de Fazantenlaan 1c (Albeda gebouw) wordt volgend schooljaar voor een groot deel in gebruik genomen door ons. Dit verschaft ons meer ruimte in ons hoofdgebouw.

Onderwijskundig zijn wij mede i.h.k.v. de transformatieve school en de werkgroepen verbetering basisvaardigheden aan de slag gegaan om ons aanbod te verbeteren en ons personeel te professionaliseren. De onderwijsresultaten zijn goed en onze financiële situatie is gezond. We werken aan een sterk normatief kader. Dit doen we niet alleen door op meerdere terreinen met elkaar in gesprek te gaan maar ook door ons te heroriënteren op gemaakte afspraken en deze vast te leggen.

Jacob van Liesveldt wil een dynamische school zijn die voortdurend reflecteert op ons pedagogisch en didactisch programma. Kortom een school met een prettig leer- en werkklimaat.

Toelichting Penta Hoogvliet 2025

Onderwijsresultaten

Alle indicatoren hebben zowel op het eenjarig- als op het driejarig gemiddelde op of boven de norm gescoord. Hiermee zetten we constant goed resultaat voort. Onze onderwijspositie, onderwijssnelheid en bovenbouwsucces GT scores opvallend ruim boven de norm.

Financiën

In 2025 hebben we een aantal meevallers gehad t.o.v. de begroting: zo ontvingen wij na een langdurige onenigheid de eindafrekening van energielasten over 2021-2024 in

ons voordeel ad 65k. Daarnaast kregen wij naast de vooraf bekende subsidies ook School en Omgeving (250k) en Ontwikkelkracht (80k). We hebben minder FTE uitgegeven dan we vooraf begroot hadden en ziektevervanging veel intern kunnen oplossen. Ook dit zorgde ervoor dat we meer geld hebben overgehouden op de post personele inzet. Ons nettoresultaat geeft een ietwat vertekend beeld. Er zijn twee collega's na langdurige ziekte afgekeurd. De financiële reservering die hiermee gemoeid is, is niet op conto van Hoogvliet geboekt.

Investeringen en extra uitgaven

We hebben de afgelopen drie jaren veel geïnvesteerd in ons gebouw (aula, lokalen, buitenruimte). Volgend jaar is de post klein onderhoud verlaagd. De enige grote investering in het gebouw is de verlichting: we gaan de komende twee jaar per etage stapsgewijs de TI-armaturen vervangen voor Ledverlichting.

Personeel

Het kortdurend en middellang verzuim is relatief laag. Het langdurig verzuim is relatief hoog geweest. Twee langdurig zieken zijn inmiddels met vervroegd pensioen gegaan en twee langdurig zieken zijn afgekeurd, waardoor ook het aantal langdurig zieken tot rond de benchmark is gedaald.

Trots

Door het traject van de transformatieve school is er een nog betere eenheid onder het personeel ontstaan en het teamgevoel versterkt. Hier zijn wij ontzettend trots op. Hoogvliet blijft een school waar we altijd op zoek zijn naar innovatie en naar onderwijs dat aansluit bij onze veranderende doelgroep. Goede voorbeelden hiervan zijn onze PRO-Basis-klas in samenwerking met Accent Hoogvliet en het steeds meer levensecht onderwijs aanbieden in samenwerking met bedrijven en instellingen in ons voedingsgebied. Ook zijn we erg trots op de samenwerkingen met alle (PO en VO) scholen en de kinderdagverblijven in Hoogvliet wat samenkomt in het project "heel Hoogvliet en Pernis leest", waarbij we

gezamenlijk er alles aan doen om het lezen van kinderen te promoten. Onze gelijknamige studiedag op de Campus is dit jaar door 180 professionals uit Hoogvliet en Pernis bezocht.

Toelichting Pentagora 2025

Sinds maart 2025 is PentAgora gestart met een onderwijskundige doorstart. De schoolleiding van Penta Hoogvliet heeft hierin het voortouw genomen, samen met de adjunct-directeur van De Oude Maas. Sinds augustus 2025 vervult de directie van Penta Hoogvliet de rol van directie ad interim voor PentAgora voor de periode van één schooljaar.

Na één jaar voorbereiding en anderhalf jaar werken met leerlingen is er veel gebeurd binnen PentAgora. Tegelijkertijd bleek dat veel processen nog onvoldoende geborgd waren, waardoor teamleden regelmatig langs elkaar heen werkten. Dit heeft mede bijgedragen aan een hoog ziekteverzuim binnen het team. Daarnaast bestond de leerlingpopulatie in maart 2025 voor meer dan 60% uit zorgleerlingen. Op dat moment waren er zes thuiszitters en acht leerlingen met een dreigende thuiszittersstatus. In de periode van maart tot aan de zomervakantie is gewerkt aan het stabiliseren van de organisatie en het versterken van de basis. Daarbij zijn onder andere de volgende stappen gezet:

- Het borgen van inspiratiesessies en het opbouwen van een structureel netwerk van sessieleiders;
- Het zoeken naar passende onderwijsplekken voor zorgleerlingen en thuiszitters; twaalf leerlingen zijn inmiddels succesvol herplaatst;
- Het ontwikkelen van een collectief normenkader dat coaches houvast biedt en duidelijkheid geeft aan leerlingen en ouders;
- Het opstellen van een nieuwe schoolgids conform wet- en regelgeving;
- Het opstellen van een ondersteuningsplan en het communiceren hiervan met het samenwerkingsverband;

- Het inrichten van een ondersteuningsstructuur en het inwerken van een ondersteuningscoördinator;
- Het opstellen van een concept voor de WVM;
- Het opzetten van een bovenbouwphase en het werven van vakexperts;
- Het ontwikkelen van een examenprogramma voor twee leerlingen (4 havo en 5 vwo) in samenwerking met IVO;
- Het opstellen van een examenreglement passend bij de situatie op PentAgora;
- Het starten van een training Regieversterkend Handelen onder begeleiding van Elena Carmona en het volgen van een workshop door een oud-Agoriaanse coach;
- Het opstellen van een pestprotocol.

Vanaf de zomervakantie is verder gewerkt aan het versterken van de onderwijskwaliteit en de structuur binnen het onderwijs. Hierbij is onder andere ingezet op:

- Het onderwijskundig borgen van challenges met behulp van de PentAgora-app;
- Het ontwikkelen van een zorgvuldige aanmeldprocedure om een evenwichtiger leerlingpopulatie te realiseren en het aantrekken van een groot aandeel zorgleerlingen te voorkomen;
- Teamontwikkeling gericht op kwaliteitsverbetering en het vaststellen van een gedeelde ondergrens in professioneel handelen;
- Het versterken van de basisvaardigheden door middel van verplichte vaklessen;
- Het ontwikkelen van vakgerichte challenges waarin kerndoelen en vakinhoudelijke leerdoelen expliciet zijn opgenomen, zodat leerlingen binnen het Agora-onderwijs aantoonbaar werken aan het landelijke curriculum;
- Het ontwikkelen van een middenbouwphase om de overgang van onderbouw naar bovenbouw voor leerlingen inhoudelijk en organisatorisch soepeler te laten verlopen. Alle genomen maatregelen hebben bijgedragen aan meer rust en overzicht binnen het team. Door het aanbrengen van duidelijke structuren, kaders en afspraken is de samenwerking binnen het team versterkt en werken coaches minder langs elkaar heen. Ook voor leerlingen heeft dit geleid tot meer duidelijkheid en structuur in het

onderwijsaanbod. Door de combinatie van vaklessen en vakgerichte challenges werken leerlingen aantoonbaar aan de kerndoelen en exameneisen, waardoor de onderwijskwaliteit is versterkt. Daarnaast is zichtbaar dat de samenstelling van de leerlingpopulatie in beweging is. Het percentage zorgleerlingen is inmiddels afgenomen en voor een groot deel van de leerlingen die eerder uitvielen is een passend alternatief gevonden.

Het komende schooljaar wordt door middel van een strategische PR-campagne ingezet op het vergroten van onze naamsbekendheid en het aantrekken van meer leerlingen binnen de regio. Met het versterken van de basisvaardigheden, het borgen van challenges en het verder professionaliseren van het team is een belangrijke stap gezet richting een stabiele en toekomstbestendige onderwijspraktijk binnen PentAgora.

Onderwijsresultaten

We hebben de onderwijsresultaten geanalyseerd en zijn hierop door de pentabrede auditcommissie bevraagd. Met name het rendement onderbouwpositie zou onder de norm scoren. Er zijn nog geen bovenbouwleerlingen die meetellen voor inspectieoordeel 2025. Het leerlingenaantal van Pentagora is te klein om een inspectieoordeel te ontvangen.

Financiën

Door de T-1 bekostiging heeft PentAgora met 44 leerlingen negatief gedraaid. De huisvestingslasten zijn in verhouding tot het leerlingenaantal aan de hoge kant. In 2029 verwachten we dat we redelijk neutraal kunnen draaien.

Personeel

Het aantal FTE geeft een iets vertekend beeld. Binnen het team aan coaches valt ook de ondersteuningscoördinator, de bovenbouwcoördinator, de gymdocent en hebben twee de rol van vakexpert. Nieuwe coaches hebben minder coachleerlingen als

inductiecompensatie. Een ervaren coach heeft bij een FTE van 1,0 20 leerlingen onder zijn hoede. De verwachting is om het komende jaar het team niet verder uit te breiden.

Trots

Wij zijn trots op de manier waarop we als team dagelijks werken aan zowel het borgen als het verder ontwikkelen van onze school. De zorgstructuur staat inmiddels stevig, waardoor leerlingen beter en consistentier worden begeleid.

Daarnaast ervaren we een positief leerklimaat, mede door het gebruik van een app die aansluit bij de behoeften van zowel coaches als leerlingen. Ook zien we dat de samenwerking met Penta Hoogvliet en andere scholen binnen de Penta Scholengroep zich verder ontwikkelt en versterkt.

