Bestuursverslag 2021

Stichting voor Voortgezet Onderwijs Amstelveen

Besluitvorming:	Auditcommissie ter bespreking op 07-06-2022
	MR ter informatie op 16-06-2022
	Raad van Toezicht ter goedkeuring op 14-06-2022
	Vastgesteld door Bestuur op 14-06-2022

Stichting voor Voorgezet Onderwijs Amstelveen
Scholengemeenschap Panta Rhei
Postbus 590
1180 AN Amstelveen

www.sgpantarhei.nl

Inhoud

1 Visie en besturing 4
1.1 Onze doelstelling 4
1.2 Onze missie, visie en waarden 4
1.3 Onze pijlers 4
1.4 Unique selling points 5
1.5 De juridische structuur 5
1.6 Onze identiteit 5
1.7 Governance Code Goed Onderwijsbestuur VO 5
2 Onderwijs op Panta Rhei 8
2.1 Invloed van het coronavirus op het onderwijs 8
2.2 Onderwijsresultaten 9
2.2.1 Toetsing en examinering 10
2.3 Passend Onderwijs 10
2.4 Projecten 11
2.4.1 Sterk Techniek Onderwijs Amstelland 11
2.4.2 Jongerenrechtbank 12
2.4.3 NT2 in de regio 12
2.5 Onderwijsontwikkelingen 12
2.6 Schoolklimaat 13
2.6.1 Sfeer en veiligheid 13
2.6.2 Sociale veiligheid en tevredenheid 13
3 Personeel en huisvesting 14
3.1 Personeelsformatie 14
3.2 Verloop en ziekteverzuim 15
3.2.1 Verloop personeel 15
3.2.2 Ziekteverzuim 15
3.2.3 Uitkomst huidige MTO 16
3.3 Professionalisering 16
3.4 Arbeidsmarkt en opleidingsschool 17
3.5 Strategisch personeelsbeleid 17
3.6 Werkdruk 17
3.7 Uitkeringen na uitdiensttreding 17
3.8 AVG / ICT 18
3.9 Huisvesting 18
4 Toelichting op het resultaat en de financiële positie 19

4.1 Financieel resultaat 19
4.2 Financiële positie 21
4.3 Financiële kengetallen 22
4.4 Nationaal Programma Onderwijs 22
4.5 VMBO-techniek 23
4.6 Sterk Techniek Onderwijs 23
4.7 Passend Onderwijs 24
4.8 Verantwoording besteding middelen prestatiebox 24
4.9 Treasurybeleid 24
4.10 Inhaal- en ondersteuningsprogramma 25
5 Continuïteitsparagraaf 26
5.1 Kengetallen 26
5.2 Meerjarenbegroting 26
5.3 Interne beheersing 29
5.4 Risicomanagement 29
6 Jaarrekening 32
6.1 Grondslagen 32
6.2 Balans per 31 december 2021 37
6.3 Staat van baten en lasten per 31 december 2021 39
6.4 Kasstroomoverzicht per 31 december 2021 40
6.5 Toelichting op de balans 41
6.6 Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen 43
6.7 Toelichting op de staat van baten en lasten 44
6.8 Wet Normering Topinkomens (WNT) 47
6.9 Overige gegevens 50
Bijlage 1. Jaarverslag medezeggenschapsraad 2021 56
Bijlage 2. Verslag Raad van Toezicht (RvT) 2021 60

Voorwoord

Voor u ligt het jaarverslag 2021 van de Stichting voor Voortgezet Onderwijs Amstelveen (hierna: Panta Rhei). Met dit verslag legt het bestuur verantwoording af aan alle belanghebbenden en belangstellenden.

Meerjarenperspectief
De komende jaren zal de instroom van leerlingen in het vmbo in onze regio stabiliseren of licht stijgen. Om Panta Rhei onder de aandacht te brengen is een werkgroep 'werving' opgezet. Deze werkgroep heeft allerlei activiteiten ondernomen om de school op een aantrekkelijke en positieve manier op de kaart van regio Amstelland te zetten. Ook scholen in Amsterdam zijn benaderd. Dit alles om volgend schooljaar meer leerlingen te kunnen werven.

Om de toekomst van Panta Rhei veilig te stellen is er een rapport opgesteld waarin de mogelijkheden van de school op een rij zijn gezet. De conclusie van het rapport is dat Panta Rhei te klein is om zelfstandig te kunnen voortbestaan. Met name onderwijsvernieuwing en modern onderwijsaanbod zijn daarbij onbetaalbaar geworden en de ondersteunende diensten zijn in verhouding te duur. De conclusie van het rapport heeft het bestuur met de RvT en de MR gedeeld. Panta Rhei is vervolgens, in de loop van 2021, op zoek gegaan naar een fusiepartner.

Feedback
Omdat wij graag leren, zijn wij nieuwsgierig naar uw opmerkingen en suggesties naar aanleiding van dit jaarverslag. U kunt uw reactie sturen naar secretariaat@sgpantarhei.nl t.a.v. het bestuur.

Ik dank u voor uw interesse in onze school.

Roland Grillis
Directeur-bestuurder a.i.

1 Visie en besturing

1.1 Onze doelstelling

Panta Rhei is een regionale scholengemeenschap voor vmbo en mavo+ met een algemeen neutrale grondslag. In de onderbouw kunnen leerlingen in de mavo na leerjaar 1 of leerjaar 2, indien de resultaten dit onderbouwen, drempelloos doorstromen naar de havo.
In de bovenbouw worden de profielen PIE (Technologie), D&P (Dienstverlening & Producten) en de mavo aangeboden. Daarnaast heeft Panta Rhei Internationale Schakelklassen (ISK).
De school biedt leerlingen, als voorbereiding op het middelbaar beroepsonderwijs of voortgezet onderwijs, een samenhangend geheel van basisvorming en leerwegen. In de onderbouw kunnen leerlingen kiezen voor de zogenaamde plusprofielen: expressie, game & technologie, koken en sport. Hiermee wordt ingespeeld op de mogelijke interesse en talenten van leerlingen. Leerlingen die dat nodig hebben, krijgen extra begeleiding. Zowel op cognitief en/of sociaal-emotioneel gebied.
Leerlingen voor wie de Nederlandse taal niet hun moedertaal is, krijgen ISK-onderwijs aangeboden aan de hand van een speciaal voor deze doelgroep ontwikkeld curriculum met vooral veel aandacht voor NT2. In de periode dat deze ISK-leerlingen onderwijs volgen, wordt een uitstroomperspectief opgesteld waarin de ontwikkelingen van de leerlingen worden bijgehouden. Doel is om deze leerlingen, indien mogelijk, binnen twee jaar voor te bereiden op een passende plek in het regulier onderwijs.

1.2 Onze missie, visie en waarden

Missie
Panta Rhei is een stabiele, inspirerende school met een positieve uitstraling. Wij werken leerlinggericht vanuit maatschappelijk relevante contexten. Wij tonen waardering en respect voor de inzet van de leerlingen en hun mogelijkheden om te leren. De docenten sluiten aan op de onderwijsbehoeften van leerlingen. De missie van Panta Rhei is vertaald in een visie op het onderwijs.

Visie
Panta Rhei wil een kwaliteitsschool zijn, waar leerlingen een diploma halen op een niveau dat bij hen past. De identiteitsontwikkeling en de voorbereiding op het vervolgonderwijs en de maatschappij beschouwt Panta Rhei als de kerntaken van een kwaliteitsschool.

Waarden
Onderwijs aan jongeren vraagt om een aantal waarden die voor alle betrokkenen van wezenlijk belang zijn. Medewerkers werken gezamenlijk, en met begrip voor elkaar, aan een klimaat van vertrouwen. Als iedereen veiligheid en waardering nastreeft, is de basis gelegd voor een sterke leeromgeving waarin zowel docenten als leerlingen kunnen groeien. Het gaat Panta Rhei om de waarden begrip, saamhorigheid, veiligheid, vertrouwen en waardering.

1.3 Onze pijlers

Deze zes pijlers vormen de basis waarop de doelstellingen van het schoolplan 2018-2021 zijn beschreven:

1. We zien in iedere leerling zijn of haar mogelijkheden.
2. We zetten in op een krachtig leerproces.
3. We investeren veel in de leerling.
4. We bieden de leerling een toekomstperspectief.

5. We bieden de leerling veiligheid en structuur.
6. Als collega's leren en werken we samen.

1.4 Unique selling points

Waarom kiezen leerlingen voor Panta Rhei:

- Kleinschalig, veilig en gezellig;
- Goede begeleiding, persoonlijke aandacht en -ondersteuning;
- Hoog slagingspercentage: basis 97,7%, kader 98,6% en mavo 94% gemiddelde over 3 jaar;
- Ontwikkelen belangrijke vaardigheden voor je toekomst;
- Veel keuzemogelijkheden in alle leerjaren;
- Kansen om te groeien naar een hoger niveau;
- Aandacht voor creativiteit en technologie;
- Goed bereikbaar in een rustige omgeving in Amstelveen.

1.5 De juridische structuur

De Stichting voor Voortgezet Onderwijs Amstelveen is statutair gevestigd in Amstelveen. Het aansluitnummer van de Kamer van Koophandel van de stichting is 41198444 en het BRIN-nummer is 00WD. Panta Rhei is de enige school die onder het bestuur van de stichting valt. Sinds begin 2020 is het two-tier bestuursmodel ingevoerd, met een bestuurlijk orgaan en een toezichthoudend orgaan. Het bestuur van de school legt verantwoording af aan de Raad van Toezicht (RvT) bestaande uit zes leden (voor meer informatie verwijs ik u naar bijlage 2; het verslag van de RvT).

1.6 Onze identiteit

Panta Rhei wil eraan bijdragen dat de leerling kan deelnemen aan de samenleving op basis van verdraagzaamheid voor de overtuigingen van anderen, voor zover die gebaseerd zijn op erkende waarden in de Nederlandse traditie. Hiermee biedt Panta Rhei een stabiele en neutrale leeromgeving.
Wij zijn een 'bijzonder neutrale' school en vinden dit neutrale karakter een van de belangrijkste kenmerken van onze identiteit.
Naast deze algemene opvoedkundige taak heeft de school twee minder uitgesproken, maar wel onderscheidende kenmerken die bijdragen aan de positieve uitstraling en maatschappelijke (meer-)waarde van de school:

- Panta Rhei biedt díe leerlingen die het reguliere onderwijs minder gemakkelijk kunnen volgen dan veel van hun leeftijdgenoten extra ondersteuning en
- Panta Rhei kenmerkt zich door een multiculturele samenstelling zonder dominantie van een van die culturen.

1.7 Governance Code Goed Onderwijsbestuur VO

De school volgt de afspraken die gemaakt zijn in de commissie Code Goed Onderwijsbestuur van de VO-raad. De code is bedoeld om de governance van de onderwijsorganisatie te helpen vormgeven en de maatschappelijke opgave van het onderwijs te realiseren. De code is in 2019 geactualiseerd.
De nieuwe code gaat uit van vier principes: verantwoordelijkheid, professionaliteit, integriteit en openheid. Panta Rhei geeft invulling aan deze principes.
Het principe van openheid krijgt vorm door het publiceren van het schoolplan en jaarverslag. De professionaliteit komt naar voren in activiteiten zoals het eens per jaar de balans opmaken van het functioneren van het bestuur in verhouding tot de opgave van de organisatie en de jaarlijkse

zelfevaluatie van de RvT. Het principe van integriteit wordt jaarlijks geagendeerd. Het bestuur heeft samen met de RvT vastgesteld dat er geen sprake was van tegenstrijdige belangen. Enkele andere aspecten die voortvloeien uit de Code Goed Onderwijsbestuur VO zijn de klachtencommissie en de dialoog met belanghebbenden ('horizontale dialoog' genoemd).

Klachtencommissie
De klachtencommissie van Panta Rhei voert haar werkzaamheden uit op basis van de herziene klachtenregeling (versie 2019). Drie leden uit de RvT vormen de klachtencommissie. In het verslagjaar heeft de klachtencommissie geen klacht ontvangen. Er is wel een klacht bij de landelijke klachtencommissie ingediend (uitkomst: afgewezen).

Dialoog met intern belanghebbenden
MR: Wij hechten veel waarde aan medezeggenschap. In de MR zijn medewerkers en ouders vertegenwoordigd. In 2021 is de MR regelmatig samengekomen met de directeur-bestuurder in een reguliere vergadering. (Zie verder bijlage 1 het verslag van de MR).
Horizontaal overleg MR-RvT: twee keer per jaar wisselen een delegatie van de RvT en een delegatie van de MR informatie uit.

Personeel: de dialoog met personeel is verankerd in het werkoverleg. Belangrijke beleidswijzigingen op het gebied van personeel worden besproken in de MR. Onder medewerkers wordt tweejaarlijks een medewerkersbelevingsonderzoek afgenomen. Dit is in 2021 afgenomen en ook in het jaarverslag van 2020 besproken.

Ouderraad: Naast de MR, waarin enkele ouders zitting hebben, heeft de school een ouderraad waarin met name de dagelijkse gang van zaken besproken wordt met de schoolleiding.

Leerlingenraad: de leerlingenraad van Panta Rhei is samengesteld uit leerlingen van verschillende jaarlagen. In deze leerlingenraad wordt onder andere gesproken over de inhoud en kwaliteit van de lessen. De opbrengsten van deze gesprekken worden gedeeld met de schoolleiding. Als deze opbrengsten aanleiding geven personele aanpassingen te doen, wordt dit besproken in het MT.

Adviesraad: In de adviesraad participeren het bedrijfsleven, maatschappelijke organisaties, basisonderwijs en mbo. Er is geen bijeenkomst van de adviesraad geweest als gevolg van de maatregelen aangaande het coronavirus.

Daarnaast zijn projecten zoals bijvoorbeeld de Jongerenrechtbank en Paarse vrijdag gericht op het bevorderen van een veilig sociaal klimaat voor en met leerlingen.

Dialoog met externen
Iedereen die informatie wil over de school met betrekking tot het onderwijs, de resultaten en de tevredenheid kan dit vinden op de website 'Scholen op de kaart' (www.scholenopdekaart.nl). 'Scholen op de kaart' is opgezet als verantwoordingsysteem voor alle VO-scholen in samenwerking met de VO-raad.

Algemeen: relevante stukken worden op de website gepubliceerd, vertrouwelijke stukken staan alleen op het beveiligde ouder-/leerling-/personeels- of bestuursportaal.
VO-scholen: met de collega-scholen voor voortgezet onderwijs vindt regelmatig overleg plaats over schooloverstijgende thema's. Daarnaast participeren we als school in meerdere netwerken over diverse thema's.

Nova ISK: Panta Rhei is poortschool voor Nova ISK. Dit houdt in dat leerlingen die onderwijs volgen op de ISK van het Nova bij ons staan ingeschreven. Ook de financiering voor deze leerlingen verloopt via ons. Daarnaast is er overleg over de doorstroom van ISK-leerlingen.