Het meest trots zijn we op onze leerlingen. Zij laten veerkracht zien en bewegen mee binnen de dynamiek van ons onderwijs, terwijl zij tegelijkertijd voldoen aan de eisen van het schoolexamen en mooie resultaten behalen.

Toelichting Penta Rozenburg 2025

Leerlingenaantallen

Op 1 oktober 2024 telden wij 218 leerlingen. Door ietwat tegenvallende aanmeldingen kwamen we op 1 oktober 2025 op 215 leerlingen uit. Een lichte daling, zonder verstrekende gevolgen. Komend schooljaar verwachten we weer een stijging tot iets meer dan 220 leerlingen. Het leerlingaantal lijkt op Penta Rozenburg – na een forse stijging van de afgelopen jaren – inmiddels gestabiliseerd.

Personeel / Fte

Ten gevolge van het iets dalende leerlingaantal en het af- en teruglopen van subsidies hebben we m.i.v. schooljaar 2025-2026 één klas minder geformeerd. Ook hebben we onderwijskundig keuzes gemaakt, die onze vaste formatie te goede komt. De formatie is hierdoor gedaald – van schooljaar 2024-2025 naar 2025-2026 met iets meer een 0,5 fte.

Resultaat 2025

We sluiten het begrotingsjaar 2025 nagenoeg sluitend af. De realisatie komt uit op een positief saldo van €199, terwijl in de prognose nog werd uitgegaan van een tekort van circa €38.000. Daarmee ligt het uiteindelijke resultaat in lijn met de eerdere verwachtingen (bij p8).

Het resultaat is vooral te danken aan de strakke sturing op personele inzet gedurende het jaar. Daarnaast zijn de leerlingenaantallen stabiel gebleven en hebben zich geen noemenswaardige afwijkingen voorgedaan ten opzichte van de begroting. Hoewel er enkele investeringen zijn gedaan, zijn er geen grote extra uitgaven geweest. Voor Penta Rozenburg is dit een resultaat waar we tevreden mee mogen zijn, passend bij onze doelstelling om financieel zelfstandig en 'in control' te blijven.

Onderwijsresultaten

Schooljaar 2023-2024



Schooljaar 2024-2025



De indicatoren 'Onderwijspositie' en 'Onderbouwsnelheid' zijn op Penta Rozenburg al jaren dik op orde. We scoren hier steeds ruim boven de norm en lopen hierbij geen risico. Het mooie slagingspercentage op de mavo (96%) en havo (100%), de goede doorstroom in de bovenbouw en relatief hoge examenresultaten hebben ervoor gezorgd dat we met de indicatoren 'Bovenbouwsucces' en 'Examencijfers' in 2025 een belangrijk sprong vooruit hebben gemaakt. Hiermee komen we weer in de buurt van ons 'oude' niveau, na het tegenvallende schooljaar 2023-2024. We wisten vooraf al dat we – i.v.m. ons driejaarsgemiddelde – het bovenbouwsucces voor de mavo dit jaar nog niet 'in het groen' konden krijgen. Komend jaar (2026) is dat wel haalbaar en een realistisch doel. We verwachten, nu de havo-afdeling stabiel is en determinatie beter op orde, jaarlijks met alle indicatoren boven de norm uit te komen.

Huisvesting

De grootste investeringen in 2025 betroffen het SUVIS-project en de realisatie van het nieuwe kooklokaal. Beide projecten zijn inmiddels grotendeels afgerond, maar lopen nog door in 2026.

De kosten van het SUVIS-project zijn aanzienlijk hoger uitgevallen dan begroot en zijn opgelopen tot bijna een miljoen euro. Deze overschrijding was voor Penta Rozenburg niet zelfstandig te dragen. Gelukkig heeft de Penta Scholengroep hierin ondersteuning geboden, waardoor het project voortgezet kon worden. Hoewel het traject nog niet volledig is afgerond, verwachten we dat dit in de komende jaren zal leiden tot een wezenlijke verbetering van het binnenklimaat en de ventilatie op de locatie Rozenburg. Het kooklokaal is inmiddels gerealiseerd en in gebruik genomen. De plaatsing van de keuken volgt in 2026. De kosten voor het kooklokaal zijn binnen de begroting gebleven.

Conclusie en vooruitblik

Al met al kijken we terug op een positief begrotingsjaar. We zijn trots op het behaalde resultaat, dat nagenoeg sluitend is. Ook zijn we erg tevreden met de goede

onderwijsresultaten. Dit bevestigt dat we zowel onderwijskundig als financieel in control zijn. Vooruitkijkend zien we in Rozenburg een dalende trend in de betaling van de vrijwillige schoolbijdrage. Daarnaast is het een gegeven dat het aantal subsidies de komende jaren afneemt, al zijn we erg geholpen met de subsidie School & Omgeving (die tot 2027 doorloopt). In de meerjarenbegroting voor 2026–2029 is met deze ontwikkelingen rekening gehouden. Vooruitkijkend blijven we investeren in duurzaamheid, onder andere via zonnepanelen om energiekosten te verlagen.

Kortom, we sluiten het jaar 2025 met een goed gevoel af en zijn tevreden over een resultaat dat zowel financieel als onderwijskundig in balans is.

Toelichting Penta Rietvelden 2025

Leerlingenaantallen en prognoses

In het schooljaar 2025-2026 is het leerlingenaantal gedaald naar 618. Deze afname past binnen de ingezette lijn van eerdere jaren, waarin we bewust hebben gekozen voor een gerichte focus op mavo- en mavo-havo-adviezen. We verwachten vanaf nu een stabiel leerlingenaantal, met op middellange termijn zelfs een lichte stijging. De aantrekkingskracht van het nieuwe gebouw speelt daarin een belangrijke rol.

De verhuizing naar de nieuwbouw staat gepland voor de zomer van 2026. Oorspronkelijk was het gebouw ontworpen voor zowel Scala Rietvelden als Charles de Foucauld, maar deze combinatie bleek niet haalbaar vanwege de aantallen leerlingen. Er is besloten dat alleen Scala Rietvelden naar de nieuwbouw verhuist. Voor Charles de Foucauld wordt een alternatieve oplossing uitgewerkt. De nieuwe locatie aan de C. Villieruslaan 4 biedt ruimte aan circa 650 leerlingen, wat goed aansluit bij onze verwachte omvang.

Onderwijsresultaten

Na enkele jaren van extra aandacht voor de bovenbouw havo staan inmiddels alle afdelingen en leerjaren

(voor het eenjaarsgemiddelde) in het groen. Dat is een prestatie waar we als school met recht trots op mogen zijn en die we in de eerste plaats danken aan de inzet en professionaliteit van onze medewerkers. Het bovenbouwsucces op de havo bedraagt 81,96% (het eenjaarsgemiddelde), een forse stijging ten opzichte van de 73% van enkele jaren geleden. Daarmee voldoet de havo aan de norm. De mavo scoort met een bovenbouwrendement van ruim 94% hoog, ruim boven de landelijke norm.

Bijzonder vermeldenswaardig is de onderwijspositie van de school, die uitkomt op +41,56%. Dit betekent dat leerlingen aantoonbaar beter presteren en vaker opstromen dan op basis van hun basisschooladvies verwacht mocht worden. Ruim 20 leerlingen stroomden dit jaar op naar een hoger niveau, wat het vertrouwen in onze begeleiding onderstreept.

Ook de doorstroomcijfers in de onderbouw zijn positief. Het doorstroompercentage bedraagt 98% en in de onderbouw hebben we vrijwel geen zittenblijver. Met name het opvangen van leerlingen met een dubbel mavo-havo-advies blijkt goed te lukken, zij blijven nagenoeg allemaal succesvol op niveau.

Trajectvoorziening Scala ReVive

Een bijzondere vermelding dit schooljaar is start van de trajectvoorziening ReVive. Deze interne voorziening is opgezet voor leerlingen die tijdelijk dreigen uit te vallen of thuis komen te zitten. Waar andere scholen hiermee nog worstelen, lukt het ons om deze kwetsbare leerlingen succesvol binnenboord te houden in een veilige, overzichtelijke omgeving, met als doel terugkeer naar de reguliere lessen. Uit recente evaluaties blijkt dat we hiermee vooruitlopen op vergelijkbare scholen.

Praktijkvak Ondernemen en eigen bedrijf (PPMG)

Het aantrekkelijke programma rondom het vak Ondernemen verdient ook aandacht. Leerlingen realiseren projecten voor externe opdrachtgevers,

waaronder de gemeente, en verdienen met eigen producten, zoals zelfgemaakte producten, echt geld. Daarnaast behalen leerlingen een officieel boekhouddiploma, mede dankzij de inzet van een ervaren vrijwilliger. Dit programma geeft leerlingen een waardevolle succeservaring buiten het reguliere lesprogramma.

Waar we trots op zijn

Scala Rietvelden profileert zich steeds sterker en succesvoller als dé school voor mavo en havo in de regio. We bieden beide niveaus onder één dak, met een warme en veilige schoolcultuur die zowel leerlingen als ouders waarderen. Ouders zijn de tevredenheidsmetingen positief over de korte communicatielijnen met mentoren en de betrokkenheid van het personeel. Leerlingen voelen zich over het algemeen gezien en gekend. De leerlingenraad speelt een actieve rol in de school. Zo heeft de raad een bijdrage geleverd aan het nieuwe beleid rondom cijferpublicatie, waarbij cijfers voortaan pas na 16.00 uur worden gepubliceerd en niet meer tijdens weekenden en toetsweken. Dit sluit direct aan bij de wens van leerlingen om de stress rondom cijfers te verminderen.

Het team van Scala Rietvelden kenmerkt zich door een stabiele, informele en collegiale sfeer. Er is een sterk gevoel van onderlinge verbondenheid, waarbinnen collega's op elkaar kunnen rekenen. Die cultuur is ook zichtbaar in de bereidheid van het onderwijsondersteunend personeel om actief mee te denken in de transitie naar het nieuwe, compactere gebouw.

Onderwijsontwikkeling en innovatie

De nieuwbouw biedt extra kansen voor onderwijsvernieuwing. Met twee grote, moderne lokalen voor het vak Technologie en Toepassen krijgt dit programma een nieuwe impuls. Daarnaast is de school voorzien van verschillende moderne voorzieningen. De Werkgroep Onderwijs is het afgelopen jaar intensief

aan het werk gegaan om de rust, structuur en didactische kwaliteit in de school verder te versterken. Aanleiding was een brede docentenenquête, waaruit naar voren kwam dat er behoefte is aan meer eenduidigheid en overzicht. De werkgroep heeft een aantal concrete voornemens uitgewerkt die het komende schooljaar worden ingevoerd. Leren Leren en executieve vaardigheden

Er is geconstateerd dat veel leerlingen moeite hebben met executieve vaardigheden als plannen, samenvatten en gestructureerd werken. Vanaf volgend schooljaar wordt de methodiek van Leren Leren Nederland structureel ingebed in de huiswerkklassen, te beginnen in de onderbouw. De traditionele huiswerkuren worden zo omgevormd tot lessen waarbij leerlingen leren hoe ze moeten leren.

Het stoplichtmodel voor flexuren

Om de vrijblijvendheid van de flexuren terug te dringen, is het stoplichtmodel ontwikkeld. Leerlingen met meerdere onvoldoendes worden verplicht ingedeeld voor vakspecifieke studietijd (VSWT), terwijl leerlingen die goed presteren hun autonomie behouden. Dit model maakt de inzet van flexuren effectiever en gericht. Didactische professionalisering via Wijze Lessen

Om meer eenheid in lesopbouw te creëren, worden de twaalf wetenschappelijk onderbouwde bouwstenen uit Wijze Lessen als rode draad door de school ingevoerd. Thema's als het activeren van voorkennis en formatief handelen worden schoolbreed gedeeld en toegepast. Werkdrukmiddelen worden strategisch ingezet om docenten vrij te roosteren voor professionele ontwikkeling, waarbij externe partners flexibiliteit bieden zonder structurele formatieuitbreiding.

Cijferbeleid en formatief evalueren

Naast het eerdergenoemde publicatiebeleid voor cijfers wordt er geëxperimenteerd met formatief evalueren via het feedbacksysteem CatWise. Het doel is leerlingen meer inzicht te geven in hun eigen leerproces, zodat toetsen minder als eindoordeel en meer als leerinstrument worden ervaren.

Personeel en formatie

De ingezette krimp in leerlingenaantallen heeft geleid tot een natuurlijke afname van de formatie, met name binnen het onderwijzend personeel. Dankzij subsidies voor basisvaardigheden en het programma School en Omgeving konden we deze afname grotendeels opvangen. De nieuwe aanvraag voor School en Omgeving is helaas afgewezen.

Op het gebied van professionele ontwikkeling kiezen we voor een gestructureerde aanpak via de CVO-academie. Nascholingsactiviteiten worden centraal aangestuurd via afdelingsleiders, waardoor er betere afstemming is met de schoolbrede ontwikkeldoelen en een efficiëntere inzet van middelen. De overstap van traditionele beoordelingsgesprekken naar doorlopende ontwikkelgesprekken geeft medewerkers meer ruimte om aan hun eigen groei te werken.

De komende periode vragen de financiële verhoudingen om scherpere sturing op de balans tussen inkomsten en uitgaven. Door een efficiëntere inzet in de nieuwbouw, waar front- en backoffice worden samengevoegd, verwachten we op termijn ook met minder ondersteunend personeel te kunnen werken. Over de verdere invulling gaan we de komende tijd in overleg. We behouden wendbaarheid door de juiste balans te zoeken tussen vaste aanstellingen en flexibele inzet, met behoud van essentiële expertise.

De stabiele teamcultuur en de onderlinge verbondenheid dragen bij aan het welzijn van medewerkers. Het ziekteverzuim laat een dalende lijn zien, wat mede samenhangt met de rust en structuur die er binnen het team heerst.

Huisvesting en duurzaamheid

Het jaar 2026 wordt een bijzonder en intensief jaar. De verhuizing naar het nieuwe schoolgebouw aan de C. Villeriuslaan 4 markeert niet alleen een nieuwe fase voor de school, maar gaat ook gepaard met de naamswijziging naar Penta Rietvelden. Daarmee verdwijnt de naam Scala uit de naam, die sinds 2012 verbonden was aan de school

en haar gemeenschap. We plannen ook een laatste reünie in het huidige gebouw als afsluiting van een periode met veel geschiedenis. De nieuwbouw is een grote stap vooruit op het gebied van duurzaamheid. Het gebouw is gasloos en voorzien van zonnepanelen in combinatie met een state-of-the-art batterijsysteem om piekbelasting op het stroomnet op te vangen. Energiezuinige installaties en een compacte, efficiënte indeling resulteren in structureel lagere exploitatielasten. Het gebouw biedt niet alleen een inspirerende leer- en werkomgeving, maar past ook beter bij de omvang van onze school. Naast de twee nieuwe lokalen voor Technologie en Toepassen beschikt de school over moderne voorzieningen die aansluiten bij de eisen van hedendaags onderwijs en samenwerking. Met de overgang naar de nieuwbouw wordt tevens een volledig telefoonvrij beleid ingevoerd, ook tijdens de pauzes, met als doel de sociale interactie te bevorderen.

Exploitatie en financiële vooruitzichten

Hoewel 2026 een financieel uitdagend jaar wordt door de verhuizing en het wegvallen van grote subsidies als NPO, School en Omgeving en Basisvaardigheden, voorzien we in de jaren daarna structureel positieve resultaten. De lagere exploitatielasten van de nieuwbouw en de verwachte stabilisatie van het leerlingenaantal leggen daarvoor een goede basis.

We blijven inzetten op ons brede en aantrekkelijke onderwijsaanbod, inclusief extracurriculaire activiteiten zoals de Flextralessen, waarmee we een aantrekkelijke keuze blijven voor leerlingen in de regio. De verwachte groei naar maximaal 650 leerlingen vraagt om een geleidelijke aanpassing van de formatie. Strategisch omgaan met pensionering en een goede balans tussen vaste en flexibele aanstellingen geven ons daarin de nodige wendbaarheid.

Vooruitblik

De komende maanden staan in het teken van de voorbereiding op de verhuizing en de afsluiting van een tijdperk in ons huidige gebouw. Het schooljaar 2025-

2026 is daarmee een bijzonder en symbolisch moment in de geschiedenis van onze school. We kijken terug op resultaten om trots op te zijn en vooruit met vertrouwen en energie. Deze begroting weerspiegelt onze visie op kwalitatief onderwijs binnen een financieel gezonde organisatie. Ze is gebaseerd op ervaring, anticipeert op komende ontwikkelingen en zoekt de balans tussen innovatie en consolidatie. Met enthousiasme en toewijding werken we aan een soepele overgang naar de nieuwe locatie en blijven we investeren in onze positie als dé mavo-havo-school van de regio.

Toelichting Penta Charles de Foucauld 2025

In 2025 stond onze vestiging in het teken van verdere ontwikkeling, samenwerking en organisatorische bestendiging. De komst van twee nieuwe teamleiders heeft bijgedragen aan de verdere professionalisering van het team.

Het bericht dat de Charles als zelfstandige school blijft bestaan, is door het team enthousiast ontvangen en heeft gezorgd voor nieuw elan binnen de organisatie. In aansluiting hierop is een kern- en werkgroep onderwijs gestart met de ontwikkeling van een toekomstgericht onderwijsconcept, waarin talentontwikkeling en life skills centraal staan. Hiermee versterken wij onze profilering en maken wij de school nog aantrekkelijker voor (toekomstige) leerlingen. In dit kader wordt tevens het gesprek met de gemeente Nissewaard gevoerd over mogelijke alternatieve huisvesting.

Daarnaast is inhoudelijk verder ingezet op de versterking van de onderwijskwaliteit, onder meer via de werkgroep Basisvaardigheden, gericht op taal, rekenen en burgerschap. Deze werkgroep ontwikkelt een geïntegreerd programma voor de projectweken. Ook de samenwerking met het primair onderwijs is verder verdiept via een gezamenlijk po-vo verbindingsplan met drie basisscholen in Spijkenisse.

De examenresultaten waren positief, met een slagingspercentage van 95%, en het leerlingaantal liet

een lichte groei zien. Sterk punt van onze school is dat veel leerlingen die instromen met een k(g)t-advies uiteindelijk het tl-diploma behalen, wat de kwaliteit van ons onderwijs onderstreept. Het verzuimpercentage ontwikkelt zich in positieve zin en de continuïteit van het onderwijs is hersteld na een periode met langdurig zieke collega's binnen de kernvakken. De doorstroom naar 3 kader blijft een aandachtspunt; binnen Penta zijn hiervoor oplossingen verkend.

Tot slot is na het vertrek van de afdelingsleider gekozen voor een aangepaste organisatiestructuur, waarbij twee LD-docenten naast hun onderwijsrol ook een functionele teamleidersrol vervullen, waarvan één tevens de rol van ondersteuningscoördinator op zich neemt.

Toelichting Penta Bahurim 2025

In het schooljaar 2025-2026 is gericht gewerkt aan de realisatie van de ambities uit het schooljaarplan. Op de belangrijkste thema's is aantoonbare voortgang geboekt, waarbij met name de samenhang tussen personeelsversterking, onderwijsontwikkeling en ondersteuning is toegenomen.