Het Samenwerkingsverband Amstelland en Meerlanden (SWVAM): de school is lid van dit samenwerkingsverband en werkt in samenwerking met andere scholen aan passend onderwijs voor alle leerlingen in het VO. Een aantal subsidies in het kader van passend onderwijs ontvangt de school rechtstreeks van dit samenwerkingsverband.
Samenwerking in de regio Amsterdam: de samenwerking met het SWV Amsterdam is goed en constructief. De directeur-bestuurder participeert actief in het netwerk van de OSVO. Wat de VO-scholen in Amsterdam gezamenlijk willen bereiken is verwoord en vastgesteld in 'De Amsterdamse VO-Agenda'. Panta Rhei neemt ook deel aan de kernprocedure van Amsterdam. Verder doet Panta Rhei actief mee met het Masterplan Techniek van de regio Amsterdam en activiteiten in het kader van Sterk Techniek Onderwijs van Amsterdam.

Primair onderwijs: in de kernprocedures van Amstelland en Amsterdam werken we samen aan de overstap van de basisschool naar het VO in de regio. Daarnaast wordt met het primair onderwijs op een aantal thema's de samenwerking gezocht, waarbij met name de doorlopende leerlijnen tussen primair en voortgezet onderwijs en de toelatingsafspraken onderwerp van gesprek zijn. De kernprocedure Amstelland stimuleert het opgeven van vier keuzes bij de aanmelding. Hierdoor zullen ouders en leerlingen zich breed moeten oriënteren. De maatschappelijke tendens is dat ouders kiezen voor een school waar de 'laagst' aangeboden onderwijssoort aansluit bij het advies van de basisschool.

MBO: er is goede samenwerking met het MBO. Er is regelmatig overleg over verschillende thema's zoals bijvoorbeeld het versterken van techniekonderwijs.

Regionale bedrijfsleven: de dialoog met het regionale bedrijfsleven staat in het teken van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Sterk Techniek Onderwijs Amstelland (STO Amstelland) stelt ons in staat om de contacten met het bedrijfsleven en het ondernemersnetwerk verder uit te breiden.

Andere externe stakeholders zoals de gemeenten Amstelveen, Uithoorn, Ouder-Amstel en Aalsmeer, Amsterdam, De Ronde Venen, opleidingsbedrijven, regionale werkgevers en collega-instellingen, ontmoeten wij op regelmatige basis. Het overleg met de lokale overheid verloopt goed. Panta Rhei werkt in de regio intensief samen met onze partners in en buiten het onderwijs.

2 Onderwijs op Panta Rhei

2.1 Invloed van het coronavirus op het onderwijs

De coronacrisis heeft ook in 2021 een grote invloed gehad. De vele wijzigingen als gevolg van de overheidsmaatregelen hebben een grote druk gelegd op de flexibiliteit van iedereen en veel extra werk bezorgd voor de roostermaker. De omstandigheden waaronder we het onderwijs hebben verzorgd zijn verre van ideaal geweest. Veel uitval van leerlingen en collega's, de aula die niet gebruikt kon worden, onrust bij leerlingen, leerlingen die na school weinig om handen hebben, zorg over onze gezondheid en die van onze naasten. Door bovenstaande aspecten ervaren collega's en schoolleiding werkdruk en stress.
Ook op Panta Rhei is de invloed van het coronavirus nog steeds zeer groot. Onderstaand een toelichting op welke invloed het coronavirus heeft gehad op het (onderwijskundig) beleid binnen het schoolbestuur in 2021, welke keuzes de school heeft moeten maken die hebben gezorgd dat iets juist wel of niet of anders is gebeurd.

Online onderwijs
Vanaf januari 2021 tot en met medio juli 2021 is er deels online onderwijs gegeven. Bij uitzondering mocht er fysiek lesgegeven worden voor de leerlingen in de examenklassen en de leerlingen in de beroepsgerichte profielvakken (leerjaar drie PIE en D&P). Daartoe hebben we de klassen in twee groepen gesplitst en de lessentabel aangepast. Vooral de leerlingen uit de onderbouw hebben gedurende een langere periode online onderwijs gehad met uitzondering van de groep kwetsbare leerlingen, inclusief alle ISK-leerlingen.
In juni mochten alle andere leerlingen alternerend in kleine groepjes weer dagdelen op school komen op afstand met in achtneming van de RIVM-regels. Het rooster is hierop aangepast, zodat de andere dagdelen de groepen (beperkt) online onderwijs hebben gekregen.

Aanpassingen in het aanbod
Dat betekende voor vakgroepen dat ze in korte tijd tot een bijgesteld curriculum hebben moeten komen. Op basis van de aanpassing is voor een aantal vakken ook een aanpassing in het leerlingvolg- en administratiesysteem SOM gemaakt als het gaat om het aantal toetsen, de vorm van toetsing en de weging van toetsen.

Aanpassingen examens in verband met het coronavirus
Leerlingen uit leerjaar vier zijn naar school gekomen om schoolexamens te maken of in te halen en gebruik te maken van herkansing en na de einduitslag de Resultaat Verbeterings (RV)-toetsen.
Voor de derdejaars leerlingen werd de afronding van de profielmodules middels schoolexamens omgezet in CSPE (praktijkexamen).

Het schooljaar 2021-2022 is gestart met in achtneming van alle richtlijnen van het RIVM en het daaruit afgeleide protocol van de VO-raad. Daarin proberen we collega's, ouders en leerlingen ook steeds tijdig mee te nemen. Na de zomervakantie zijn de leerlingen allemaal weer fysiek naar school gekomen. In december is de laatste week voor de kerstvakantie de lockdown afgekondigd, hebben leerlingen in een bepaald tijdvak hun boeken opgehaald en hebben mentoren nog online een mentormoment gehad met hun leerlingen om het kalenderjaar af te ronden. De resterende dagen zijn ingezet om voor te bereiden op eventueel online onderwijs in januari 2022.

Ventilatie
Het gebouw van Panta Rhei valt onder de categorie "frisse scholen". Een Frisse School is een schoolgebouw (basis- of voortgezet onderwijs) met een laag energieverbruik en een gezond binnenmilieu. In een Frisse School is aandacht voor energie, luchtkwaliteit, temperatuur, licht en geluid.

Personeel
Ook in 2021 nam het aantal personeelsleden dat thuis moest blijven met COVID-19 gerelateerde klachten (verkoudheid of griepverschijnselen) en/of in afwachting van een test en de testresultaten, of vanwege quarantaine maatregelen bij tijd en wijle problematische vormen aan, waardoor de continuïteit van het onderwijs onder druk stond. Het vraagt continue aandacht en snel schakelen om daar waar mogelijk vervanging te regelen. Het vraagt tevens extra begeleiding om de nieuwe collega's goed mee te laten draaien in het onderwijs. Hiervoor is extra coaching en begeleiding verzorgd door onze eigen docenten.

Leerlingen
De afwezigheid van leerlingen wegens COVID-19 gerelateerde klachten heeft onze aandacht en waar nodig overleggen we met de GGD over de te nemen maatregelen.

Subsidie voor het inhalen van achterstanden ontstaan door het coronavirus
De invulling van plusonderwijs en bijlessen uit hoofde van de Subsidieregeling inhaal- en ondersteuningsprogramma's onderwijs 2020-2021 die in september 2020 waren gestart zijn in maart 2021 weer opgestart. De programma's uit tijdvak één en twee zijn eind 2021 geheel afgerond.

NPO
Er is een plan geschreven voor de besteding van de NPO-gelden voor het inhalen van de achterstanden op het cognitief en sociaal-emotioneel gebied.

2.2 Onderwijsresultaten

De Inspectie maakt gebruik van vier indicatoren:

1. *De onderwijspositie ten opzichte van het primaire onderwijs* geeft het onderwijs aan dat leerlingen volgen in het derde leerjaar ten opzichte van het advies van de basisschool.

We behalen op die indicator al meerdere jaren achtereen een hoog percentage. Dit betekent dat een relatief hoog percentage van de leerlingen in het derde leerjaar boven het basisschooladvies is geplaatst. Dat heeft twee kanten. Positief is dat leerlingen opstromen doordat wij de leerlingen zo kunnen motiveren dat zij het meeste uit zichzelf halen. De keerzijde is dat voor enkele leerlingen het niveau toch te hoog blijkt te zijn waardoor zij in de bovenbouw op hun tenen moeten lopen of zelfs vastlopen, doubleren of alsnog afstromen.

2. Bij *de onderbouwsnelheid* wordt per schooljaar bepaald of de leerling overgaat of blijft zitten in de eerste twee leerjaren. Succesvol is dus een leerling die overgaat. Voor deze indicator wordt vervolgens één percentage over de beide leerjaren bepaald. Niet succesvol zijn leerlingen die blijven zitten of hun schoolloopbaan vervolgen op een andere school. De norm is 4,5% zonder correctie. Bij de indicator 'Onderbouwsnelheid' worden nieuwkomers korter dan twee jaar in Nederland buiten beschouwing gelaten.

Op de indicator 'onderbouwsnelheid' scoort Panta Rhei onder de norm. Dit betekent dat de school een attendering heeft ontvangen en een plan van aanpak moest maken. Een school krijgt een attendering als de onderwijsresultaten van een onderwijssoort boven de norm zijn op basis van het gemiddelde over de afgelopen drie jaren, maar onder de norm op basis van de gegevens in het meest recente jaar. De activiteiten uit het plan van aanpak zijn opgenomen in het teamplan en de evaluatie ervan wordt dan ook meegenomen in de periodieke evaluatie van de teamplannen.

3. *Het bovenbouwsucces* geeft aan dat leerlingen in de bovenbouw zonder te veel vertraging hun examen halen. Bij de indicator 'Bovenbouwsucces' worden nieuwkomers buiten beschouwing gelaten. Ook leerlingen die uitstromen naar het speciaal onderwijs of praktijkonderwijs worden niet meegerekend, evenals leerlingen die opstromen naar een hogere onderwijs.

Op de indicator bovenbouwsucces scoren we boven de norm.

4. *Examencijfers*
De indicator Examencijfers gaat over het gemiddeld cijfer van het centraal examen van alle vakken in een onderwijssoort. Alle vakken met een centraal examencijfer die meetellen bij de uitslagbepaling, worden meegenomen. Ook de beroepsgerichte vakken in het vmbo tellen dus mee bij de bepaling van het gemiddelde. Vanzelfsprekend gaat het voor leerlingen om hun diploma. De inspectie kijkt per school ook naar de hoogte van het gemiddeld cijfer voor het centraal examen. De examencijfers geven een belangrijke indicatie van het niveau waarop de school de leerlingen heeft weten te brengen.
Wanneer nieuwkomers een regulier examen doen tellen zij gewoon mee bij de centraal examencijfers en dus ook voor de indicator 'Examencijfers'.

De procedure rondom het centraal examen is afgelopen schooljaar aangepast. De examenresultaten waren zeer goed. Er waren in het schooljaar 2020-2021 133 kandidaten opgegeven voor het examen. Alle kandidaten in de basis- en kaderberoepsgerichte leerweg zijn geslaagd (100%). In de mavo zijn 30 van de 33 leerlingen geslaagd (90,9%).

Eindoordeel 'voldoende'
Indien ten minste drie van de vier indicatoren op of boven de norm scoren, is het eindoordeel 'voldoende'. Uit de rapportage onderwijsresultaten over de laatste drie jaar blijkt dat Panta Rhei drie van de vier indicatoren boven de norm scoort. Het berekend eindoordeel is over het driejarig gemiddelde voor alle afdelingen dus voldoende. Dit berekend eindoordeel geeft geen aanleiding tot een risicogericht kwaliteitsonderzoek.

2.2.1 Toetsing en examinering

De PTA's en het examenreglement zijn aangepast op de bevindingen van de herstelopdracht vanuit de inspectie uit 2019. De examencommissie heeft in het examenreglement een prominentere rol gekregen rondom de diverse aspecten van het totale examen. Waaronder het borgen van de kwaliteit van de schoolexaminering (inhoudelijk en procesmatig) en het vaststellen van richtlijnen en aanwijzingen om het schoolexamen te beoordelen en vast te stellen.

2.3 Passend Onderwijs

Passend onderwijs op Panta Rhei
In het schoolondersteuningsprofiel van Panta Rhei staat beschreven welke basisondersteuning en welke extra ondersteuning worden geboden. Kenmerkend voor de extra ondersteuning is dat leerlingen met extra ondersteuningsbehoeftes in een reguliere klas het onderwijs kunnen volgen. De ondersteuning wordt jaarlijks geëvalueerd en de middelen uit het samenwerkingsverband worden verantwoord aan de hand van doelmatigheid en rechtmatigheid. Panta Rhei heeft alle financiële middelen die zij van het samenwerkingsverband heeft ontvangen voor de extra begeleiding van leerlingen schriftelijk verantwoord. Daarnaast heeft de school ook de doelmatigheid van middelen verantwoord door de arrangementen die zij aanbiedt te beschrijven en de resultaten te benoemen. De directeur-bestuurder is tevreden over de gezamenlijke inzet die gepleegd is en de ontwikkeling die dit jaar gemaakt is in de verantwoording van de middelen.

De visie van Panta Rhei op het ondersteunen en begeleiden van leerlingen heeft als uitgangspunt dat deze begeleiding preventief en inclusief van aard is. Dit betekent dat de ondersteuning niet buiten de les plaatsvindt maar zoveel mogelijk in de les. Een groot aantal leerlingen met extra ondersteuningsbehoeften weten wij goed te bedienen. Er is een start gemaakt om pro-actiever aan deze ondersteuningsbehoefte te kunnen voldoen: door voor leerlingen met een extra ondersteuningsbehoeftezorgleerlingen een ontwikkelperspectiefplan (OPP) op te stellen en door middel van periodieke leerlingbespreking sneller op te schalen indien dat gewenst is. Met inzet van de zorgcoördinator, schoolmaatschappelijk werk, begeleider passend onderwijs, intern begeleiders, mentoren en locatieassistenten werken we eraan tijdiger tot een passende interventie voor deze leerlingen te komen en te volgen of de afgesproken interventie werkt. In januari 2020 is gestart met de pilot expertisepunt, waar alle extra begeleiding en hulp gebundeld wordt onder leiding van de zorgcoördinator. Deze is in 2021 geëvalueerd.

Evaluatie expertisepunt
Er zijn leerlingen die naast de begeleiding van de mentor en intern begeleider extra aandacht nodig hebben om in hun onderwijs- en ondersteuningsbehoeften te kunnen voldoen.

2.4 Projecten

2.4.1 Sterk Techniek Onderwijs Amstelland

Panta Rhei is penvoerder van het project Sterk Techniek onderwijs. Doel daarvan is om samen met de andere scholen die vmbo-onderwijs aanbieden in de regio Amstelland en het regionale bedrijfsleven de instroom van leerlingen in het techniekonderwijs te bevorderen en te zorgen voor een aantrekkelijk en eigentijds lesaanbod. Het ministerie van OC&W heeft voor de projectperiode 2020-2023 een subsidie toegekend van € 3,2 miljoen, waarmee wij de gezamenlijke plannen tot 2023 kunnen uitvoeren.