De gerichte inzet op versterking van expertise, met name rondom gedrag, heeft geleid tot een grotere handelingsbekwaamheid binnen het team. De trajectvoorziening (HUB) is doorontwikkeld tot een stabiele en effectieve voorziening binnen de school. Dit heeft zich vertaald in een concreet resultaat: het aantal thuiszitters is gedurende het schooljaar sterk verminderd.

Het onderwijsaanbod is grotendeels uitgevoerd zoals beoogd. Het praktijkgerichte vak TL is succesvol gerealiseerd en de samenwerking met het bedrijfsleven is versterkt. De groei in leerlingaantallen, met name in leerjaar 3 en 4, is adequaat opgevangen door de tijdsige plaatsing van de noodbouw, waarmee de continuïteit van het onderwijs geborgd is gebleven. Het experiment met

korting op de onderwijstijd is doorontwikkeld, met nadruk op een vervroegde vakkenpakketkeuze met behoud van leerdoelen.

De uitvoering van de schakelklas in samenwerking met het STC is achtergebleven bij de ambitie, als gevolg van externe personele problematiek. Dit vraagt om herijking in het komende schooljaar.

De kwaliteitszorg is op orde en geeft geen aanleiding tot zorg. De basiskwaliteit is geborgd en er zijn geen structurele signalen van tekortkomingen. Een aandachtspunt in de bovenbouw hangt samen met een individuele casus die door de inspectie onjuist is geclassificeerd en geeft geen representatief beeld van de onderwijskwaliteit.

De school heeft daarnaast actief bijgedragen aan regionale ontwikkelingen op het gebied van passend en inclusiever onderwijs, wat tevens heeft geleid tot een versterking van de eigen positionering.

Concluderend kan worden vastgesteld dat de school haar ambities grotendeels heeft gerealiseerd en in staat is gebleken om onder groeiende complexiteit kwaliteit en continuïteit te waarborgen. Vooruitkijkend ligt de nadruk op borging, verdere versterking van de ondersteuning en het bestendigen van externe samenwerkingen.



10 BIJLAGEN XLREPORTING (BUDGETMODULE)

Vestiging: Penta Scala Molenwatering, bron: XLReporting (budgetmodule)

<i>verdichting</i>	<i>omschrijving</i>	<i>sub omschrijving</i>	<i>realisatie 2025</i>	<i>begroting 2025</i>	<i>realisatie 2024</i>	<i>verschil real-begr</i>
3100/501		<i>Rijksbijdrage OCW</i>	8.315.750	7.908.375	6.945.955	407.375
3100/506		<i>Overige subsidies OCW</i>	437.513	383.936	425.103	53.577
3100	RIJKSBIJDAGEN		8.753.263	8.292.311	7.371.057	460.952
3200/557		<i>Overige gemeentelijke en GR-bijdragen en ?subsidies</i>	45.330	3.000	33.466	42.330
3200	OVERHEIDSBIJDRAGEN / SUBSIDIES OVERIGE OVERHEDEN		45.330	3.000	33.466	42.330
3500/650		<i>Opbrengst verhuur</i>	48.730	84.197	45.004	-35.467
3500/654		<i>Ouderbijdragen (PO/VO)</i>	86.240	100.430	82.675	-14.190
3500/660		<i>Verhuur kluisjes</i>	68	0	40	68
3500/661		<i>Boekenfonds</i>	1.845	1.000	876	845
3500/662		<i>Schoolactiviteiten</i>	199.890	205.602	221.577	-5.712
3500/663		<i>Baten overig</i>	73.987	44.020	25.357	29.967
3500/665		<i>Baten samenwerkingsverbanden</i>	46.748	35.848	36.848	10.900
3500	OVERIGE BATEN		457.509	471.097	412.377	-13.588
	Totale Baten		9.256.103	8.766.408	7.816.900	489.695
4100/700		<i>Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten</i>	0	1.298	0	-1.298
4100/701		<i>Lonen en salarissen DIR</i>	621.555	687.204	620.969	-65.650
4100/702		<i>Lonen en salarissen OP</i>	4.507.486	4.389.296	3.769.989	118.189
4100/703		<i>Lonen en salarissen OOP</i>	932.972	817.473	824.581	115.499
4100/704		<i>Werkkostenregeling</i>	119.316	117.750	129.970	1.566
4100/705		<i>Lonen en salarissen</i>	-50.636	16.379	109.502	-67.015
4100/710		<i>Overige personele lasten</i>	381	0	359	381
4100/711		<i>Dotaties personele voorzieningen</i>	71.777	55.025	36.580	16.752
4100/712		<i>Onttrekking personele voorzieningen</i>	-42.972	-12.052	-57.914	-30.920
4100/713		<i>Vrijval personele voorzieningen</i>	-4.156	0	-1.301	-4.156

<i>verdichting</i>	<i>omschrijving</i>	<i>sub omschrijving</i>	<i>realisatie 2025</i>	<i>begroting 2025</i>	<i>realisatie 2024</i>	<i>verschil real-begr</i>
4100/715		<i>Lasten personeel niet in loondienst</i>	14.807	0	72.036	14.807
4100/716		<i>Overige</i>	750.643	742.502	551.848	8.141
4100/720		<i>Overige uitkeringen, die de personeelslasten verminderen</i>	-11.583	0	-36.409	-11.583
4100	PERSONEELSLASTEN		6.909.589	6.814.876	6.020.210	94.713
4200/752		<i>Afschrijvingen gebouwen</i>	112.044	153.846	94.506	-41.802
4200/753		<i>Afschrijvingen inventaris en apparatuur</i>	140.685	170.328	153.485	-29.643
4200	AFSCHRIJVINGEN		252.729	324.174	247.991	-71.445
4300/755		<i>Huurlasten</i>	9.098	6.500	13.804	2.597
4300/756		<i>Verzekeringslasten</i>	0	369	369	-369
4300/757		<i>Onderhoudslasten (klein onderhoud)</i>	121.535	86.858	78.615	34.677
4300/758		<i>Energie en water</i>	128.616	141.395	101.632	-12.778
4300/759		<i>Schoonmaakkosten</i>	186.507	164.279	170.065	22.228
4300/760		<i>Belastingen en heffingen ter zake van huisvesting</i>	7.217	6.950	7.855	267
4300/761		<i>Dotatie voorziening onderhoud</i>	0	0	0	0
4300/765		<i>Overige huisvestingslasten</i>	11.129	13.276	14.119	-2.147
4300	HUISVESTINGSLASTEN		464.102	419.627	386.460	44.475
4400/775		<i>Administratie en beheer</i>	5.269	0	10.688	5.269
4400/776		<i>Inventaris en apparatuur</i>	63.055	64.277	52.856	-1.222
4400/777		<i>Leer- en hulpmiddelen</i>	441.838	412.352	410.574	29.486
4400/779		<i>Overige</i>	1.070.339	688.959	703.277	381.380
4400	OVERIGE LASTEN		1.580.501	1.165.587	1.177.395	414.913
	Totale Lasten		9.206.920	8.724.264	7.832.056	482.656
	Totaal baten minus lasten		49.182	42.144	-15.156	7.038
	Exploitatieresultaat RJ		49.182	42.144	-15.156	7.038

<i>verdichting</i>	<i>omschrijving</i>	<i>sub omschrijving</i>	<i>realisatie 2025</i>	<i>begroting 2025</i>	<i>realisatie 2024</i>	<i>verschil real-begr</i>
3100/501		<i>Rijksbijdrage OCW</i>	6.687.369	6.338.044	7.038.414	349.325
3100/506		<i>Overige subsidies OCW</i>	1.246.592	989.995	1.150.728	256.598
3100	RIJKSBIJDAGEN		7.933.961	7.328.039	8.189.142	605.923
3200/557		<i>Overige gemeentelijke en GR-bijdragen en ?subsidies</i>	2.865	3.466	3.503	-601
3200	OVERHEIDSBIJDAGEN / SUBSIDIES OVERIGE OVERHEDEN		2.865	3.466	3.503	-601
3500/650		<i>Opbrengst verhuur</i>	23.163	32.000	36.559	-8.837
3500/651		<i>Detachering personeel</i>	25.032	40.000	43.013	-14.968
3500/654		<i>Ouderbijdragen (PO/VO)</i>	47.555	53.680	49.485	-6.125
3500/660		<i>Verhuur kluisjes</i>	40	0	15	40
3500/661		<i>Boekenfonds</i>	1.650	1.500	1.145	150
3500/662		<i>Schoolactiviteiten</i>	132.450	150.910	122.684	-18.461
3500/663		<i>Baten overig</i>	93.280	41.810	71.722	51.470
3500/665		<i>Baten samenwerkingsverbanden</i>	151.723	144.828	85.210	6.895
3500	OVERIGE BATEN		474.893	464.728	409.831	10.165
	Totale Baten		8.411.719	7.796.233	8.602.476	615.487
4100/700		<i>Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten</i>	0	1.298	0	-1.298
4100/701		<i>Lonen en salarissen DIR</i>	419.151	604.404	498.086	-185.253
4100/702		<i>Lonen en salarissen OP</i>	3.652.968	3.337.776	3.774.348	315.192
4100/703		<i>Lonen en salarissen OOP</i>	1.084.039	972.759	927.583	111.280
4100/704		<i>Werkkostenregeling</i>	107.661	78.700	83.696	28.961
4100/705		<i>Lonen en salarissen</i>	-80.217	7.400	42.255	-87.617
4100/710		<i>Overige personele lasten</i>	586	0	1.031	586
4100/711		<i>Dotaties personele voorzieningen</i>	34.019	78.174	30.153	-44.155
4100/712		<i>Onttrekking personele voorzieningen</i>	-67.070	-33.929	-63.885	-33.141
4100/713		<i>Vrijval personele voorzieningen</i>	0	0	-22.850	0
4100/715		<i>Lasten personeel niet in loondienst</i>	85.427	70.000	88.177	15.427
4100/716		<i>Overige</i>	612.250	642.082	583.436	-29.832
4100/720		<i>Overige uitkeringen, die de personeelkosten</i>	-71.568	0	-53.807	-71.568

<i>verdichting</i>	<i>omschrijving</i>	<i>sub omschrijving</i>	<i>realisatie 2025</i>	<i>begroting 2025</i>	<i>realisatie 2024</i>	<i>verschil real-begr</i>
		<i>verminderen</i>				
4100	PERSONEELSLASTEN		5.777.246	5.758.664	5.888.223	18.582
4200/752		<i>Afschrijvingen gebouwen</i>	329.264	328.464	325.980	800
4200/753		<i>Afschrijvingen inventaris en apparatuur</i>	121.632	116.688	129.175	4.944
4200	AFSCHRIJVINGEN		450.895	445.152	455.155	5.743
4300/756		<i>Verzekeringslasten</i>	0	865	865	-865
4300/757		<i>Onderhoudslasten (klein onderhoud)</i>	158.340	113.063	89.845	45.277
4300/758		<i>Energie en water</i>	226.440	201.441	113.389	24.999
4300/759		<i>Schoonmaakkosten</i>	190.056	172.191	175.654	17.865
4300/760		<i>Belastingen en heffingen ter zake van huisvesting</i>	1.665	6.430	99	-4.765
4300/761		<i>Dotatie voorziening onderhoud</i>	0	0	0	0
4300/765		<i>Overige huisvestingslasten</i>	12.194	10.217	12.410	1.977
4300	HUISVESTINGSLASTEN		588.696	504.207	392.261	84.488
4400/775		<i>Administratie en beheer</i>	2.661	5.000	68	-2.339
4400/776		<i>Inventaris en apparatuur</i>	26.360	29.995	31.533	-3.635
4400/777		<i>Leer- en hulpmiddelen</i>	333.361	350.800	383.648	-17.439
4400/779		<i>Overige</i>	941.078	620.589	703.934	320.488
4400	OVERIGE LASTEN		1.303.460	1.006.384	1.119.182	297.076
	Totale Lasten		8.120.297	7.714.407	7.854.821	405.890
	Totaal baten minus lasten		291.422	81.825	747.655	209.597
	Exploitatieresultaat RJ		291.422	81.825	747.655	209.597

<i>verdichting</i>	<i>omschrijving</i>	<i>sub omschrijving</i>	<i>realisatie 2025</i>	<i>begroting 2025</i>	<i>realisatie 2024</i>	<i>verschil real-begr</i>
3100/501		<i>Rijksbijdrage OCW</i>	12.319.618	11.743.908	11.062.269	575.710
3100/506		<i>Overige subsidies OCW</i>	1.064.603	1.044.103	610.120	20.500
3100	RIJKSBIJDAGEN		13.384.221	12.788.011	11.672.389	596.211
3200/557		<i>Overige gemeentelijke en GR-bijdragen en ?subsidies</i>	105.011	70.750	40.182	34.261
3200	OVERHEIDSBIJDAGEN / SUBSIDIES OVERIGE OVERHEDEN		105.011	70.750	40.182	34.261
3500/650		<i>Opbrengst verhuur</i>	17.109	15.000	16.120	2.109
3500/651		<i>Detachering personeel</i>	25.490	5.000	13.369	20.490
3500/654		<i>Ouderbijdragen (PO/VO)</i>	126.870	115.000	115.908	11.871
3500/658		<i>Opbrengst catering</i>	9.625	8.000	8.999	1.625
3500/660		<i>Verhuur kluisjes</i>	0	0	20	0
3500/661		<i>Boekenfonds</i>	1.997	1.500	1.586	497
3500/662		<i>Schoolactiviteiten</i>	338.724	307.000	291.173	31.724
3500/663		<i>Baten overig</i>	311.333	225.000	237.560	86.333
3500/665		<i>Baten samenwerkingsverbanden</i>	133.257	137.507	109.499	-4.250
3500	OVERIGE BATEN		964.404	814.007	794.233	150.397
	Totale Baten		14.453.636	13.672.768	12.506.804	780.868
4100/700		<i>Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten</i>	0	1.298	0	-1.298
4100/701		<i>Lonen en salarissen DIR</i>	792.794	741.171	728.307	51.623
4100/702		<i>Lonen en salarissen OP</i>	8.121.813	7.367.166	7.111.570	754.647
4100/703		<i>Lonen en salarissen OOP</i>	1.145.536	953.488	1.003.078	192.048
4100/704		<i>Werkkostenregeling</i>	196.799	131.250	101.001	65.549
4100/705		<i>Lonen en salarissen</i>	-179.906	27.000	123.231	-206.906
4100/710		<i>Overige personele lasten</i>	1.250	0	888	1.250
4100/711		<i>Dotaties personele voorzieningen</i>	72.679	105.614	63.324	-32.935
4100/712		<i>Onttrekking personele voorzieningen</i>	-113.539	-23.502	-75.351	-90.037
4100/713		<i>Vrijval personele voorzieningen</i>	-3.123	0	-3.123	-3.123
4100/715		<i>Lasten personeel niet in loondienst</i>	4.277	7.500	3.334	-3.223
4100/716		<i>Overige</i>	1.111.595	1.124.798	897.736	-13.203

<i>verdichting</i>	<i>omschrijving</i>	<i>sub omschrijving</i>	<i>realisatie 2025</i>	<i>begroting 2025</i>	<i>realisatie 2024</i>	<i>verschil real-begr</i>
4100/720		<i>Overige uitkeringen, die de personeelslasten verminderen</i>	-133.016	0	-143.189	-133.016
4100	PERSONEELSLASTEN		11.017.160	10.435.783	9.810.806	581.377
4200/752		<i>Afschrijvingen gebouwen</i>	104.631	120.785	92.373	-16.154
4200/753		<i>Afschrijvingen inventaris en apparatuur</i>	213.328	241.268	233.734	-27.940
4200	AFSCHRIJVINGEN		317.959	362.053	326.107	-44.094
4300/755		<i>Huurlasten</i>	136.985	150.000	120.984	-13.015
4300/757		<i>Onderhoudslasten (klein onderhoud)</i>	170.682	114.726	108.502	55.956
4300/758		<i>Energie en water</i>	141.347	128.200	101.360	13.147
4300/759		<i>Schoonmaakkosten</i>	197.684	165.500	167.536	32.184
4300/760		<i>Belastingen en heffingen ter zake van huisvesting</i>	9.275	2.136	7.397	7.139
4300/761		<i>Dotatie voorziening onderhoud</i>	0	0	0	0
4300/765		<i>Overige huisvestingslasten</i>	35.536	24.200	10.052	11.336
4300	HUISVESTINGSLASTEN		691.509	584.761	515.832	106.748
4400/775		<i>Administratie en beheer</i>	27.690	20.000	41.778	7.690
4400/776		<i>Inventaris en apparatuur</i>	117.672	62.974	74.873	54.698
4400/777		<i>Leer- en hulpmiddelen</i>	617.811	546.250	482.592	71.561
4400/779		<i>Overige</i>	1.717.230	1.574.255	1.099.599	142.975
4400	OVERIGE LASTEN		2.480.403	2.203.479	1.698.842	276.924
	Totale Lasten		14.507.031	13.586.076	12.351.587	920.955
	Totaal baten minus lasten		-53.395	86.692	155.217	-140.087
	Exploitatieresultaat RJ		-53.395	86.692	155.217	-140.087

<i>verdichting</i>	<i>omschrijving</i>	<i>sub omschrijving</i>	<i>realisatie 2025</i>	<i>begroting 2025</i>	<i>realisatie 2024</i>	<i>verschil real-begr</i>
3100/501		<i>Rijksbijdrage OCW</i>	9.897.049	9.457.281	8.154.186	439.768
3100/506		<i>Overige subsidies OCW</i>	1.464.834	1.210.677	1.725.027	254.158
3100	RIJKSBIJDAGEN		11.361.883	10.667.958	9.879.213	693.926
3500/651		<i>Detachering personeel</i>	2.400	0	0	2.400
3500/654		<i>Ouderbijdragen (PO/VO)</i>	55.938	80.000	60.010	-24.062
3500/660		<i>Verhuur kluisjes</i>	185	0	-32	185
3500/661		<i>Boekenfonds</i>	593	1.700	138	-1.107
3500/662		<i>Schoolactiviteiten</i>	70.883	85.000	68.124	-14.117
3500/663		<i>Baten overig</i>	460.403	306.500	317.605	153.903
3500/665		<i>Baten samenwerkingsverbanden</i>	1.173.934	1.152.184	1.350.394	21.750
3500	OVERIGE BATEN		1.764.337	1.625.384	1.796.241	138.953
	Totale Baten		13.126.220	12.293.342	11.675.453	832.879
4100/700		<i>Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten</i>	0	7.788	0	-7.788
4100/701		<i>Lonen en salarissen DIR</i>	800.792	700.563	545.475	100.229
4100/702		<i>Lonen en salarissen OP</i>	6.926.931	5.910.566	5.953.435	1.016.365
4100/703		<i>Lonen en salarissen OOP</i>	1.854.080	1.498.315	1.572.256	355.765
4100/704		<i>Werkkostenregeling</i>	222.044	112.250	111.243	109.794
4100/705		<i>Lonen en salarissen</i>	-443.870	0	61	-443.870
4100/710		<i>Overige personele lasten</i>	285	0	292	285
4100/711		<i>Dotaties personele voorzieningen</i>	86.044	54.759	29.433	31.285
4100/712		<i>Onttrekking personele voorzieningen</i>	-94.593	-19.517	-67.633	-75.076
4100/713		<i>Vrijval personele voorzieningen</i>	-9.640	0	-24.804	-9.640
4100/715		<i>Lasten personeel niet in loondienst</i>	246.744	190.000	344.964	56.744
4100/716		<i>Overige</i>	812.401	1.441.528	700.346	-629.127
4100/720		<i>Overige uitkeringen, die de personeelslasten verminderen</i>	-124.114	0	-33.292	-124.114
4100	PERSONEELSLASTEN		10.277.104	9.896.252	9.131.776	380.852
4200/752		<i>Afschrijvingen gebouwen</i>	191.950	200.619	171.528	-8.669
4200/753		<i>Afschrijvingen inventaris en apparatuur</i>	292.777	297.347	309.370	-4.570
4200	AFSCHRIJVINGEN		484.727	497.965	480.899	-13.239
4300/755		<i>Huurlasten</i>	11.501	11.000	24.957	501