De drie doelstellingen van het project zijn:

1. Vraaggericht vernieuwen en versterken van het techniekonderwijs en de daarbij te organiseren regio dekkende techniek-infrastructuur, zowel binnen de onderwijsinstellingen als binnen de bedrijven en deze aanpak duurzaam borgen in het beleid van de consortium partners.
2. Verbreden, opschalen en duurzaam versterken van de techniekdocententeams, instructeurs en praktijkbegeleiders en deze aanpak ook duurzaam borgen in het HRM-beleid van de consortiumpartners.
3. Vergroten en verbreden van de instroom in de techniekopleidingen (PO en LOB+) gericht op een kwantitatief en kwalitatief evenwicht tussen vraag en aanbod in de techniek sectoren op de regionale arbeidsmarkt en de daarbij te ontwikkelen aanpak ook duurzaam borgen binnen het reguliere beleid van de consortiumpartners.

Er is een stuurgroep ingesteld. De programmamanager STO Amstelland stuurt de projectleiders aan. De samenwerking op operationeel niveau van de leden van de projectgroepen en -leiders heeft vorm gekregen. De regiegroep, bestaande uit de schoolleiders van de samenwerkende scholen, zorgt dat een en ander binnen de scholen goed gefaciliteerd wordt volgens plan. Als penvoerder hebben we de administratieve verantwoording geregeld en zijn de processen ontwikkeld. De verantwoording van de deelnemende scholen over het eerste jaar is ontvangen, door de stuurgroep gefiatteerd, administratief verwerkt en de betaling van de subsidie aan de deelnemende scholen heeft in 2021 plaatsgevonden.
De uitvoering van de voorgenomen activiteiten verloopt niet geheel volgens planning. Activiteiten zijn afgezegd of vertraagd in verband met alle veiligheidsmaatregelen rondom het coronavirus.

2.4.2 Jongerenrechtbank

De Jongerenrechtbank is een uniek project voor het vmbo. Panta Rhei heeft een jongerenrechtbank, waarin speciaal daarvoor opgeleide leerlingen rechtspreken bij overtreding van de leefregels en conflicten die zich in en om de school hebben voorgedaan. Het doel van de behandeling door de jongerenrechtbank is om samen met alle direct betrokkenen een goede uitkomst te vinden, die gericht is op herstel van wat is misgegaan. Dat wil zeggen oplossen in plaats van (alleen) straffen. Op die manier wordt gekeken naar wat nodig en redelijk is om na de gebeurtenis weer samen met elkaar verder te kunnen. De jongerenrechtbank levert daarmee een bijdrage aan een veilig sociaal klimaat op school. In de jongerenrechtbank zitten leerlingen van onze school die zijn getraind door professionals zoals politiemensen, advocaten, rechters, officieren van justitie en mediators. Elk jaar wordt hiervoor een nieuwe groep leerlingen op basis van vrijwilligheid opgeleid en officieel beëdigd door een rechter in de rechtbank Amsterdam.

2.4.3 NT2 in de regio

Nieuwkomers waarvoor Nederlands de tweede taal is, kunnen in het reguliere voortgezet onderwijs instromen vanuit de ISK (internationale schakelklas) of het primair onderwijs, met of zonder taalklas. Leerlingen die vanuit de ISK of vanuit (de taalklas van) het primair onderwijs het reguliere onderwijs instromen, zitten nog midden in hun tweedetaalverwervingsproces. Er is in dit gevolgde traject een goede basis gelegd voor hun Nederlands. Binnen het regulier onderwijs kan én moet hun Nederlandse taalvaardigheid zich verder ontwikkelen. De leerlingen moeten zich niet alleen de inhoud van deze vakken eigen maken, maar tegelijkertijd werken aan de ontwikkeling van hun Nederlandse taalvaardigheid. Hiervoor is het van cruciaal belang dat er binnen het reguliere onderwijs voldoende expertise is in het leren van het Nederlands als tweede taal (NT2), van waaruit de docent deze leerlingen kan ondersteunen en begeleiden. Om deze expertise binnen de scholen te bevorderen, zijn er op alle VO-scholen in regio Amstelland NT2-coaches aangesteld vanuit de school zelf. Om de uren voor deze coaches te kunnen faciliteren is er een subsidie aangevraagd, toegekend en goedgekeurd. Daarnaast is een groot deel van de scholing uit deze subsidie betaald.

2.5 Onderwijsontwikkelingen

- ✓ In 2021 is gestart met het schrijven van het nieuwe schoolplan. Dit is gedaan in verschillende teamsessies met een startbijeenkomst door een externe begeleider. In 2022 zal dit ter goedkeuring voorgelegd worden aan de MR. Op basis van dit nieuwe schoolplan zullen doelstellingen worden geconcretiseerd in teamplannen en vakontwikkelplannen.

- ✓ De onderbouw heeft een aantal profielprogramma's, de zogenaamde plusprofielen: sport, koken, game & technologie en expressie. Hiermee komen we tegemoet aan de interesses en talenten van de leerlingen.

- ✓ Naast het reguliere onderwijs wordt doorgaans elke onderwijsperiode in de onderbouw afgesloten met een projectweek. In deze projecten is extra aandacht voor de 21e-eeuwse vaardigheden zoals communicatie, samenwerken, omgaan met ICT, creativiteit, kritisch denken, probleem oplossen, sociale & culturele vaardigheden. Vanwege het coronavirus zijn de projectweken in het voorjaar en aan het einde van het schooljaar 2020-2021 geannuleerd. De eerste projectweek van 2021-2022 heeft wel plaatsgevonden.

- ✓ Ten aanzien van loopbaanoriëntatie en -begeleiding zijn activiteiten ondernomen en informatiematerialen ontwikkeld om de loopbaanbegeleiding verder inhoudelijk vorm te geven. Het invoeren en implementeren van één digitaal systeem voor loopbaandossierontwikkeling is samen met borging loopbaangesprekken een aandachtspunt. Hiernaast ligt bij loopbaanoriëntatie en -begeleiding de focus op versterken van het partnerschap met ouders.

- ✓ Ter ondersteuning van de leerlingen worden extra lessen aangeboden in de onder- en bovenbouw. Dit in de vorm van een begeleidingsuur voor de kernvakken.

- ✓ Ten aanzien van de Internationale Schakel Klas (ISK) valt op dat er een verschuiving in 'land van herkomst' te zien is. We zien minder vluchtelingen/statushouders en meer arbeidsmigranten instromen in de ISK, leerlingen van hoger opgeleide ouders die voornemens zijn zich hier in de regio te vestigen. Ook het aantal nieuwkomers heeft een vlucht genomen. We zijn het schooljaar 2021-2022 gestart met een vierde klas en in december 2021 is vanwege het grote aantal aanmeldingen besloten dat er een vijfde klas kan starten.

2.6 Schoolklimaat

2.6.1 Sfeer en veiligheid

Een aandachtspunt binnen veiligheid en pedagogisch klimaat zijn de leefregels. Om de regels levend te houden wordt hier in meerdere teambijeenkomsten aandacht aan besteed. Een goed contact met de mentor levert een bijdrage aan het gevoel van veiligheid en het pedagogisch klimaat. Er is gekozen om zoveel mogelijk twee mentoren op één groep te zetten. Hierdoor heeft de leerling altijd een aanspreekpunt ook als de mentor parttime werkt. Bovendien overleggen de mentoren met elkaar, maken gebruik van elkaars kwaliteiten en leren zo van elkaar.
De begeleider passend onderwijs biedt ondersteuning aan de leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften in de klas. Hierbij moet in ogenschouw genomen worden dat de begeleiding veelal indirect plaatsvindt door het geven van handelingsadviezen aan docenten. Het gewenste resultaat is dat leerlingen onderwijs in de klas kunnen volgen.
Het pedagogisch klimaat wordt door de inspectie als voldoende beoordeeld. Zij trof tijdens het onderzoek een veilige en gestructureerde omgeving voor leerlingen aan.

2.6.2 Sociale veiligheid en tevredenheid

In het schooljaar 2020-2021 zijn in het voorjaar de tevredenheidsonderzoeken afgenomen voor leerlingen. De algemene tevredenheid scoorde gemiddeld een 6,4. In het tevredenheidsonderzoek voor leerlingen zitten ook vragen waarmee een uitspraak gedaan wordt over de sfeer en de veiligheid. De sfeer scoorde gemiddeld 6,6; de veiligheid scoorde gemiddeld 9,2. Bij iedere onderwijssoort (onderbouw, bovenbouw basis, kader en (G)T wordt op één of meerdere categorieën onder het landelijk gemiddelde gescoord. Echter ten opzichte van voorgaande jaren, is er hoger gescoord. Verbeterpunten zijn opgenomen in de toelichting op de tevredenheidsonderzoeken van 2021. Wij willen dat leerlingen zich prettig en veilig voelen bij ons op school. Alleen dan kunnen zij immers maximaal presteren.

Het oudertevredenheidsonderzoek is in het schooljaar 2020-2021 niet afgenomen. Een deel van het onderwijs heeft online plaatsgevonden en veel vragen hadden betrekking op de traditionele onderwijssetting. Wel is er een ouderenquête uitgezet in de periode van het onlineonderwijs. Daarbij is de ouderraad betrokken geweest. Verbeterpunten zijn daar waar mogelijk direct doorgevoerd.

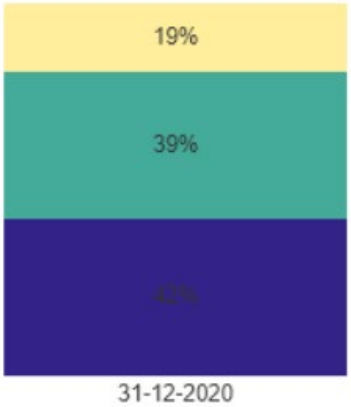
Uiteraard blijven de sfeer en veiligheid een groot aandachtspunt binnen ons beleid.

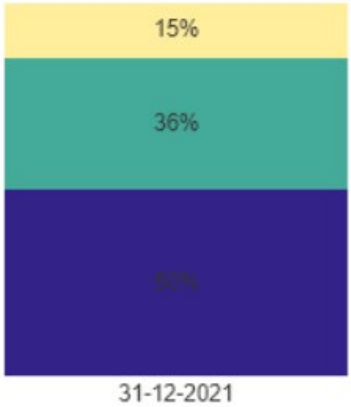
3 Personeel en huisvesting

3.1 Personeelsformatie

De school heeft gemiddeld 83,6 fte (106 personeelsleden) in dienst in 2021 (2020: 84,02 fte en 99 personeelsleden). In 2021 is sprake van een redelijk evenwichtige verdeling tussen mannelijke (45,3%) en vrouwelijke (54,7%) personeelsleden (2020: 43,4% / 56,6%).

De functiemix voor 2021 en 2020 is hieronder weergegeven waarbij de bovenste laag LD-functies betreft, gevolgd door LC en LB:





De streefwaarden zijn in overleg met de MR tot stand gekomen. Voor LB-docenten ligt de streefwaarde op 30,7% waar men met 50% in 2021 ver boven zit. Voor LC-docenten ligt de streefwaarde op 50,6%, hier heeft Panta Rhei met 36% realisatie nog ruimte om te groeien. Voor LD-docenten ligt de streefwaarde op 18,7% waar Panta Rhei met 15% in de buurt komt.
Bij Panta Rhei is nog een aantal docenten in opleiding voor hun bevoegdheid. Wanneer deze LB-docenten in de nabije toekomst hun bevoegdheid halen, moet er voldoende ruimte blijven in de functiemix om hen te binden en te boeien met een vooruitzicht om promotie te kunnen maken. In 2020 zijn er vijf docenten van LB naar LC benoemd. In 2021 zijn er 3 LC-docenten en 1 LD-docent benoemd.

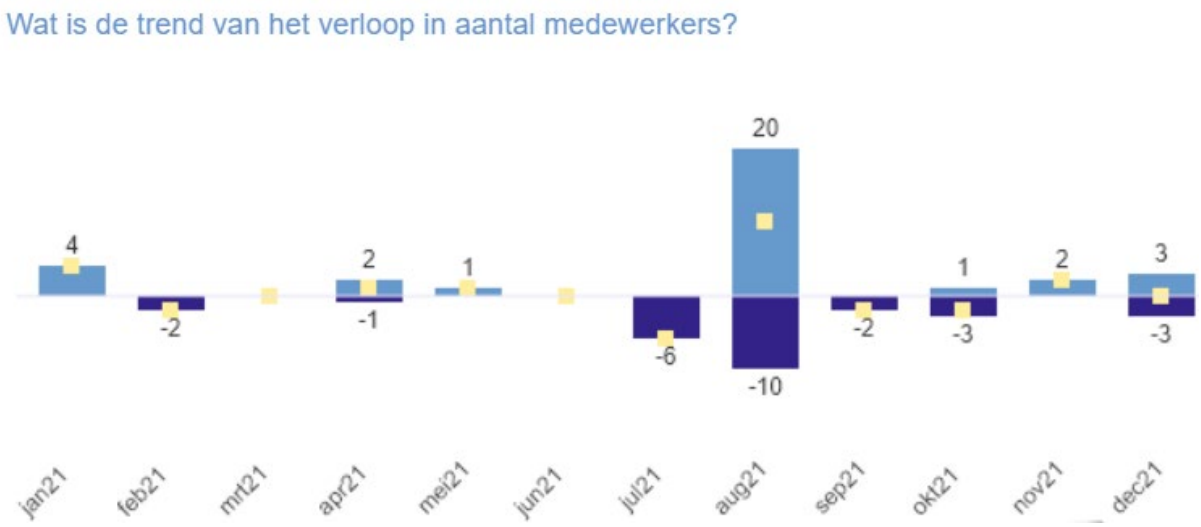
Gekwalificeerd personeel is essentieel voor het aanbieden van goed onderwijs. In 2021 is studieverlof verleend aan studerende docenten voor het behalen van bevoegdheden. Het aandeel onbevoegd gegeven lessen is hoger dan landelijk gemiddeld. Panta Rhei en onze docenten investeren in studieactiviteiten om een bevoegdheid te behalen.

Panta Rhei maakt deel uit van de erkende opleidingsschool ROSA (Regionale Opleidingsschool Amstelland). Dit betekent dat studenten van de lerarenopleidingen en de universiteit bij ons stage kunnen lopen. Het grote voordeel hiervan is dat zij ons op de hoogte houden van de nieuwste ontwikkelingen op onderwijsgebied en feedback bieden op ons eigen doen en laten. Daarnaast hebben wij hierdoor de mogelijkheid om vacatures in de regel wat sneller te vervullen. De coördinatie van de stages in het kader van de opleidingsschool ROSA ligt in handen van onze schoolopleider.