<i>verdichting</i>	<i>omschrijving</i>	<i>sub omschrijving</i>	<i>realisatie 2025</i>	<i>begroting 2025</i>	<i>realisatie 2024</i>	<i>verschil real-begr</i>
4300/756		<i>Verzeeringslasten</i>	0	2.976	2.976	-2.976
4300/757		<i>Onderhoudslasten (klein onderhoud)</i>	151.861	126.594	105.939	25.267
4300/758		<i>Energie en water</i>	200.246	218.567	223.381	-18.322
4300/759		<i>Schoonmaakkosten</i>	279.400	263.502	273.216	15.898
4300/760		<i>Belastingen en heffingen ter zake van huisvesting</i>	10.983	10.171	11.185	812
4300/761		<i>Dotatie voorziening onderhoud</i>	0	0	0	0
4300/765		<i>Overige huisvestingslasten</i>	18.456	13.434	12.586	5.021
4300	HUISVESTINGSLASTEN		672.447	646.244	654.239	26.202
4400/775		<i>Administratie en beheer</i>	5.865	0	29.348	5.865
4400/776		<i>Inventaris en apparatuur</i>	111.451	69.665	87.704	41.786
4400/777		<i>Leer- en hulpmiddelen</i>	785.277	803.800	553.200	-18.523
4400/779		<i>Overige</i>	1.309.397	696.657	806.149	612.740
4400	OVERIGE LASTEN		2.211.990	1.570.122	1.476.401	641.868
	Totale Lasten		13.646.268	12.610.584	11.743.314	1.035.684
	Totaal baten minus lasten		-520.048	-317.242	-67.861	-202.805
	Exploitatieresultaat RJ		-520.048	-317.242	-67.861	-202.805

<i>verdichting</i>	<i>omschrijving</i>	<i>sub omschrijving</i>	<i>realisatie 2025</i>	<i>begroting 2025</i>	<i>realisatie 2024</i>	<i>verschil real-begr</i>
3100/501		<i>Rijksbijdrage OCW</i>	7.520.518	7.269.021	7.328.581	251.497
3100/506		<i>Overige subsidies OCW</i>	1.418.303	1.145.125	1.068.276	273.178
3100	RIJKSBIJDAGEN		8.938.821	8.414.147	8.396.857	524.675
3200/557		<i>Overige gemeentelijke en GR-bijdragen en ?subsidies</i>	122.252	149.780	145.295	-27.528
3200	OVERHEIDSBIJDAGEN / SUBSIDIES OVERIGE OVERHEDEN		122.252	149.780	145.295	-27.528
3500/650		<i>Opbrengst verhuur</i>	16.570	13.320	15.950	3.250
3500/651		<i>Detachering personeel</i>	80.859	107.267	80.859	-26.408
3500/654		<i>Ouderbijdragen (PO/VO)</i>	32.985	30.000	36.175	2.985
3500/660		<i>Verhuur kluisjes</i>	70	0	51	70
3500/661		<i>Boekenfonds</i>	168	150	224	18
3500/662		<i>Schoolactiviteiten</i>	69.979	70.750	84.359	-771
3500/663		<i>Baten overig</i>	476.212	400.000	381.283	76.212
3500/665		<i>Baten samenwerkingsverbanden</i>	151.298	110.537	157.022	40.760
3500	OVERIGE BATEN		828.141	732.024	755.923	96.117
	Totale Baten		9.889.214	9.295.951	9.298.075	593.264
4100/700		<i>Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten</i>	0	1.298	0	-1.298
4100/701		<i>Lonen en salarissen DIR</i>	748.499	687.387	694.252	61.113
4100/702		<i>Lonen en salarissen OP</i>	3.709.290	3.781.895	3.704.167	-72.606
4100/703		<i>Lonen en salarissen OOP</i>	1.761.170	1.509.242	1.436.181	251.928
4100/704		<i>Werkkostenregeling</i>	121.710	89.000	129.820	32.710
4100/705		<i>Lonen en salarissen</i>	-256.029	22.050	-52.496	-278.079
4100/710		<i>Overige personele lasten</i>	88	0	94	88
4100/711		<i>Dotaties personele voorzieningen</i>	93.923	128.287	22.422	-34.363
4100/712		<i>Onttrekking personele voorzieningen</i>	-51.682	-22.217	-84.019	-29.465
4100/713		<i>Vrijval personele voorzieningen</i>	0	0	-16.295	0
4100/715		<i>Lasten personeel niet in loondienst</i>	51.910	25.000	8.371	26.910
4100/716		<i>Overige</i>	518.563	852.740	481.056	-334.178
4100/720		<i>Overige uitkeringen, die de personeelslasten</i>	-85.032	0	-55.678	-85.032

<i>verdichting</i>	<i>omschrijving</i>	<i>sub omschrijving</i>	<i>realisatie 2025</i>	<i>begroting 2025</i>	<i>realisatie 2024</i>	<i>verschil real-begr</i>
		<i>verminderen</i>				
4100	PERSONEELSLASTEN		6.612.410	7.074.682	6.267.875	-462.272
4200/752		<i>Afschrijvingen gebouwen</i>	98.381	104.955	91.133	-6.574
4200/753		<i>Afschrijvingen inventaris en apparatuur</i>	152.826	140.461	140.782	12.364
4200	AFSCHRIJVINGEN		251.207	245.417	231.915	5.790
4300/755		<i>Huurlasten</i>	118.475	90.000	212.065	28.475
4300/757		<i>Onderhoudslasten (klein onderhoud)</i>	119.810	125.606	124.901	-5.796
4300/758		<i>Energie en water</i>	120.270	172.400	114.227	-52.130
4300/759		<i>Schoonmaakkosten</i>	194.143	162.914	177.515	31.229
4300/760		<i>Belastingen en heffingen ter zake van huisvesting</i>	2.885	8.632	11.154	-5.747
4300/761		<i>Dotatie voorziening onderhoud</i>	0	0	0	0
4300/765		<i>Overige huisvestingslasten</i>	3.765	6.584	24.801	-2.819
4300	HUISVESTINGSLASTEN		559.349	566.136	664.663	-6.788
4400/775		<i>Administratie en beheer</i>	4.069	10.000	24.513	-5.931
4400/776		<i>Inventaris en apparatuur</i>	77.372	39.670	84.317	37.702
4400/777		<i>Leer- en hulpmiddelen</i>	379.372	403.100	386.024	-23.728
4400/779		<i>Overige</i>	847.829	641.799	609.978	206.030
4400	OVERIGE LASTEN		1.308.641	1.094.568	1.104.832	214.073
	Totale Lasten		8.731.606	8.980.803	8.269.285	-249.197
	Totaal baten minus lasten		1.157.608	315.148	1.028.790	842.461
	Exploitatieresultaat RJ		1.157.608	315.148	1.028.790	842.461

<i>verdichting</i>	<i>omschrijving</i>	<i>sub omschrijving</i>	<i>realisatie 2025</i>	<i>begroting 2025</i>	<i>realisatie 2024</i>	<i>verschil real-begr</i>
3100/501		<i>Rijksbijdrage OCW</i>	2.376.951	2.254.094	2.407.064	122.858
3100/506		<i>Overige subsidies OCW</i>	536.510	517.277	449.915	19.233
3100	RIJKSBIJDAGEN		2.913.462	2.771.370	2.856.979	142.091
3200/557		<i>Overige gemeentelijke en GR-bijdragen en ?subsidies</i>	40.654	26.787	47.499	13.867
3200	OVERHEIDSBIJDAGEN / SUBSIDIES OVERIGE OVERHEDEN		40.654	26.787	47.499	13.867
3500/654		<i>Ouderbijdragen (PO/VO)</i>	19.113	20.350	20.449	-1.237
3500/658		<i>Opbrengst catering</i>	8.306	5.000	2.921	3.306
3500/660		<i>Verhuur kluisjes</i>	0	0	-37	0
3500/661		<i>Boekenfonds</i>	0	200	10	-200
3500/662		<i>Schoolactiviteiten</i>	69.928	67.000	74.792	2.928
3500/663		<i>Baten overig</i>	55.185	38.800	88.349	16.385
3500/665		<i>Baten samenwerkingsverbanden</i>	59.206	54.546	45.626	4.660
3500	OVERIGE BATEN		211.739	185.896	232.109	25.843
	Totale Baten		3.165.855	2.984.053	3.136.587	181.801
4100/700		<i>Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten</i>	0	1.298	0	-1.298
4100/701		<i>Lonen en salarissen DIR</i>	277.207	272.948	258.950	4.260
4100/702		<i>Lonen en salarissen OP</i>	1.462.308	1.413.955	1.410.526	48.353
4100/703		<i>Lonen en salarissen OOP</i>	261.677	236.287	232.065	25.391
4100/704		<i>Werkkostenregeling</i>	86.000	26.500	35.573	59.500
4100/705		<i>Lonen en salarissen</i>	5.460	6.000	58.556	-540
4100/710		<i>Overige personele lasten</i>	103	0	314	103
4100/711		<i>Dotaties personele voorzieningen</i>	5.449	15.899	25.204	-10.451
4100/712		<i>Onttrekking personele voorzieningen</i>	-13.172	-4.142	-20.451	-9.030
4100/713		<i>Vrijval personele voorzieningen</i>	-12.602	0	0	-12.602
4100/715		<i>Lasten personeel niet in loondienst</i>	19.939	35.000	34.022	-15.061
4100/716		<i>Overige</i>	226.290	216.663	210.533	9.627
4100/720		<i>Overige uitkeringen, die de personeelslasten verminderen</i>	-18.228	0	-29.628	-18.228