3.2 Verloop en ziekteverzuim

3.2.1 Verloop personeel

In 2021 hebben 27 personeelsleden de school verlaten, er zijn 33 nieuwe personeelsleden benoemd. Het merendeel van de personele wisselingen heeft plaatsgevonden onder de LB-docenten. Oorzaken van het verloop bij de docenten zijn: het niet verlengen van een tijdelijk contract, pensionering en afloop van projecten zoals de inhaal- en ondersteuningsprogramma's.



3.2.2 Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim, inclusief zwangerschapsgerelateerd verzuim, is gestegen van 6,9% in 2020 naar 8,16% in 2021. De school heeft een externe Arbodienst: Zorg van de Zaak. Deze Arbodienst heeft regelmatig overleg met de zieken, betreffende leidinggevenden en de HR-adviseur. Op deze wijze wordt het continue monitoren van het verzuim geborgd.

Het langdurig verzuim (langer dan 1 jaar) maakte in de eerste helft van 2021 een groot deel van het verzuimpercentage uit (5%). In de loop van 2021 neemt het aantal langdurig zieken af en zien we een stijging in de verzuimfrequentie. De verzuimfrequentie bedraagt 1,14; het gemiddeld aantal ziekmeldingen per werknemer over 2021 bedroeg meer dan 1 keer.
Dit vindt zijn verklaring grotendeels in Covid-19. Ook is er een wisseling in de directie geweest (najaar 2021) en heeft dit zijn weerslag in de verzuimcijfers.

3.2.3 Uitkomst huidige MTO

In januari 2021 is een MTO uitgezet om te onderzoeken of de ingezette verbeterpunten ten aanzien van het vorige onderzoek tot verbetering hebben geleid. Hierbij zijn dezelfde thema's bevraagd als in de enquête in 2018/2019 en is de respons lager dan de vorige meeting (2021 69% en was in 2018 73%).

De algemene tevredenheid van medewerkers heeft een score van 8, deze score is gelijk aan de score van de landelijke benchmark VO en in vergelijking met 2019 (7,7) is de score hoger. Deze score is belangrijk omdat de stelling is voorgelegd "Alles bij elkaar genomen ben ik tevreden met mijn werk" en geeft in algemene zin de tevredenheid van de medewerkers aan over hun werk bij ons op school.

De resultaten van het onderzoek laten zien dat een aantal thema's waarop is ingezet tot verbetering heeft geleid, dit zijn de thema's Persoonlijke ontwikkeling, Werkdruk en Communicatie. Het thema Werkdruk scoort hoger dan de vorige meting en ook hoger dan de benchmark VO. De helft of meer van de medewerkers is niet tevreden over de mentale belasting van het werk, de gevolgen van de wisselingen in het team en het gebrek aan tijd om werk voor te bereiden/zorgleerlingen te begeleiden. Het thema Directie heeft niet tot een hogere score geleid. We kunnen concluderen dat de thema's Directie en Communicatie de knelpunten vormen binnen onze school.

3.3 Professionalisering

De inspectie constateert in het vierjaarlijks onderzoek in 2019 dat op initiatief van het bestuur een cultuuromslag in de school in gang is gezet. Professioneel handelen heeft meer aandacht gekregen en dat proces heeft in de praktijk ook daadwerkelijk gestalte gekregen. De inspectie is van mening dat het team zich doel- en resultaatgericht wil inzetten voor de leerling.

- Door de collectieve professionalisering (elke donderdagmiddag) ontstaat een duidelijke, rustige, vaste weekstructuur. Dit zorgt voor meer adem-, regel- en overlegruimte op de vergadermiddag en minder lesuitval. De invulling van de professionaliseringstijd is in overleg met de leidinggevende ingevuld. Belangrijk is dat we toe willen naar maatwerk op het gebied van professionalisering.
- Elke docent heeft met zijn leidinggevende een gesprek gevoerd en aangegeven waarop hij of zij zich binnen de speerpunten van het schoolplan en vakwerkplan samen met collega's wil professionaliseren. Op basis van deze professionaliseringsbehoeften zijn de themagroepen geformeerd.
- Per themagroep dienen de doelen van de professionalisering te worden beschreven en uitgezet in de tijd, zodat ze achteraf kunnen worden geëvalueerd. Als leergemeenschap willen we uiteindelijk van elkaar leren en onze gezamenlijke kennis uitbreiden en verdiepen.
- Om passend onderwijs te kunnen bieden, moeten docenten kunnen inspelen op de diverse ondersteuningsbehoeften van de leerlingen. Om dit te realiseren is een aantal activiteiten ondernomen: docenten kunnen de begeleider passend onderwijs om advies vragen en mentoren worden begeleid in het gebruik van het groepsplan door de intern begeleider en de begeleider passend onderwijs. Er zijn ook diverse scholingen georganiseerd door het Expertisepunt.
- Professionalisering, opleiding en ontwikkeling. Het nieuwe schooljaar 2020-2021 is gestart met 20 nieuwe collega's, waaronder veel startende docenten. Er is extra capaciteit beschikbaar gemaakt in de formatie om de begeleiding van startende docenten tijdens lestijd te verbeteren. Er wordt veel tijd en geld geïnvesteerd in professionele ontwikkeling.

3.4 Arbeidsmarkt en opleidingsschool

Het voortgezet onderwijs in de randstad heeft te maken met een lerarentekort. Voor aanpak van het lerarentekort hebben we een samenwerking met de VO-besturen en Hogescholen in ROSA-verband (ROSA = Regionale Opleidingsschool Amstelland). Panta Rhei is hiermee een erkende opleidingsschool. We hebben met de betrokken besturen en opleidingen een projectsubsidie ontvangen van OCW voor een regionale aanpak van het personeelstekort.
De verduurzaming van de opleidingsstructuur en de opleidingsschool binnen Panta Rhei heeft vorm gekregen door het aanstellen van coaches, een opleidingscoördinator, voldoende werkplekbegeleiders en het inhuren van extra capaciteit ten behoeve van supervisie waardoor we beter in staat zijn om studenten en startende docenten te begeleiden en aan ons te binden.

3.5 Strategisch personeelsbeleid

In het schoolplan 2018-2021 is een aantal concrete strategische doelen geformuleerd m.b.t.

- ziekteverzuim (is hierboven besproken)
- ontwikkeling van kennis en kunde; professionalisering (is hierboven besproken)
- eenduidig en faciliterend leiderschap met ruimte voor professioneel handelen
- efficiënte HR-processen die het personeel, en daarmee het onderwijsproces, faciliteren
- optimale opleidingsstructuur (opleidingsschool is hierboven besproken)

Eenduidig en faciliterend leiderschap met ruimte voor professioneel handelen
Hier is in 2019/2020 wel een start mee gemaakt d.m.v. teambuilding en een strategiemiddag in augustus, maar door het coronavirus heeft dit in 2021 geen vervolg gekregen.

De efficiënte HR-processen die het personeel, en daarmee het onderwijsproces, faciliteren
Aan het begin van het schooljaar wordt met alle medewerkers een startgesprek gevoerd. Aan het einde van het schooljaar wordt dit gevolgd door een functioneringsgesprek. Uiteraard begint sturing op goede onderwijskwaliteit bij het vastleggen van heldere verwachtingen en het gezamenlijk afstemmen van individuele- en groepsdoelstellingen. Dit is voor medewerkers richtinggevend en geeft sturing. Het voeren en vastleggen van de startgesprekken is daarom een belangrijke prioriteit. Ook wordt er door de schoolleiding gestuurd op het operationaliseren van de team- en vakontwikkelplannen en is dit onderwerp van gesprek in het MT.
Bij Panta Rhei werken mensen die hun eigen kwaliteiten en vaardigheden kennen en ontwikkelen, daarin (h)erkend, ondersteund en daar waar nodig ook gestuurd worden door hun leidinggevende.

3.6 Werkdruk

Werkdruk wordt in het onderwijs hoger ervaren dan in een aantal andere sectoren zoals de zakelijke dienstverlening en overheid. De bekende oorzaken van een te hoog ervaren werkdruk is de belasting van niet-lesgevende taken op de docenten, de beperkte mogelijkheden om de werkzaamheden te plannen en vorm te geven en de fysieke, mentale en emotionele belasting van het werk.

Het MTO van begin 2021 levert op dit thema een verbetering op t.o.v. 2019 (score was 5.3 in 2019 is nu 6.6 (benchmark 6.1). We blijven hier aan werken.

3.7 Uitkeringen na uitdiensttreding

Beleid inzake beheersing uitkeringen na vertrek verdient door personele wisselingen extra aandacht in 2021. Immers werknemers in het voortgezet onderwijs die werkloos worden, krijgen doorgaans

een WW-uitkering met een bovenwettelijke aanvulling. Deze bovenwettelijke werkloosheidsuitkering is geregeld in de Werkloosheidsregeling Onderwijspersoneel Voortgezet Onderwijs, de WOVO. Als werkgever in het onderwijs betalen wij deze uitkeringen voor een deel zelf en is Panta Rhei verantwoordelijk voor de re-integratie van oud-medewerkers met een (bovenwettelijke) werkloosheidsuitkering. Om te voorkomen dat er onnodig veel geld gereserveerd moet worden voor uitkeringskosten, proberen we vanaf het moment van indiensttreding de WW-instroom zoveel mogelijk te beperken. Oud-medewerkers die aanspraak maken op een WW-uitkering worden periodiek gemonitord. Panta Rhei heeft een externe partij gecontracteerd om actieve begeleiding en bemiddeling aan te bieden.

3.8 AVG / ICT

Panta Rhei is bezig met het inrichten van een verwerkingsregister. En er zijn verwerkersovereenkomsten afgesloten met de verwerkers van gegevens. Dit is zoveel mogelijk gebaseerd op het Privacy convenant Onderwijs. Werken aan voorlichting en bewustwording met betrekking tot privacy op school blijft een belangrijk aandachtspunt; te beginnen in het managementteam en vervolgens dient hiervoor aandacht besteed te worden in de reguliere teamoverleggen met medewerkers. Er is in 2021 een externe Functionaris Gegevensbescherming ingehuurd.

Ten aanzien van de inrichting van de ICT werkt Panta Rhei met een eigen ICT-ondersteuning en laat zich verder door externen hierin ondersteunen. Er wordt gebruik gemaakt van het leerling volg- en administratiesysteem Somtoday, het roosterprogramma Zermelo en het financieel- en personeelsinformatiesysteem van AFAS. Er wordt tevens gewerkt met Office365.

3.9 Huisvesting

3.10.1 Duurzaamheid

Het schoolgebouw is in het kader van de verduurzaming van gebouwen voorzien van ongeveer 1.000 m² zonnecellen. In 2020 heeft de school via de gemeente onderzocht welk energielabel de gebouwen hebben. De school voldoet aan het energielabel A. Naast het vaststellen van het label is ook een scan uitgevoerd welke energiebesparende maatregelen genomen kunnen worden om te komen tot een hogere mate van verduurzaming. Maatregelen die een kortere terugverdientijd dan vijf jaar hebben, zijn niet aan de orde. Er is een wens om de klimaatbeheersing voor de klaslokalen en de werkruimtes aan de zuidkant van het gebouw Pandora 1 verder te verbeteren. Door de gevolgen van het coronavirus is hier nog geen gehoor aan gegeven.

3.10.2 Gebouwonderhoud

In 2020 zijn voornamelijk reguliere onderhoudswerkzaamheden uitgevoerd. Er is een Meerjarenonderhoudsplan (MJOP) met een looptijd van 20 jaar. In het volgende plan wordt deze aangepast naar een looptijd van 30 jaar. Het Integraal Huisvestingsplan (IHP) van de gemeente Amstelveen is in het najaar van 2020 door de gemeente vastgesteld. In 2022 zal het MJOP weer herzien worden.

4 Toelichting op het resultaat en de financiële positie

In dit hoofdstuk wordt een samenvatting gegeven van de jaarcijfers, ontwikkelingen en bijzonderheden ten aanzien van de financiële positie van Panta Rhei.

4.1 Financieel resultaat

Het financieel resultaat over 2021 bedraagt €71k voordelig (2020: €73k nadelig). Ten opzichte van de begroting 2021 is het werkelijke resultaat €263k hoger dan begroot.

	A	B	C		
	Realisatie	Begroting	Realisatie	Mutatie	Mutatie
Exploitatie per 31-12	**2021**	**2021**	**2020**	**A-B**	**A-C**
(x 1.000 euro)					
Baten					
Rijksbijdragen	9.013	5.871	8.986	3.142	27
Overige overheidsbijdragen	157	14	29	143	128
Overige baten	550	2.966	545	-2.416	6
Totaal baten	9.720	8.851	9.560	869	160
Lasten					
Personeelslasten	7.508	6.930	7.005	578	503
Afschrijvingen	228	415	757	-187	-529
Huisvestingslasten	567	686	683	-119	-116
Overige lasten	1.344	1.017	1.180	327	164
Totaal lasten	9.648	9.048	9.625	600	23
Bedrijfsresultaat	72	-197	-65	269	137
Financiele baten en lasten	-1	-	-7	-1	7
Resultaat	71	-197	-73	268	144

Baten

Er zit een presentatieverschuiving tussen de Rijksbijdragen en Overige baten met betrekking tot de gelden vanuit het samenwerkingsverband; deze zijn begroot onder de overige baten voor een bedrag van €2.656k terwijl de realisatie onder Rijksbijdragen is geboekt ad €2.566k. Er is derhalve €99k minder ontvangen dan begroot. De nieuwkomersbekostiging is lager uitgevallen dan begroot door een inhouding over 2020 ad €118k.

Er is in de begroting geen rekening gehouden met de NPO-gelden omdat verondersteld werd dat tegenover alle ontvangsten voor eenzelfde, of hoger, bedrag kosten zouden staan. Het lerarentekort en de coronacrisis hebben er echter voor gezorgd dat niet alle programma's volledig in 2021 uitgevoerd konden worden. Er is €399k ontvangen voor de uitvoering van de zogeheten Menukaart in het kader van NPO. Hiervan is gedurende 2021 reeds €213k besteed aan extra personele inzet en leermiddelen. Tevens is er €140k aan gelden ontvangen voor de arbeidsmarkttoelage en €76k aanvullende bekostiging voor de eindexamens 2021 welke beide niet begroot waren.

De ouderbijdragen zijn €49k hoger dan begroot omdat tijdens het opstellen van de begroting onduidelijk was of de werkweken door zouden kunnen gaan. De baten voor deze werkweken staan tegenover een even grote kostenpost onder de overige lasten. Daarnaast is de begroting zeer behouden opgesteld nu het vrijwillige karakter van de ouderbijdragen landelijk extra aandacht krijgt.

Tot slot is €40k voor twee zij-instromers ontvangen en is er sprake geweest van vrijval van gespaarde uren door oud-werknemers met een relatief hoog spaarsaldo (€124k).