<i>verdichting</i>	<i>omschrijving</i>	<i>sub omschrijving</i>	<i>realisatie 2025</i>	<i>begroting 2025</i>	<i>realisatie 2024</i>	<i>verschil real-begr</i>
4100	PERSONEELSLASTEN		2.300.431	2.220.408	2.215.662	80.023
4200/752		<i>Afschrijvingen gebouwen</i>	9.422	24.857	1.804	-15.435
4200/753		<i>Afschrijvingen inventaris en apparatuur</i>	40.867	46.210	49.703	-5.343
4200	AFSCHRIJVINGEN		50.289	71.067	51.507	-20.778
4300/755		<i>Huurlasten</i>	25.308	22.000	25.946	3.308
4300/757		<i>Onderhoudslasten (klein onderhoud)</i>	84.818	43.520	44.081	41.298
4300/758		<i>Energie en water</i>	30.458	55.500	-6.324	-25.042
4300/759		<i>Schoonmaakkosten</i>	57.117	48.111	49.226	9.006
4300/760		<i>Belastingen en heffingen ter zake van huisvesting</i>	661	3.166	4.235	-2.506
4300/761		<i>Dotatie voorziening onderhoud</i>	0	0	0	0
4300/765		<i>Overige huisvestingslasten</i>	5.672	6.434	8.309	-762
4300	HUISVESTINGSLASTEN		204.034	178.732	125.473	25.302
4400/775		<i>Administratie en beheer</i>	4.513	0	3.064	4.513
4400/776		<i>Inventaris en apparatuur</i>	44.423	12.104	35.044	32.319
4400/777		<i>Leer- en hulpmiddelen</i>	163.694	154.850	186.878	8.844
4400/779		<i>Overige</i>	398.271	385.573	364.548	12.698
4400	OVERIGE LASTEN		610.902	552.527	589.534	58.375
	Totale Lasten		3.165.656	3.022.734	2.982.175	142.922
	Totaal baten minus lasten		199	-38.681	154.411	38.879
	Exploitatieresultaat RJ		199	-38.681	154.411	38.879

<i>verdichting</i>	<i>omschrijving</i>	<i>sub omschrijving</i>	<i>realisatie 2025</i>	<i>begroting 2025</i>	<i>realisatie 2024</i>	<i>verschil real-begr</i>
3100/501		<i>Rijksbijdrage OCW</i>	3.324.732	3.165.767	3.111.328	158.965
3100/506		<i>Overige subsidies OCW</i>	179.458	171.878	164.973	7.580
3100	RIJKSBIJDRAGEN		3.504.190	3.337.644	3.276.301	166.545
3200/557		<i>Overige gemeentelijke en GR-bijdragen en ?subsidies</i>	7.200	0	0	7.200
3200	OVERHEIDSBIJDRAGEN / SUBSIDIES OVERIGE OVERHEDEN		7.200	0	0	7.200
3500/650		<i>Opbrengst verhuur</i>	1.010	933	1.595	77
3500/654		<i>Ouderbijdragen (PO/VO)</i>	34.022	29.537	30.164	4.485
3500/658		<i>Opbrengst catering</i>	34	80	290	-46
3500/660		<i>Verhuur kluisjes</i>	0	0	-17	0
3500/661		<i>Boekenfonds</i>	160	150	208	10
3500/662		<i>Schoolactiviteiten</i>	69.817	76.398	84.018	-6.581
3500/663		<i>Baten overig</i>	39.717	35.250	64.104	4.467
3500/665		<i>Baten samenwerkingsverbanden</i>	65.628	88.888	81.391	-23.260
3500	OVERIGE BATEN		210.388	231.236	261.754	-20.848
	Totale Baten		3.721.778	3.568.881	3.538.054	152.898
4100/700		<i>Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten</i>	0	5.841	0	-5.841
4100/701		<i>Lonen en salarissen DIR</i>	214.131	163.394	143.130	50.737
4100/702		<i>Lonen en salarissen OP</i>	2.105.343	2.009.488	2.030.048	95.855
4100/703		<i>Lonen en salarissen OOP</i>	307.121	231.592	284.427	75.529
4100/704		<i>Werkkostenregeling</i>	120.091	44.900	48.902	75.191
4100/705		<i>Lonen en salarissen</i>	-39.862	9.100	19.964	-48.962
4100/710		<i>Overige personele lasten</i>	273	0	423	273
4100/711		<i>Dotaties personele voorzieningen</i>	17.420	24.901	18.975	-7.480
4100/712		<i>Onttrekking personele voorzieningen</i>	-13.845	-6.945	-24.701	-6.900
4100/713		<i>Vrijval personele voorzieningen</i>	-26.378	0	-12.663	-26.378
4100/715		<i>Lasten personeel niet in loondienst</i>	21.363	10.000	12.844	11.363
4100/716		<i>Overige</i>	319.860	296.510	247.220	23.350
4100/720		<i>Overige uitkeringen, die de personeelslasten</i>	-17.253	0	0	-17.253

<i>verdichting</i>	<i>omschrijving</i>	<i>sub omschrijving</i>	<i>realisatie 2025</i>	<i>begroting 2025</i>	<i>realisatie 2024</i>	<i>verschil real-begr</i>
		<i>vermindere</i>				
4100	PERSONEELSLASTEN		3.008.263	2.788.780	2.768.570	219.483
4200/752		<i>Afschrijvingen gebouwen</i>	36.440	40.217	27.531	-3.776
4200/753		<i>Afschrijvingen inventaris en apparatuur</i>	57.085	57.246	61.192	-161
4200	AFSCHRIJVINGEN		93.525	97.463	88.723	-3.938
4300/755		<i>Huurlasten</i>	9.153	16.000	0	-6.846
4300/757		<i>Onderhoudslasten (klein onderhoud)</i>	59.362	47.236	46.360	12.126
4300/758		<i>Energie en water</i>	44.049	52.154	41.310	-8.105
4300/759		<i>Schoonmaakkosten</i>	54.942	48.612	49.545	6.330
4300/760		<i>Belastingen en heffingen ter zake van huisvesting</i>	1.985	943	1.181	1.042
4300/761		<i>Dotatie voorziening onderhoud</i>	0	0	0	0
4300/765		<i>Overige huisvestingslasten</i>	26.950	7.844	7.920	19.106
4300	HUISVESTINGSLASTEN		196.442	172.789	146.316	23.653
4400/775		<i>Administratie en beheer</i>	4.480	0	4.463	4.480
4400/776		<i>Inventaris en apparatuur</i>	53.445	14.495	48.928	38.950
4400/777		<i>Leer- en hulpmiddelen</i>	208.989	180.150	161.715	28.839
4400/779		<i>Overige</i>	447.406	295.727	339.374	151.678
4400	OVERIGE LASTEN		714.320	490.372	554.480	223.948
	Totale Lasten		4.012.551	3.549.404	3.558.089	463.146
	Totaal baten minus lasten		-290.772	19.476	-20.034	-310.249
	Exploitatieresultaat RJ		-290.772	19.476	-20.034	-310.249

<i>verdichting</i>	<i>omschrijving</i>	<i>sub omschrijving</i>	<i>realisatie 2025</i>	<i>begroting 2025</i>	<i>realisatie 2024</i>	<i>verschil real-begr</i>
3100/501		<i>Rijksbijdrage OCW</i>	2.745.023	2.578.342	2.712.388	166.681
3100/506		<i>Overige subsidies OCW</i>	444.896	437.271	396.801	7.625
3100	RIJKSBIJDRAGEN		3.189.920	3.015.614	3.109.189	174.306
3200/557		<i>Overige gemeentelijke en GR-bijdragen en ?subsidies</i>	1.601	1.570	1.570	31
3200	OVERHEIDSBIJDRAGEN / SUBSIDIES OVERIGE OVERHEDEN		1.601	1.570	1.570	31
3500/650		<i>Opbrengst verhuur</i>	250	0	0	250
3500/654		<i>Ouderbijdragen (PO/VO)</i>	19.105	22.000	15.040	-2.895
3500/658		<i>Opbrengst catering</i>	13.428	11.000	13.242	2.428
3500/660		<i>Verhuur kluisjes</i>	0	0	16	0
3500/661		<i>Boekenfonds</i>	113	350	98	-237
3500/662		<i>Schoolactiviteiten</i>	27.300	36.500	29.575	-9.200
3500/663		<i>Baten overig</i>	14.279	0	654	14.279
3500/665		<i>Baten samenwerkingsverbanden</i>	95.185	91.487	151.833	3.698
3500	OVERIGE BATEN		169.660	161.337	210.459	8.323
	Totale Baten		3.361.180	3.178.521	3.321.218	182.660
4100/700		<i>Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten</i>	0	2.596	0	-2.596
4100/701		<i>Lonen en salarissen DIR</i>	246.804	282.652	288.060	-35.848
4100/702		<i>Lonen en salarissen OP</i>	1.540.603	1.365.518	1.440.257	175.085
4100/703		<i>Lonen en salarissen OOP</i>	392.128	333.465	329.282	58.663
4100/704		<i>Werkkostenregeling</i>	33.244	55.114	36.405	-21.870
4100/705		<i>Lonen en salarissen</i>	-65.484	4.450	29.563	-69.934
4100/710		<i>Overige personele lasten</i>	119	0	266	119
4100/711		<i>Dotaties personele voorzieningen</i>	43.640	61.903	60.395	-18.263
4100/712		<i>Onttrekking personele voorzieningen</i>	-37.676	-17.406	-46.194	-20.270
4100/713		<i>Vrijval personele voorzieningen</i>	-11.726	0	0	-11.726
4100/715		<i>Lasten personeel niet in loondienst</i>	112.032	20.500	18.088	91.532
4100/716		<i>Overige</i>	236.539	241.247	211.688	-4.708
4100	PERSONEELSLASTEN		2.490.223	2.350.039	2.367.809	140.184