Lasten
De personele lasten zijn €578k hoger dan begroot waarbij de voornaamste stijging wordt veroorzaakt door extra personele inzet in het kader van de diverse subsidieregelingen als Extra hulp voor de klas, Inhaal- en ondersteuningprogramma's en NPO. Ten opzichte van de begroting was er gedurende 2021 9,31 fte extra onderwijzend personeel aangetrokken.
De kosten voor de verzuimverzekering zijn met €230k hoger dan begroot een flinke overschrijding. Dit wordt veroorzaakt door een nieuwe verzekering waarbij al het personeel opnieuw in kaart is gebracht en er een herijking heeft plaatsgevonden. De personele verzekeringen en het risicofonds worden in 2022 nader geanalyseerd vanwege deze stijging in lasten.
De externe inhuur is €150k hoger dan begroot door de tijdelijke vervanging van diverse directie- en onderwijs ondersteunende functies.

De afschrijvingslasten zijn €187k lager dan begroot door de schattingswijziging in 2020 waardoor activa vervroegd is afgeschreven en er in 2020 eenmalig hogere lasten waren voor Panta Rhei.

De huisvestingslasten zijn €119k lager dan begroot doordat de dotatie aan de voorziening groot onderhoud is verlaagd van €142k naar €50k als gevolg van een herijking van het MJOP. De onderhoudskosten aan het gebouw zijn €15k lager dan begroot. De schoonmaak is €30k lager dan begroot doordat er uiteindelijk geen extra diensten zijn afgenomen bij het schoonmaakbedrijf die wel op de planning stonden. Dit was gerelateerd aan de gevolgen van de coronacrisis; uiteindelijk zijn de kosten opgenomen in de reguliere werkzaamheden. Energie en water is €25k hoger dan begroot door enerzijds stijgende prijzen en anderzijds een (te) voorzichtige begroting.

Onder de overige lasten zijn de volgende mutaties van belang die de stijging van €327k veroorzaken:
- Hogere kosten (+€59k) voor externe advisering vanwege het actualiseren van de visie van de school en het vooronderzoek tot samenwerking met andere besturen;
- Hogere kosten (+€84k) voor systeembeheer en licenties als gevolg van een update van het ICT landschap;
- Hogere kosten voor zorgondersteuning (+€60k), ISK leerlingen (+€47k) en detachering naar het NOVA (+€145k) waar echter ook hogere baten tegenover staan.
- Minder uitgaven aan boekenpakketten (-€70k) doordat er minder leerlingen zijn en er minder nieuwe leermethodes zijn aangeschaft dan begroot.

4.2 Financiële positie

De vermogenspositie van Panta Rhei is per 31 december 2021 gezond te noemen. Vanuit de reguliere exploitatie is een negatief resultaat behaald van €114k, vanuit NPO is €186k nog niet besteed en daarom opgenomen in een bestemmingsreserve.

Balans per 31-12	**2021**	**2020**	**Mutatie**
(x 1.000 euro)			
Activa			
Materiele vaste activa	1.038	1.090	-52
Vorderingen	337	211	126
Liquide middelen	6.183	5.293	890
Totaal activa	7.558	6.594	964
Passiva			
Algemene reserve	2.421	2.535	-114
Bestemmingsreserve publiek	186	-	186
Voorzieningen	2.190	2.160	30
Kortlopende schulden	2.761	1.899	862
Totaal passiva	7.558	6.594	964

Activa
De materiële vaste activa zijn gedaald met €52k doordat er minder is geïnvesteerd (+€175k) dan afgeschreven (-€228k). Dit betreffen voornamelijk oude investeringen uit de tijd dat Panta Rhei meer leerlingen had. Er is een investeringsbegroting die voldoende mogelijkheden biedt om de ICT, inventaris en leermiddelen actueel te houden.

De vorderingen zijn met €126k toegenomen door meer vooruitbetaalde kosten zoals de verzuimverzekering 2022 die in 2021 voor het eerst is afgesloten.

De toename in de liquiditeit wordt veroorzaakt door vooruit ontvangen gelden vanuit het penvoerderschap van Sterk Techniek Onderwijs.

Passiva
Het negatieve resultaat dat ten laste is gebracht van de algemene reserve komt voort uit extra kosten ten aanzien van de professionalisering en herijking van de bedrijfsvoering en het onderwijs. Vooral de investeringen in het ICT-netwerk, de ondersteuning bij de visievorming en de inhuur van externen dragen bij aan het negatieve resultaat.
De NPO-gelden zullen de komende jaren alsnog worden ingezet conform het door Panta Rhei opgestelde plan.

De voorzieningen zijn licht gestegen doordat er €55k gedoteerd is (€5k PB-uren en €50k onderhoud), er €20k is onttrokken (volledig onderhoud) en €5k vrijgevallen (jubilea).

De toename in de kortlopende schulden heeft eveneens te maken met het penvoerderschap van Sterk Techniek Onderwijs en de nog te betalen pensioenpremies en loonheffing over november en december 2021.

4.3 Financiële kengetallen

Voor de beoordeling van de jaarrekening over 2021 zijn door de Onderwijsinspectie nieuwe kengetallen en signaleringswaarden gedefinieerd. Hierbij wordt ook gedifferentieerd naar de omvang van de instelling. Panta Rhei voldoet aan de gestelde signaleringswaarden. Voor de berekening van het normatief eigen vermogen volgt Panta Rhei de rekenwijze van de Inspectie van het onderwijs.

	2020	2021	Signalerings waarde
Liquiditeit	2,90	2,36	<1,00*
Solvabiliteit 2	71%	63%	> 30%
Absolute omvang liquide middelen	5.293k	6.182k	> € 100.000
Bovenmatig publiek vermogen	1,69	1,72	>1,00

* Panta Rhei kwalificeert als middelgrote instelling met totale baten tussen de € 3 en € 12 miljoen.

4.4 Nationaal Programma Onderwijs

Het Nationaal Programma Onderwijs is een investeringsprogramma van het kabinet voor de schooljaren 2021-2022 en 2022-2023 om de gevolgen van de coronacrisis voor leerlingen op te vangen waarbij scholen uit verschillende interventies en maatregelen kunnen kiezen aan de hand van een 'menukaart' (bedragen x € 1.000,-).

Menukaart	Toelichting inzet	Plan	Ontvangen 2021	Besteed in 2021	Resteert 31/12/21
B	Instructie in kleine groepen	200	-	58	-
C	Werkweken OB en BB	90	-	40	-
D	Plenda	5	-	4	-
E	Kleinere klassen	332	-	111	-
		627	399	213	186

Naast deze middelen wordt er vanuit de NPO-gelden tevens een arbeidsmarkttoelage verstrekt aan scholen die behoren tot de 15% met de hoogste achterstandsscore. Panta Rhei heeft in het kader van deze regeling voor het schooljaar 2021-2022 €342k ontvangen. Deze vergoeding wordt middels een tijdelijke salarisverhoging volledig aan het personeel toegekend. In 2021 is 5/12e deel (€140k) van de arbeidsmarkttoelage ontvangen en volledig besteed. De toelage is in overleg met de MR maandelijks aan het personeel uitbetaald op basis van het werkelijk aantal fte dat men per maand werkzaam is voor Panta Rhei.

4.5 VMBO-techniek

In de aanloopfase van het Sterk Techniekonderwijs hebben de scholen in schooljaar 2018-2019 geld ontvangen om een inhaalslag te maken binnen het techniekonderwijs. Er is €266k ontvangen aan aanvullende bekostiging voor het technisch vmbo. Hiervan is inmiddels €204k uitgegeven aan de volgende zaken:

	2021	2020	2019
Afschrijvingslasten	19	47	-
Uren t.b.v. project	1	12	91
Klein inventaris		2	15
Leermiddelen	1	1	10
Overige kosten		-	5
	21	62	121

4.6 Sterk Techniek Onderwijs

De subsidietoezegging voor het project Sterk Techniek Amstelland voor de periode 2020-2023 is eind december 2019 verleend. Het doel is om samen met collega-scholen in het VO, PO, MBO en bedrijfsleven meer leerlingen te interesseren voor een technische richting en om het technische onderwijs te versterken. Zowel qua instroom, doorstroom als uitstroom naar technologische beroepen. Het verbreden, scholen en duurzaam versterken van de techniekteams alsook het actualiseren en versterken van de techniekopleidingen met een daarmee passende techniek-infrastructuur.
Daarmee willen we ook de aantrekkingskracht van onze mavo+ vergroten en door het invoeren van het vak technologie & toepassing meer leerlingen interesseren voor technologie. In het projectplan voor Amstelland, waarvan Panta Rhei de penvoeder is, is verwoord hoe wij samen met andere scholen uit de regio en het bedrijfsleven en de gemeenten in Amstelland in een nauwe samenwerking met het basisonderwijs, het vervolgonderwijs en stagebedrijven deze ambitie komende vier jaar van de projectperiode uitvoeren. We gaan activiteiten ontplooien met betrekking tot:

- Bewustwording en beleving van techniek, waarbij we starten bij de basisschoolleerlingen
- Profilering met geactualiseerd en aantrekkelijk techniekonderwijs in het VO
- Technische talenten van jongeren herkennen en weten te ontwikkelen in de onderbouw door middel van het vak technologie & toepassing
- Vakbekwame docenten en gebruik maken van de infrastructuur ook buiten de eigen school
- Samenwerken met beroepsonderwijs en bedrijfsleven

De volgende activiteiten geven een indruk van de activiteiten uit het plan:

- De Techniek-driedaagse
- Vmbo on Stage: bedrijven presenteren zich als stageplek
- Technieklessen voor basisscholen
- Invoering van het vak technologie en toepassing op scholen
- Het ontwikkelen van leerroutes naar mbo
- Docentenstages, techniektours, cursussen, trainingen voor docenten en deze koppelen aan het bedrijfsleven om zo kennis te gaan ontwikkelen, vernieuwen opleidingscurricula
- Aanschaf van moderne technische apparatuur

4.7 Passend Onderwijs

De school is aangesloten bij het samenwerkingsverband Amstelland en Meerlanden. Van dit samenwerkingsverband ontvangt de school meerdere subsidies, met name in het kader van passend onderwijs. De gelden van het samenwerkingsverband worden ingezet ten behoeve van de zorgcoördinator, schoolmaatschappelijk werk, begeleider passend onderwijs, intern begeleiders, mentoren en locatieassistenten. Deze groep is verantwoordelijk voor tijdige en passende interventies om leerlingen met een ondersteuningsbehoefte te helpen.

	2021
Populatiebekostiging (LWOO)	2.153,0
Ondersteuningsmiddelen	195,3
NT2 subsidie	88,4
Professionaliseringsmiddelen	23,0
Pilot eerste klassen (5/12e deel)	38,4
Schoolmaatschappelijk werk	68,0
	2.566,2

4.8 Verantwoording besteding middelen prestatiebox

De middelen uit de prestatiebox worden met ingang van 2021 uitgefaseerd. Ongeveer tweederde deel van het geld wordt toegevoegd aan de lumpsum. Het overige deel kunnen besturen in 2021 en 2022 blijven inzetten voor het realiseren van nog niet behaalde doelstellingen uit het sectorakkoord vo. In het verslagjaar 2021 is een bedrag van €64k ontvangen aan gelden voor de ambities uit de Prestatiebox. Panta Rhei zet deze middelen, conform de zeven ambities, onder andere in bij de ondersteuning van docenten in de klas door extra onderwijsassistenten. Daarnaast zijn de gelden gebruikt voor de verdere professionalisering en deskundigheidsbevordering van docenten en om te komen tot uitdagender onderwijs en een bredere vorming van de leerlingen.

4.9 Treasurybeleid

De regelgeving van de minister van OCW, vastgelegd in de Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016 (Staatscourant nr. 30576 van 15 juni 2016) bepalen de kaders waarbinnen het treasurybeleid wordt uitgevoerd. Deze kaders zijn opgenomen in het treasurystatuut van Panta Rhei. Het treasurystatuut is vastgesteld door het bestuur en goedgekeurd door de RvT.

In dit statuut wordt beschreven welke treasurytaken en -verantwoordelijkheden van toepassing zijn. Tevens worden de beleidskaders vastgelegd voor diegenen die bij deze taken en verantwoordelijkheden betrokken zijn. In het jaarverslag wordt verantwoording afgelegd over het gevoerde treasurybeleid en -beheer.

Gedurende 2020 staan de middelen die niet direct nodig zijn op spaarrekeningen bij de Rabobank en de ING. Alle spaartegoeden zijn vrij opneembaar. Begin 2021 is Panta Rhei overgegaan op schatkistbankieren. De initiële overweging om over te gaan op schatkistbankieren is ontstaan in de laatste maanden van 2020 toen de negatieve rente op spaarrekeningen begon te spelen.

Panta Rhei maakt verder bij de uitvoering van haar activiteiten gebruik van financiële instrumenten die in de balans zijn opgenomen zoals debiteuren, overige vorderingen, liquide middelen, crediteuren en overige schulden. Dit kan tot krediet-, rente-, kasstroom- en liquiditeitsrisico’s leiden. Om deze risico’s te beheersen en te beperken heeft Panta Rhei procedures en gedragslijnen (waaronder een treasurystatuut) opgesteld.

Kredietrisico
Panta Rhei loopt kredietrisico over vorderingen en liquide middelen. Het kredietrisico op vorderingen wordt als beperkt ingeschat door een grote spreiding van de vorderingen op debiteuren, waarbij significante vorderingen betrekking hebben op het samenwerkingsverband en VO-scholen uit de regio. Deze vorderingen hebben een zeer laag risico op oninbaarheid. De liquide middelen hebben een laag kredietrisico en voldoen aan de eisen van de Regeling Belenen en Beleggen.

Renterisico
Panta Rhei heeft per 31 december 2021 geen leningen opgenomen en loopt uit dien hoofde op dat onderdeel geen risico.

Kasstroom- en liquiditeitsrisico
Kasstroomrisico is het risico dat toekomstige kasstromen, verbonden aan een monetair financieel instrument in omvang zullen fluctueren. Panta Rhei heeft te maken met periodieke bevoorschotting door het Ministerie van OCW. Het kasstroomrisico en liquiditeitsrisico worden beperkt geacht door de spreiding van de betalingen in relatie tot de inkomsten. De banktegoeden zijn direct opeisbaar.

Prijsrisico
Panta Rhei loopt geen specifieke prijsrisico's behalve het stijgen van de prijzen voor gas en elektra. Deze prijsstijgingen worden gemonitord, begroot en indien mogelijk gemitigeerd in het afgesloten contact.

4.10 Inhaal- en ondersteuningsprogramma

Scholen en instellingen uit basisonderwijs, speciaal onderwijs, speciaal basisonderwijs, voortgezet onderwijs, voortgezet speciaal onderwijs, mbo en volwasseneneducatie kunnen subsidie aanvragen om leerlingen en studenten extra ondersteuning te bieden vanwege leer- en ontwikkelachterstanden of studievertraging. Het gaat om achterstanden veroorzaakt door de coronacrisis. Het inhalen van de achterstanden kan bijvoorbeeld in de vorm van extra onderwijsuren naast de gewone lesuren. Of door het organiseren van programma's in de zomervakantie, in de weekenden of in de herfstvakantie. Panta Rhei heeft in totaal €117k ontvangen ten behoeve van het programma. Hiervan is gedurende 2020 reeds €19k besteed aan de inhuur van zogenoemde 'onderwijshelden' die ondersteunen bij de lessen door middel van extra begeleiding en bijles. De resterende €98k is in 2021 ingezet voor aanvullende bijlessen, trainingen en inhuur van externe docenten.

5 Continuïteitsparagraaf

De continuïteitsparagraaf behandelt de voorziene toekomstige financiële situatie. De begroting 2022 en het meerjarenperspectief zijn opgesteld door het hoofd bedrijfsvoering a.i. en op 14 april 2022 goedgekeurd door de RvT.

5.1 Kengetallen

Kengetallen	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**
Leerlingaantallen	622	566	527	510	516	516
mutatie in %		*-9%*	*-7%*	*-3%*	*1%*	*0%*
OP	56,11	59,97	56,05	52,05	46,05	43,05
OOP	24,35	24,98	25,20	25,70	20,70	18,70
Dir	1,00	0,67	0,58	1,00	1,00	1,00
Totaal	**81,46**	**85,62**	**81,83**	**78,75**	**67,75**	**62,75**
mutatie in %		*5%*	*-4%*	*-4%*	*-14%*	*-7%*

Panta Rhei heeft te maken met een dalend leerlingaantal dat zich naar verwachting nog zal doorzetten tot en met 2023 waarna een lichte groei in gaat zetten.
De stijging in het aantal fte tussen 2020 en 2021 is het gevolg van extra, tijdelijke, medewerkers die zijn aangenomen in het kader van de subsidiegelden vanuit het Nationaal Programma Onderwijs. In 2022 is de daling in personeel afgestemd op de daling in het aantal leerlingen.

Panta Rhei heeft momenteel een flexibele schil van 29% die, indien nodig, kan worden ingezet om fluctuaties in leerlingaantallen op te vangen.

5.2 Meerjarenbegroting

Meerjarenbalans

Balans per 31-12	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**
(x 1.000 euro)						
Activa						
Materiele vaste activa	1.090	1.038	1.121	1.097	1.021	959
Vorderingen	211	337	150	150	150	150
Liquide middelen	5.293	6.182	5.409	5.262	5.307	5.188
Totaal activa	6.594	7.558	6.680	6.509	6.478	6.297
Passiva						
Algemene reserve	2.535	2.421	2.678	2.770	2.923	2.992
Bestemmingsreserve publiek	-	186	-	-	-	-
Voorzieningen	2.160	2.190	2.026	1.699	1.600	1.422
Kortlopende schulden	1.899	2.761	1.976	2.040	1.955	1.883
Totaal passiva	6.594	7.558	6.680	6.509	6.478	6.297

Toelichting meerjarenbalans

Activa
De toename van materiele vaste activa in 2022 is het gevolg van extra investeringen in het kader van Sterk Techniek Onderwijs en ICT-middelen.

De afname van liquide middelen heeft te maken met de inzet van de resterende NPO-middelen en reeds ontvangen gelden vanuit Sterk Techniek Onderwijs waar Panta Rhei de penvoerder van is. Hierdoor mogen ook extern aangesloten scholen bij Panta Rhei declareren waardoor de liquiditeitspositie daalt.

Passiva
De bestemmingsreserve is gevormd om de nog niet bestede gelden van het Nationaal Programma Onderwijs inzichtelijk te maken en worden naar verwachting gedurende 2022 volledig en doelmatig ingezet conform plan.

De voorzieningen zullen gaan dalen door mutaties in het personeelsbestand en beleid rondom het sparen en opnemen van persoonlijk budgeturen.

Raming van baten en lasten 2022-2025

Exploitatie per 31-12	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**
(x 1.000 euro)						
Baten						
Rijksbijdragen	8.986	9.013	7.907	7.584	7.464	7.400
Overige overheidsbijdragen	29	157	851	423	19	19
Overige baten	545	550	896	832	587	398
Totaal baten	9.560	9.720	9.654	8.839	8.070	7.817
Lasten						
Personeelslasten	7.005	7.508	7.273	6.374	5.831	5.678
Afschrijvingen	757	228	232	220	235	208
Huisvestingslasten	683	567	574	589	589	589
Overige lasten	1.180	1.344	1.483	1.503	1.346	1.346
Totaal lasten	9.625	9.648	9.562	8.686	8.001	7.821
Bedrijfsresultaat	-65	72	92	153	69	-4
Financiele baten en lasten	-7	-1	-	-	-	-
Resultaat	-73	71	92	153	69	-4

Toelichting op de raming van baten en lasten 2022-2025

Baten
De daling in rijksbijdragen wordt grotendeels veroorzaakt door het dalende leerlingaantal en het wegvallen van enkele incidente subsidies vanuit het Nationaal Programma Onderwijs zoals de Inhaal-

en Ondersteuningsprogramma's, Extra hulp voor de klas (EHK) en arbeidsmarkttoelage. Op de langere termijn lopen de NPO-gelden volledig uit de begroting.

Onder de overige overheidsbijdragen is in 2021 een bedrag van €100k ontvangen van de gemeente Amstelveen ten behoeve van professionalisering. Meerjarig zijn hier de NPO-gelden begroot die er per 2023 uitlopen.

De overige baten bestaan uit vergoedingen vanuit het risicofonds, opbrengsten ROSA en de baten vanuit Sterk Techniek Onderwijs. Naar verwachting zullen de STO-gelden er per 2024 uitlopen.

Lasten
De ontwikkelingen in de personeelslasten zijn gebaseerd op de fluctuaties in leerlingaantallen. De loonkosten zijn op individueel niveau doorgerekend met in achtneming van de meest recente cao-aanpassingen. De ingezette daling van personele lasten heeft de maken met de gedeeltelijke afloop van extra aanstellingen vanuit de NPO-gelden en STO-subsidie.

De afschrijvingslasten laten een wisselend beeld zien wat wordt veroorzaakt door het afschrijven van reeds gedane investeringen met een relatief grote vrijval in 2023 en 2025. In het kader van Sterk Techniek wordt er in 2022 extra geïnvesteerd waardoor de afschrijvingslasten stijgen.

De huisvestingslasten worden verondersteld constant te blijven en zijn onafhankelijk van het aantal leerlingen begroot.

De overige lasten zullen de eerste twee jaar nog stijgen naar aanleiding van de vernieuwde focus op positionering en onderwijskwaliteit. Daarna stabiliseren de lasten door het afnemen van incidentele kosten en bewegen de lasten mee met het leerlingaantal.

Kengetallen
Voor de beoordeling van de jaarrekening over 2021 zijn door de Onderwijsinspectie nieuwe kengetallen en signaleringswaarden gedefinieerd. Hierbij wordt ook gedifferentieerd naar de omvang van de instelling. Panta Rhei voldoet aan de gestelde signaleringswaarden.

	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Signalerings waarde
Liquiditeit	2,90	2,36	2,81	2,65	2,79	2,83	<1,00*
Solvabiliteit 2	71%	63%	70%	69%	70%	70%	> 30%
Absolute omvang liquide middelen	5.293k	6.182k	5.409k	5.262k	5.307k	5.188k	> € 100.000
Bovenmatig publiek vermogen	1,69	1,72	1,73	1,77	1,90	1,94	>1,00

* Panta Rhei kwalificeert als middelgrote instelling met totale baten tussen de € 3 en € 12 miljoen.

Het kengetal bovenmatig publiek vermogen zal op basis van de huidige begroting ver boven de signaleringswaarde stijgen. Daarom wordt, in samenwerking met de beoogde fusiepartner, een plan opgesteld om het eigen vermogen doelmatig in te gaan zetten ten behoeve van de ontwikkeling van een sterk onderwijsprogramma waarbij Panta Rhei zich kan onderscheiden en kwalitatief hoog onderwijs kan bieden dat bijdraagt aan het realiseren van haar doelstellingen. De huidige NPO-gelden laten een vertekend beeld zien in het eigen vermogen doordat de gelden niet in het jaar van ontvangst besteed kunnen worden als gevolg van een tekort aan geschikt personeel. Panta Rhei blijft zich inzetten om de doelen uit het NPO-plan te realiseren.

5.3 Interne beheersing

In de planning- en controlcyclus zijn beleidsvoorbereiding, monitoring en verantwoording opgenomen. Beleidsvoorbereiding komt terug in het schoolplan en de teamplannen, kaderbrief en (meerjaren)begroting. In de laatste maanden van het kalenderjaar wordt een begroting en een meerjarenbegroting opgesteld op basis van de kaderbrief door de controller, senior medewerker financiële administratie en de teamleider bedrijfsvoering in overleg met de directeur en door de RVT geaccordeerd. Uit AFAS wordt de informatie voor de jaarrekening en managementrapportages opgehaald en de rapporten worden door de controller, in overleg met de teamleider bedrijfsvoering opgesteld. Ieder kwartaal bespreekt de bestuurder de financiële managementrapportage met de RvT en met de MR. In het voorjaar wordt verantwoording afgelegd aan de RvT en OCW in de jaarrekening, die door een accountant wordt gecontroleerd.

Voor de boekhouding en HRM/payroll maken we gebruik van het administratiepakket AFAS. Facturen worden in dit pakket gescand, geboekt en via een geautomatiseerde workflow naar de budgethouders en teamleider bedrijfsvoering gestuurd en geaccordeerd. Als laatste accordeert de directeur-bestuurder. De financiële administratie zorgt voor de afhandeling en het klaarzetten van de betaalbestanden. De betaling geschiedt door de teamleider bedrijfsvoering. Met ingang van 1 december 2021 is de financiële en personele administratie geoutsourcet naar een administratiekantoor.

Het nieuwe administratiekantoor draagt tevens zorg voor de uitbetalingsbestanden en de afdrachten naar de diverse instanties. Het opstellen van aktes van benoeming wordt door een personeelsfunctionaris verzorgd. De leerlingenadministratie wordt bijgehouden middels het schoolpakket Somtoday. Met dit pakket kan de gegevensuitwisseling met het ministerie plaatsvinden via DUO. De controle op dit systeem en de aanlevering van de gegevens vindt plaats door de medewerker leerlingenadministratie in samenspraak met de teamleider bedrijfsvoering. De absentenadministratie van de leerlingen wordt bijgehouden door de docenten. De mentor (in samenspraak met de verzuimcoördinator) zoekt uit wat de redenen zijn van het verzuim van leerlingen. De verzuimcoördinator houdt de verzuimregistratie bij en meldt leerlingen die teveel ongeoorloofd verzuimen aan de leerplichtambtenaren.

5.4 Risicomanagement

Jaarlijks benoemen we bij het opstellen van de begroting de belangrijkste risico’s en onzekerheden die effect kunnen hebben op het niet behalen van de doelstellingen. Vanwege de vele personele wisselingen is dat in 2021 helaas niet expliciet gebeurd. De belangrijkste risico’s en onzekerheden zijn echter wel in beeld en hebben, net als gedurende 2020, betrekking op:

Herschikking onderwijsaanbod
Risico is dat de leerlingaantallen anders uitpakken, hier is helaas nog onvoldoende zicht op; de maatregel is om per schooljaar in de formatiebegroting mee te bewegen met de daadwerkelijke aanmeldingen. Ander risico is dat er niet voorziene kosten optreden. De kwartaalrapportages geven een goed beeld van de kosten t.o.v. het budget. Bij overschrijding zullen we bijsturen en indien nodig een extra beroep doen op de reserves.

Leerlingenaantallen
De bekostiging in de begroting 2022 is gebaseerd op het werkelijke aantal leerlingen per 1 oktober 2021. Hierop kunnen nog correcties komen vanuit de accountantscontrole, maar het risico dat er een afwijking ontstaat ten opzichte van de begroting 2022 is niet groot. Voor het meerjarenperspectief 2021-2024 zijn we uitgegaan van de PVG-prognoses uit 2019 en de meest recente landelijke prognoses van DUO en VOION. Risico is dat de leerlingaantallen vanaf schooljaar 2022-2023 anders

uitpakken. Dit heeft effect voor de begroting vanaf 2023. De beheersmaatregel is om per schooljaar in de formatie mee te bewegen met de dan verwachte leerlingaantallen. Door een flexibele schil in de formatie leidt dit niet tot gedwongen ontslagen van de docenten in vaste dienst. De contracten met de flexibele schil worden in dit geval niet verlengd.
Het risico van het verliezen van marktaandeel in de regio Amstelland is beperkt. Voor instroom van leerlingen uit Amsterdam is het van belang dat Panta Rhei mee blijft doen met de kernprocedure Amsterdam.
Bij de Internationale schakelklas (ISK) is de kans groot op afwijking van de prognose en schommeling in het aantal leerlingen. De ISK is afhankelijk van de mate waarin zich in Amstelveen en de omliggende gemeenten nieuwe statushouders huisvesten en/of meer gezinnen opgenomen worden die in de asielzoekersprocedure zitten. Met de gemeenten is een convenant opgesteld waarin afspraken zijn gemaakt over tijdige informatievoorziening en aanvullende financiering in het geval van tekorten.

Rijksbijdrage OCW
De onzekerheid in de bekostiging van OCW is een belangrijk risico. Voor de begroting 2022 gaan we uit van voorlopig vastgestelde bedragen, aangevuld met de relevante financiële mutaties vanuit de VO-raad. Daarbij gaan we er ook vanuit dat de loonruimte in 2022 voldoende zal zijn om hogere kosten van een nieuwe cao, pensioenpremies en sociale lasten te dekken. Het effect van een verschil tussen personele kosten en bekostiging van 0,5% zou voor Panta Rhei € 35k betekenen. We schatten het risico dat de loonruimte niet voldoende zal zijn voor deze kostenstijgingen laag in, omdat de loonruimte in de afgelopen jaren voldoende is gebleken en het politieke klimaat niet ongunstig is voor de onderwijssector.

Lwoo-bekostiging
Het SWV heeft eigen beleid ontwikkeld inzake lwoo ("opting out"). Vanaf 1 januari 2017 is gekozen voor de variant "populatiebekostiging". Met ingang van 2020 is het budget lwoo gelijkgesteld aan het budget dat het SWV van DUO ontvangt. Vanaf 2020 vindt de verdeling plaats op basis van het aantal vmbo-leerlingen (basis en kader) op teldatum. Door deze aanpassing ontstaan herverdeeleffecten. Met name Panta Rhei zou er met de nieuwe verdeling fors op achteruit gaan. Daarom is afgesproken dat Panta Rhei de komende 5 jaar jaarlijks €40k minder ontvangt.
Wanneer de landelijke overheid een nieuwe bekostigingssystematiek vaststelt (naar verwachting per 2024) kan dit gevolgen hebben voor de gemaakte afspraken over de verdeling van middelen binnen het SWV. We gaan er vanuit dat er dan een overgangstermijn komt van vijf jaar. De reeds afgegeven aanwijzingen lwoo blijven geldig.