<i>verdichting</i>	<i>omschrijving</i>	<i>sub omschrijving</i>	<i>realisatie 2025</i>	<i>begroting 2025</i>	<i>realisatie 2024</i>	<i>verschil real-begr</i>
4100/711		<i>Dotaties personele voorzieningen</i>	43.640	61.903	60.395	-18.263
4100/712		<i>Onttrekking personele voorzieningen</i>	-37.676	-17.406	-46.194	-20.270
4100/713		<i>Vrijval personele voorzieningen</i>	-11.726	0	0	-11.726
4100/715		<i>Lasten personeel niet in loondienst</i>	112.032	20.500	18.088	91.532
4100/716		<i>Overige</i>	236.539	241.247	211.688	-4.708
4100	PERSONEELSLASTEN		2.490.223	2.350.039	2.367.809	140.184
4200/752		<i>Afschrijvingen gebouwen</i>	16.084	16.251	27.573	-167
4200/753		<i>Afschrijvingen inventaris en apparatuur</i>	44.881	43.261	60.440	1.620
4200	AFSCHRIJVINGEN		60.964	59.512	88.013	1.453
4300/755		<i>Huurlasten</i>	21.401	30.486	17.905	-9.086
4300/756		<i>Verzekeringslasten</i>	0	291	291	-291
4300/757		<i>Onderhoudslasten (klein onderhoud)</i>	34.849	44.651	48.663	-9.802
4300/758		<i>Energie en water</i>	68.197	70.656	42.648	-2.459
4300/759		<i>Schoonmaakkosten</i>	74.458	67.167	66.434	7.291
4300/760		<i>Belastingen en heffingen ter zake van huisvesting</i>	1.455	2.582	1.848	-1.127
4300/765		<i>Overige huisvestingslasten</i>	13.569	13.778	6.991	-209
4300	HUISVESTINGSLASTEN		213.929	229.611	184.779	-15.682
4400/775		<i>Administratie en beheer</i>	3.791	0	0	3.791
4400/776		<i>Inventaris en apparatuur</i>	42.641	21.493	32.940	21.148
4400/777		<i>Leer- en hulpmiddelen</i>	173.380	199.546	161.095	-26.166
4400/779		<i>Overige</i>	505.590	274.456	249.325	231.134
4400	OVERIGE LASTEN		725.402	495.495	443.360	229.907
	Totale Lasten		3.490.518	3.134.657	3.083.962	355.861
	Totaal baten minus lasten		-129.338	43.864	237.256	-173.201
	Exploitatieresultaat RJ		-129.338	43.864	237.256	-173.201

<i>verdichting</i>	<i>omschrijving</i>	<i>sub omschrijving</i>	<i>realisatie 2025</i>	<i>begroting 2025</i>	<i>realisatie 2024</i>	<i>verschil real-begr</i>
3100/501		<i>Rijksbijdrage OCW</i>	469.892	446.897	260.812	22.994
3100/506		<i>Overige subsidies OCW</i>	13.607	12.767	8.791	840
3100	RIJKSBIJDAGEN		483.498	459.664	269.603	23.834
3500/654		<i>Ouderbijdragen (PO/VO)</i>	3.925	7.150	4.940	-3.225
3500/662		<i>Schoolactiviteiten</i>	3.180	10.275	6.875	-7.095
3500/663		<i>Baten overig</i>	4.644	300	4.643	4.344
3500/665		<i>Baten samenwerkingsverbanden</i>	4.050	1.572	1.377	2.478
3500	OVERIGE BATEN		15.799	19.297	17.835	-3.498
	Totale Baten		499.298	478.961	287.438	20.336
4100/701		<i>Lonen en salarissen DIR</i>	148.325	76.159	35.485	72.166
4100/702		<i>Lonen en salarissen OP</i>	484.081	474.709	398.913	9.372
4100/703		<i>Lonen en salarissen OOP</i>	42.875	56.384	4.405	-13.509
4100/704		<i>Werkkostenregeling</i>	16.624	5.225	14.553	11.399
4100/705		<i>Lonen en salarissen</i>	18.817	0	-4.218	18.817
4100/711		<i>Dotaties personele voorzieningen</i>	18.836	1.266	5.381	17.570
4100/712		<i>Onttrekking personele voorzieningen</i>	-13.399	0	0	-13.399
4100/713		<i>Vrijval personele voorzieningen</i>	-14.291	0	0	-14.291
4100/715		<i>Lasten personeel niet in loondienst</i>	5.996	0	0	5.996
4100/716		<i>Overige</i>	46.629	47.995	24.384	-1.366
4100/720		<i>Overige uitkeringen, die de personeelslasten verminderen</i>	-1.180	0	0	-1.180
4100	PERSONEELSLASTEN		753.312	661.738	478.903	91.574
4200/752		<i>Afschrijvingen gebouwen</i>	17.169	16.989	15.561	180
4200/753		<i>Afschrijvingen inventaris en apparatuur</i>	9.939	10.423	9.275	-484
4200	AFSCHRIJVINGEN		27.107	27.412	24.836	-305
4300/755		<i>Huurlasten</i>	48.148	84.197	0	-36.049

<i>verdichting</i>	<i>omschrijving</i>	<i>sub omschrijving</i>	<i>realisatie 2025</i>	<i>begroting 2025</i>	<i>realisatie 2024</i>	<i>verschil real-begr</i>
4300/757		<i>Onderhoudslasten (klein onderhoud)</i>	6.184	5.000	23.639	1.184
4300/759		<i>Schoonmaakkosten</i>	30	200	692	-170
4300	HUISVESTINGSLASTEN		54.362	89.397	24.331	-35.035
4400/775		<i>Administratie en beheer</i>	194	3.000	11.209	-2.806
4400/776		<i>Inventaris en apparatuur</i>	2.945	3.042	5.525	-97
4400/777		<i>Leer- en hulpmiddelen</i>	23.478	8.250	4.692	15.228
4400/779		<i>Overige</i>	48.925	40.575	33.406	8.350
4400	OVERIGE LASTEN		75.542	54.867	54.831	20.675
	Totale Lasten		910.323	833.415	582.901	76.908
	Totaal baten minus lasten		-411.026	-354.454	-295.463	-56.572
	Exploitatieresultaat RJ		-411.026	-354.454	-295.463	-56.572

<i>verdichting</i>	<i>omschrijving</i>	<i>sub omschrijving</i>	<i>realisatie 2025</i>	<i>begroting 2025</i>	<i>realisatie 2024</i>	<i>verschil real-begr</i>
3500/665		<i>Baten samenwerkingsverbanden</i>	16.900	8.500	8.400	8.400
3500	OVERIGE BATEN		16.900	8.500	8.400	8.400
	<i>Totale Baten</i>		16.900	8.500	8.400	8.400
4100/701		<i>Lonen en salarissen DIR</i>	233.639	314.984	351.411	-81.345
4100/702		<i>Lonen en salarissen OP</i>	182.632	144.225	100.539	38.407
4100/703		<i>Lonen en salarissen OOP</i>	355.768	266.628	263.993	89.140
4100/704		<i>Werkkostenregeling</i>	4.763	15.000	2.480	-10.237
4100/705		<i>Lonen en salarissen</i>	1.083	1.175	98.423	-92
4100/710		<i>Overige personele lasten</i>	10	0	0	10
4100/711		<i>Dotaties personele voorzieningen</i>	18.213	0	16.404	18.213
4100/712		<i>Onttrekking personele voorzieningen</i>	-13.593	0	-19.958	-13.593
4100/716		<i>Overige</i>	13.947	13.344	16.270	603
4100/720		<i>Overige uitkeringen, die de personeelslasten verminderen</i>	0	0	0	0
4100	PERSONEELSLASTEN		796.460	755.355	829.562	41.106
4200/752		<i>Afschrijvingen gebouwen</i>	0	0	0	0
4200/753		<i>Afschrijvingen inventaris en apparatuur</i>	3.725	4.123	4.740	-398
4200	AFSCHRIJVINGEN		3.725	4.123	4.740	-398
4300/756		<i>Verzekeringslasten</i>	0	473	0	-473
4300/757		<i>Onderhoudslasten (klein onderhoud)</i>	1.867	5.084	6.033	-3.217
4300/758		<i>Energie en water</i>	0	9.562	9.562	-9.562
4300/759		<i>Schoonmaakkosten</i>	11.765	11.592	11.123	173
4300/761		<i>Dotatie voorziening onderhoud</i>	0	0	0	0
4300/765		<i>Overige huisvestingslasten</i>	1.186	1.716	1.144	-529
4300	HUISVESTINGSLASTEN		14.818	28.427	27.861	-13.609
4400/775		<i>Administratie en beheer</i>	0	0	0	0
4400/776		<i>Inventaris en apparatuur</i>	28.168	26.860	19.772	1.308
4400/777		<i>Leer- en hulpmiddelen</i>	3.600	750	0	2.850
4400/779		<i>Overige</i>	-829.872	-805.543	-873.536	-24.329
4400	OVERIGE LASTEN		-798.104	-777.933	-853.764	-20.171
	<i>Totale Lasten</i>		16.900	9.972	8.400	6.928
	<i>Totaal baten minus lasten</i>		0	-1.472	0	1.472
	<i>Exploitatieresultaat RJ</i>		0	-1.472	0	1.472