Ontwikkeling loonkosten
In de begroting zijn we uitgegaan van de huidige Cao VO 2022. Deze had een looptijd tot 31 december 2021 en is door geen van de cao-partijen opgezegd waardoor hij verlengd is tot 31 december 2022. Het risico dat voor een nieuw af te sluiten cao-afspraken gemaakt worden die niet volledig gedekt worden vanuit de bekostiging is wel aanwezig, maar hebben wij niet meegenomen (zie ook bij Rijksbijdrage OCW hiervoor).

Personele formatie
Afwijkingen van de begrote formatie kunnen ontstaan als vacatures niet (volledig) kunnen worden ingevuld of juist meer vervanging nodig is bij een hoger ziekteverzuim. In de komende jaren kunnen kwantitatieve en kwalitatieve frictie bij het invullen van de personele formatie mogelijk ook leiden tot extra kosten. Bij een toenemend lerarentekort worden vacatures moeilijker in te vullen. Door het invullen van goed werkgeverschap, begeleiden van startende docenten en aantrekken van nieuwe docenten (bijvoorbeeld via de opleidingsschool ROSA) en door verder vooruit te kijken middels strategisch HRM willen we dit risico beperken. De verwachting is dat we extra zullen moeten

investeren in het aantrekken en opleiden van docenten in tekortvakken.

Voorzieningen
In de begroting zijn we uitgegaan van een stabiele ontwikkeling van de voorzieningen. Het effect van schommelingen in personele voorzieningen voor langdurig zieken en ex-werknemers kan groot zijn. We nemen de saldi van spaarverlofuren op in ons HRM-systeem waardoor de toevoegingen en onttrekkingen en daarmee de verloftegoeden inzichtelijk zijn. Bij de onderhoudsvoorziening zijn we uitgegaan van een jaarlijkse dotatie uitgaande van het MJOP.

6 Jaarrekening

6.1 Grondslagen

6.1.1 Grondslagen voor de balans

Algemeen
De jaarrekening is opgesteld volgens de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs (RJO) titel 9 BW 2 en RJ 660 en gaat uit van de continuïteitsveronderstelling.

Waardering van de activa en passiva
Voor zover niet anders vermeld, worden activa en passiva opgenomen tegen de nominale waarde. Een actief wordt in de balans opgenomen wanneer het waarschijnlijk is dat de toekomstige economische voordelen ervan naar de instelling zullen toevloeien en de waarde daarvan betrouwbaar kan worden vastgesteld. Een verplichting wordt in de balans opgenomen wanneer het waarschijnlijk is dat de afwikkeling daarvan gepaard zal gaan met een uitstroom van middelen die economische voordelen in zich bergen en de omvang van het bedrag daarvan betrouwbaar kan worden vastgesteld.

Baten worden in de staat van baten en lasten opgenomen wanneer een vermeerdering van het economisch potentieel, samenhangend met een vermeerdering van een actief of een vermindering van een verplichting, heeft plaatsgevonden, waarvan de omvang betrouwbaar kan worden vastgesteld. Lasten worden verwerkt wanneer een vermindering van het economisch potentieel, samenhangend met een vermindering van een actief of een vermeerdering van een verplichting, heeft plaatsgevonden, waarvan de omvang betrouwbaar kan worden vastgesteld.

Indien een transactie ertoe leidt dat nagenoeg alle, of alle toekomstige economische voordelen en alle, of nagenoeg alle risico's, met betrekking tot een actief of verplichting aan een derde zijn overgedragen, wordt het actief of de verplichting niet langer in de balans opgenomen. Verder worden activa en verplichtingen niet meer in de balans opgenomen vanaf het tijdstip waarop niet meer wordt voldaan aan de voorwaarden van waarschijnlijkheid van de toekomstige economische voordelen.

De baten en lasten worden toegerekend aan de periode waarop zij betrekking hebben. De jaarrekening wordt gepresenteerd in euro's, de functionele valuta van de stichting.

Gebruik van schattingen
De opstelling van de jaarrekening vereist dat de directie oordelen vormt en schattingen en veronderstellingen maakt die van invloed zijn op de toepassing van grondslagen en de gerapporteerde waarde van activa en verplichtingen, en van baten en lasten. De daadwerkelijke uitkomsten kunnen afwijken van deze schattingen. De schattingen en onderliggende veronderstellingen worden voortdurend beoordeeld. Herzieningen van schattingen worden opgenomen in de periode waarin de schatting wordt herzien en in toekomstige perioden waarvoor de herziening gevolgen heeft.

Materiële vaste activa
De bedrijfsgebouwen worden in het algemeen niet gewaardeerd, doordat ze economisch eigendom zijn van de gemeente. Verbouwingen en niet binnen de verordening van de gemeente gefinancierde gebouwaanpassingen worden gewaardeerd tegen hun historische kostprijs. Dit geldt tevens voor inventaris en computers.

De kostprijs bestaat uit de verkrijgingprijs en overige kosten om de activa op hun plaats en in de staat te krijgen noodzakelijk voor het beoogde gebruik. De afschrijvingen worden gebaseerd op de geschatte economische levensduur en worden berekend op basis van een vast percentage van de kostprijs, rekening houdend met een eventuele residuwaarde. Er wordt afgeschreven vanaf het moment van ingebruikname.

De volgende afschrijvingspercentages worden gehanteerd:

• Bedrijfsgebouwen	5%
• Verbouwingen	10%
• Inventaris	20%
• Computerapparatuur en toebehoren (ICT)	33,33%

De ondergrens voor de activering van de materiële vaste activa is € 1,000,=.

Voor de kosten van periodiek groot onderhoud is er een voorziening onderhoud. Deze voorziening is opgenomen onder de overige voorzieningen aan de passiefzijde van de balans. Verkregen investeringssubsidies van het ministerie (voor zover van toepassing) die betrekking hebben op betreffende materiele vaste activa zijn hierop in mindering gebracht.

Bijzondere waardeverminderingen
Voor vaste activa wordt op iedere balansdatum beoordeeld of er aanwijzingen zijn dat deze activa onderhevig zijn aan bijzondere waardeverminderingen. Als dergelijke indicaties aanwezig zijn, wordt de realiseerbare waarde van het actief geschat. De realiseerbare waarde is de hoogste van de opbrengstwaarde. Als het niet mogelijk is de realiseerbare waarde te schatten voor een individueel actief, wordt de realiseerbare waarde bepaald van de kasstroom genererende eenheid waartoe het actief behoort.

Wanneer de boekwaarde van een actief of een kasstroom genererende eenheid hoger is dan de realiseerbare waarde, wordt een bijzonder waardeverminderingsverlies verantwoord voor het verschil tussen de boekwaarde en de realiseerbare waarde.

Financiële instrumenten
Financiële instrumenten omvatten investeringen in handelsvorderingen en overige vorderingen, geldmiddelen, leningen en overige financieringsverplichtingen, afgeleide financiële instrumenten (derivaten), handelsschulden en overige te betalen posten. Financiële instrumenten worden bij de eerste opname verwerkt tegen reële waarde, waarbij de direct toerekenbare transactiekosten in de eerste opname worden meegenomen. Indien financiële instrumenten niet zijn gewaardeerd tegen reële waarde met verwerking van waardeveranderingen in de staat van baten en lasten, maken eventuele direct toerekenbare transactiekosten deel uit van de eerste waardering. Financiële instrumenten die op grond van de economische realiteit worden aangemerkt als een financiële verplichting, worden gepresenteerd onder schulden.

Rente, dividenden, baten/lasten met betrekking tot deze financiële instrumenten worden in de staat van baten en lasten verantwoord als kosten of opbrengsten. Kredietrisico’s hebben betrekking op vorderingen en liquide middelen. Om het kredietrisico te beheersen wordt de blootstelling aan kredietrisico’s voortdurend bewaakt en opgevolgd. Er zijn geen langlopende leningen en dus is er geen renterisico.

Reële waarde
De reële waarde van de vorderingen, liquide middelen en kortlopende schulden benadert de boekwaarde daarvan.

Voorzieningen
Een voorziening wordt in de balans opgenomen, wanneer er sprake is van:

- een in rechte afdwingbare of feitelijke verplichting die het gevolg is van een gebeurtenis in het verleden; en
- waarvan een betrouwbare schatting kan worden gemaakt; en
- waarvan het waarschijnlijk is dat voor afwikkeling van die verplichting een uitstroom van middelen nodig is.

Voorzieningen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen en verliezen af te dekken. De reservering voor het levensfase bewust personeelsbeleid wordt gewaardeerd tegen het gemiddeld bruto uurloon van de werknemer inclusief werkgeverslasten.

Voorziening groot onderhoud
Een kosten-egalisatievoorziening wordt bovenschools planmatig gevormd voor kosten van groot onderhoud aan onroerende zaken die een onregelmatig verloop hebben over de jaren. Onder groot onderhoud is begrepen het in stand houden van gebouwen en installaties die de waarde van het gebouw en de inventaris niet beïnvloeden. De voorziening wordt bepaald op basis van het meerjaren onderhoudsplan, dat door derden wordt opgesteld. De werkelijke uitgaven voor onderhoud van onroerende zaken worden ten laste van de voorziening gebracht. Voor het huidige boekjaar maken wij bij de bepaling voor de voorziening groot onderhoud ultimo 2020 gebruik van de tijdelijke uitzonderingsbepaling conform RJO 4, lid 1C, waarbij het (nog) is toegestaan de jaarlijkse toevoegingen te bepalen op basis van het voorgenomen groot onderhoud op het niveau van het onderwijspand gedeeld door het aantal jaren waaruit de planperiode bestaat.

Overige voorzieningen
De voorziening personeelsbeloningen jubilea wordt opgenomen tegen de contante waarde van de verwachte uitkeringen gedurende het dienstverband. Bij de berekening van de voorziening wordt geen rekening gehouden met verwachte salarisstijgingen, wél met de 'blijf kans'. Bij het contant maken is 3% als disconteringsvoet gehanteerd. Op grond van de CAO heeft de werknemer de beschikking over een basisbudget van 50 uren voor levensfasebewuste inzet conform het personeelsbeleid. De werknemer heeft het recht zijn jaarlijkse basisbudget te sparen. De voorziening verlofuren is gevormd voor de gespaarde uren tegen de geldende brutoloonkosten. Gespaarde uren dienen voor het einde van het dienstverband te worden opgenomen. Indien de werknemer door de werkgever niet in staat wordt gesteld het verlof op te nemen, dan wordt het saldo aan verlofuren bij einde dienstverband aan de werknemer uitbetaald. Een personeelslid heeft ook de mogelijkheid om tussendoor zijn gespaarde uren te laten uitbetalen. Naast het basisbudget krijgt de werknemer van 57 jaar of ouder het recht op een aanvullend verlofbudget van maximaal 120 uur per jaar.

Indien de werknemer gebruik maakt van zijn aanvullend verlofbudget, geldt hiervoor een eigen bijdrage en heeft hij het jaarlijks recht om verlofuren te sparen. De voorziening vanwege loondoorbetaling bij langdurig zieken wordt gevormd voor op balansdatum bestaande verplichtingen tot het in de toekomst doorbetalen van beloningen aan personeelsleden die op balansdatum naar verwachting blijvend of geheel niet in staat zijn om werkzaamheden te verrichten door ziekte of arbeidsongeschiktheid. Er is een verplichting om uitkeringslasten aan ex-medewerkers te vergoeden. Deze uitkeringslasten worden voor 75% collectief en 25% individueel verrekend en in mindering gebracht op de Rijksbijdragen. De voorziening heeft betrekking op de uitkeringen die individueel worden verrekend. De voorziening wordt opgenomen tegen de contante waarde van de verwachte uitkeringen gedurende de verwachte looptijd. Hierbij is rekening gehouden met de kans op werk. Bij het contant maken is 3,0% als disconteringsvoet gehanteerd.

Langlopende/kortlopende schulden en overlopende passiva
De waardering van lang -en kortlopende schulden is toegelicht onder het kopje 'Financiële instrumenten'.

6.1.2 Grondslagen voor de resultaatbepaling
Baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop ze betrekking hebben.

Baten

Rijksbijdragen
De ontvangen (normatieve) rijksbijdrage en niet-geoormerkte OCW-subsidies (vrij besteedbare doelsubsidies zonder verrekening clausule) waar geen bestedingsplan aan ten grondslag ligt, worden in het jaar waarop de toekenningen betrekking hebben volledig verwerkt als bate in de staat van baten en lasten. Niet geoormerkte subsidies waaraan een specifiek bestedingsdoel is gekoppeld, worden op basis van een bestedingsplan toegekend aan de periode waar ze betrekking op hebben.

Geoormerkte OCW-subsidies met een vrij besteedbaar overschot (doelsubsidies waarbij het overschot geen verrekening clausule heeft) worden ten gunste van de staat van baten en lasten verantwoord naar rato van de voortgang van de gesubsidieerde activiteiten. Het deel van de subsidies waar nog geen activiteiten voor zijn verricht per balansdatum worden verantwoord onder de overlopende passiva.

Geoormerkte OCW-subsidies (doelsubsidies met verrekening clausule) worden ten gunste van de staat van baten en lasten verantwoord in het jaar ten laste waarvan de gesubsidieerde lasten komen. Niet bestede middelen worden verantwoord onder de overlopende passiva zolang de bestedingstermijn nog niet verlopen is. Niet bestede middelen worden verantwoord onder de kortlopende schulden zodra de bestedingstermijn verlopen is.

Overige overheidsbijdragen
Dit betreft subsidies van Gemeenten en andere overheidsinstanties m.u.v. het Ministerie van OCW voor zover de bijdragen niet als doelsubsidies in het kader van de huisvestingsverordening in mindering zijn gebracht op de lasten.

Overige baten
Alle overige baten die kunnen worden toegerekend aan de exploitatie van het bevoegd gezag.

Lasten

Personeelslasten
Onder de personele lasten zijn opgenomen de lonen en salarissen van het personeel in dienst van het bevoegd gezag verminderd met ontvangen uitkeringen van uitkeringsinstanties. Tevens zijn onder deze noemer opgenomen de overige personele lasten.

Afschrijvingen
De afschrijvingslasten worden berekend over de aanschafprijs op basis van de onder de materiële vaste activa vastgestelde criteria rekening houdend met de economische levensduur.

Huisvestingslasten
Onder de huisvestingslasten worden de kosten van huisvesting opgenomen. De lasten worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Pensioenregeling
De instelling heeft op de balans geen eigen pensioenvoorziening opgenomen. De Stichting heeft de pensioenregeling bij het bedrijfstakpensioenfonds in de jaarrekening verwerkt als verplichtingenbenadering. De stichting betaalt op verplichte basis premies aan het ABP. Behalve de betaling van premies heeft de instelling geen verdere verplichtingen uit hoofde van deze pensioenregelingen. De instelling is volgens de CAO VO verplicht aangesloten bij het ABP. De belangrijkste kenmerken van deze regelingen zijn:

• Toegezegd pensioen
• Pensioengevende salarisgrondslag is middelloon
• Er heeft in 2020 geen indexatie plaatsgevonden
• De dekkingsgraad van het ABP was per 31-12-2021 102,8% (2020: 93,2 %)
• Overige kenmerken zijn te vinden op www.abp.nl

Op de Nederlandse pensioenregelingen zijn de bepalingen van de Nederlandse Pensioenwet van toepassing en worden op verplichte basis premies aan pensioenfondsen en verzekeringsmaatschappijen betaald door de instelling. De premies worden verantwoord als personeelskosten zodra deze verschuldigd zijn. Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa indien dit tot een terugstorting leidt of tot een vermindering van toekomstige betalingen. Nog niet betaalde premies worden als verplichting op de balans opgenomen.

Overige lasten
De overige lasten, die voortvloeien uit aangegane afspraken dan wel noodzakelijk zijn voor het geven van onderwijs, worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Rentebaten en rentelasten
De rentebaten en -lasten betreffen de op de verslagperiode betrekking hebbende renteopbrengsten en -kosten.

Resultaat
Onder resultaat wordt verstaan het resultaat van het bevoegd gezag inclusief de financiële baten en lasten. Het resultaat is in de balans verwerkt conform de in de jaarrekening opgenomen resultaatbestemming.

Kasstroomoverzicht
Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit liquide middelen. Ontvangen interest wordt opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten. Betaalde interest wordt opgenomen onder de kasstroom uit financieringsactiviteiten.

Consolidatie
Er zijn geen verbonden partijen die meegeconsolideerd worden.

Vreemde valuta
Er zijn geen transacties geweest in vreemde valuta. De bedragen zijn opgenomen in gehele euro's.

6.2 Balans per 31 december 2021

Vergelijkende cijfers per 31 december 2020

(na verwerking resultaatbestemming)

1	**Activa**	**31-12-2021**		**31-12-2020**	
		EUR		EUR	
	Vaste activa				
1.2	**Materiële vaste activa**				
1.2.1	Gebouwen en terreinen	790.857		810.941	
1.2.2	Inventaris en apparatuur	247.584		279.536	
			1.038.441		1.090.477
	TOTAAL VASTE ACTIVA		**1.038.441**		**1.090.477**
	Vlottende activa				
1.5	**Vorderingen**				
1.5.1	Debiteuren	0		2.822	
1.5.8	Overlopende activa	337.432		208.264	
			337.432		211.086
1.7	**Liquide middelen**		6.181.799		5.292.661
	TOTAAL VLOTTENDE ACTIVA		**6.519.230**		**5.503.747**
	Totaal activa		7.557.672		6.594.224

2	Passiva	31-12-2021		31-12-2020	
		EUR		EUR	
	Vermogen				
2.1	**Eigen vermogen**				
2.1.1	Algemene reserve	2.420.501		2.535.373	
2.1.2	Bestemmingsreserve (publiek)	186.270		0	
			2.606.771		2.535.373
2.2	**Voorzieningen**				
2.2.1	Personeelsvoorzieningen	416.330		416.410	
2.2.3	Overige voorzieningen	1.773.579		1.743.147	
			2.189.909		2.159.557
2.4	**Kortlopende schulden**				
2.4.3	Crediteuren	303.652		316.284	
2.4.4	OCW/EZ	885.404		492.524	
2.4.7	Belastingen en premies sociale verzekeringen	498.327		281.252	
2.4.8	Schulden ter zake van pensioenen	179.894		86.241	
2.4.9	Overige kortlopende schulden	1.652		652	
2.4.10	Overlopende passiva	892.062		722.341	
			2.760.992		1.899.293
	Totaal passiva		7.557.671		6.594.224

6.3 Staat van baten en lasten per 31 december 2021

Vergelijkende cijfers per 31 december 2020

(na verwerking resultaatbestemming)

		2021		Begroot 2021		2020	
3	**Baten**	EUR		EUR		EUR	
3.1	Rijksbijdragen	9.012.517		5.870.853		8.985.907	
3.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	156.890		13.794		29.312	
3.5	Overige baten	550.459		2.966.000		544.678	
	Totaal Baten		9.719.867		8.850.647		9.559.898
4	**Lasten**						
4.1	Personeelslasten	7.508.324		6.930.218		7.005.395	
4.2	Afschrijvingen	227.905		415.214		756.873	
4.3	Huisvestingslasten	567.288		685.898		682.791	
4.4	Overige lasten	1.344.254		1.016.350		1.179.991	
	Totaal Lasten		9.647.770		9.047.680		9.625.051
	Saldo Baten en Lasten		72.097		-197.033		-65.153
5	Financiële baten en lasten		-699		0		-7.480
	Resultaat		71.398		-197.033		-72.633

6.4 Kasstroomoverzicht per 31 december 2021

Vergelijkende cijfers per 31 december 2020

	31-12-2021		31-12-2020	
		EUR		EUR
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Saldo Baten en Lasten		71.398		-72.633
Aanpassing voor:				
- Afschrijvingen	227.905		756.873	
- Mutaties voorzieningen	30.352		98.717	
		258.256		855.590
Verandering in vlottende middelen:				
- Vorderingen	-126.346		56.469	
- Schulden	861.698		465.948	
		735.353		522.417
Kasstroom uit bedrijfsoperaties:				
- Ontvangen interest	0		0	
- Betaalde interest	0		0	
		0		0
Totale kasstroom uit operationele activiteiten		1.065.007		1.305.374
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investeringen in materiële vaste activa	-175.869		-209.944	
		-175.869		-209.944
Kasstroom uit financieringsactiviteiten				
Mutatie liquide middelen		889.138		1.095.430

Het verloop van de geldmiddelen is als volgt:	31-12-2021		31-12-2020	
		EUR		EUR
Stand liquide middelen per 1-1	5.292.660		4.197.230	
Mutatie boekjaar liquide middelen	889.138		1.095.430	
Stand liquide middelen per 31-12		6.181.798		5.292.660

6.5 Toelichting op de balans

1	Activa			
1.2	Materiële vaste activa	1.2.1 Gebouwen en terreinen	1.2.2 Inventaris en apparatuur	1.2 Totaal materiele vaste activa
Aanschafprijs 01-01-2021		1.174.659	2.323.688	3.498.347
Afschrijving cumulatief 01-01-2021		363.718	2.044.152	2.407.870
Boekwaarde 01-01-2021		**810.941**	**279.536**	**1.090.477**
Investeringen		51.322	124.547	175.869
Desinvesteringen		-	-	-
Afschrijving		71.406	156.499	227.905
Aanschafprijs 31-12-2021		1.225.981	2.448.235	3.674.216
Afschrijving cumulatief 31-12-2021		435.124	2.200.651	2.635.775
Boekwaarde 31-12-2021		**790.857**	**247.584**	**1.038.441**

WOZ-waarde en verzekerde waarde gebouwen en terreinen, specificatie:

Nummer	Omschrijving	bedrag	peildatum
1	Pandora 1 Verzekerde waarde	8.651.845	01-01-2021
2	Pandora 2 Verzekerde waarde	6.572.720	01-01-2021
3	WOZ waarde gebouwen	13.106.000	01-01-2021

Het juridisch eigendom van de gebouwen berust bij het schoolbestuur. Het economische eigendom van de gebouwen berust bij de gemeente.

Vorderingen

1.5	Vorderingen	31-12-2021	31-12-2020
		EUR	EUR
1.5.1	Debiteuren	0	2.822
1.5.8	Overlopende activa	414.487	208.264
1.5.9	Af: Voorzieningen wegens oninbaarheid	77.055	0
	Totaal vorderingen	337.432	211.086

Uitsplitsing overlopende activa:		31-12-2021	31-12-2020
		EUR	EUR
1.5.8.1	Vooruitbetaalde kosten	304.212	208.264
1.5.8.3	Overige overlopende activa	110.275	0
	Totaal overlopende activa	414.487	208.264

1.5.9.1	Stand per 1-1	0	0
1.5.9.2	Onttrekking	0	0
1.5.9.3	Dotatie	77.055	0
	Af: Voorzieningen wegens oninbaarheid	77.055	0

Liquide middelen

1.7	Liquide middelen	31-12-2021	31-12-2020
		EUR	EUR
1.7.1	Kasmiddelen	908	836
1.7.2	Tegoeden op bank- en girorekeningen	6.180.891	5.291.825
	Totaal liquide middelen	6.181.799	5.292.661

De liquide middelen zijn direct opeisbaar. Er wordt geen gebruik gemaakt van beleggingen.

2 Passiva

2.1	Eigen vermogen	Stand per 1-1-2021	Resultaat 2021	Overige mutaties	Stand per 31-12-21
		EUR	EUR	EUR	EUR
2.1.1	Algemene reserve	2.535.373	-114.872	-	2.420.501
2.1.2	Bestemmingsreserve	-	186.270	-	186.270
	Eigen vermogen	2.535.373	71.398	-	2.606.771

De bestemmingsreserve is in 2021 gevormd vanuit de ontvangen NPO gelden en laten het saldo zien dat nog besteedbaar is. De bestedingstermijn is in februari 2022 verlengd met 2 jaar, waardoor de middelen besteed mogen worden in de schooljaren 2021-2022 t/m 2024-2025. Panta Rhei zal de middelen conform het opgestelde plan inzetten.

Voorzieningen

2.2	Voorzieningen	2.2.1 Personeels-voorzieningen	2.2.3 Voorziening groot onderhoud	2.2 Totaal
Stand per 1-1-2021		**416.410**	**1.743.147**	**2.159.557**
Dotaties		4.963	50.000	54.963
Onttrekkingen		-	19.568	19.568
Vrijval		5.043	-	-
Stand per 31-12-2021		**416.330**	**1.773.579**	**2.189.909**
Kortlopend deel < 1 jaar		-	-	-
Langlopend deel > 1 jaar		416.330	1.773.579	2.189.909

Personeelsvoorzieningen, specificaties	Verlofsparen	Jubileum voorziening	Voorziening ziekteverzuim	WW	Totaal personele voorziening
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
Voorzieningen, begin van de periode	329.203	39.197	-	48.010	416.410
Dotaties	-	4.963	-	-	4.963
Onttrekkingen	-	-	-	-	-
Vrijval	2.778	-	-	2.265	5.043
Voorziening einde van de periode	326.425	44.160	0	45.745	416.330

De personeelsvoorziening is aangepast aan de toekomstige personele verplichtingen. De voorziening voor groot onderhoud is gebaseerd op het meerjaren onderhoudsplan dat driejaarlijks opgesteld wordt door een deskundig ingenieursbureau.

Kortlopende schulden

2.4	Kortlopende schulden	31-12-2021	31-12-2020
		EUR	EUR
2.4.3	Crediteuren	303.652	316.284
2.4.4	OCW/EZ	885.404	492.524
2.4.7	Belastingen en premies sociale verzekeringen	498.327	281.252
2.4.8	Schulden ter zake van pensioenen	179.894	86.241
2.4.9	Overige kortlopende schulden	1.652	652
2.4.10	Overlopende passiva	892.062	722.341
	Kortlopende schulden	2.760.991	1.899.293

Overlopende passiva betreft gereserveerd vakantiegeld, bindingstoelage en nog te ontvangen facturen ten laste van 2021.

	Uitsplitsing overlopende passiva	31-12-2021	31-12-2020
		EUR	EUR
2.4.10.5	Vakantiegeld en -dagen	276.221	369.662
2.4.10.8	Overige	615.842	352.678
	Overlopende passiva	892.062	722.341

Model G Verantwoording subsidies

G1 Subsidies zonder verrekening clausule

Omschrijving	Toewijzing Kenmerk	Toewijzing datum	Bedrag toewijzing EUR	Ontvangen t/m verslagjaar EUR	Prestatie afgerond? Ja/Nee
Aanvullende bekostiging technisch VMBO	963926-2	15-10-2019	266.159	266.159	Nee
Subsidieregeling inhaal- en ondersteuningsprogramma's	IOP-49558-VO	20-8-2020	58.500	58.500	Ja
Subsidieregeling inhaal- en ondersteuningsprogramma's	IOP2-49558-VO	19-11-2020	58.500	58.500	Ja
Regeling subsidie zij-instroom	VO/1091439	21-12-2021	40.000	40.000	Nee
Lerarenbeurs	128033	21-7-2021	8.229	8.229	Nee
Totaal			**431.388**	**431.388**	

De aanvullende bekostiging technisch VMBO is afgelopen jaar gebruikt voor extra leerpleinassistentie op het techniekplein en afschrijving van al eerder geïnvesteerde aanpassingen aan het techniekplein. Verder is geld gebruikt om de afdeling techniek te begeleiden. Er is nog 63.222 euro beschikbaar voor extra investeringen in het technisch VMBO.

De subsidieregeling ten behoeve van inhaal- en ondersteuningsprogramma's is volledig ingezet voor verschillende programma's om leerlingen met achterstanden en vertraging te ondersteunen.

G2 Subsidies met verrekening clausule

G2A Aflopend per ultimo verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Bedrag toewijzing EUR	Ontvangen t/m verslagjaar EUR	Totale kosten EUR
			0	0	0
Totaal			0	0	0

G2B Doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Bedrag toewijzing EUR	Saldo 1-1-2021 EUR	Ontvangen in EUR	Lasten in EUR	Saldo per 31- EUR
Subsidieregling sterk techniekonderwijs 2020-2023	STO19069H	17-12-2019	3.242.580	303.650	891.615	589.371	605.894
Totaal			3.242.580	303.650	891.615	589.371	605.894

6.6 Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen

Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen

Voor de schoonmaak van de school is via een Europese aanbesteding een eenjarig contract afgesloten met een schoonmaakbedrijf. Dit contract loopt vanaf september en wordt in 2022 herzien middels een nieuw aanbestedingstraject. Op balansdatum bedraagt de verplichting €167k. Aan de leverancier van de lockers zijn nog enkele doorlopende verplichtingen met een totale contractwaarde van €19k. Voor de huur van kopieerapparatuur is een langdurig contract afgesloten met een resterende verplichting van €23k. Dit contract loopt in 2022 af. Een ander groot contract is gesloten met boekhandel Van Dijk dat na een nieuw aanbestedingstraject, in 2021, de schoolboeken verzorgt. De omvang van het contract is niet vastgelegd, doordat dit afhankelijk is van het aantal leerlingen.

Vordering ministerie

Voor onderwijsinstellingen vallende onder de WVO is het op basis van artikel 5 van de Regeling "Onvoorziene gevallen bij invoering vereenvoudiging bekostiging voortgezet onderwijs" (kenmerk: WJZ2005/54063802) toegestaan een vordering op te nemen op de Minister van OCW/EZ. De onderwijsinstelling heeft de keuze gemaakt om geen vordering op te nemen in de balans en deze als niet uit de balans blijkend actief toe te lichten. De vordering op het ministerie OCW/EZ wordt jaarlijks berekend op maximaal 7,5 % van de personele lumpsum van het betreffende jaar (zijnde het betaalritmeverschil). Voor 2021 zou dit een vordering betreffen van € 307.506.

6.7 Toelichting op de staat van baten en lasten

Overheidsbijdragen

3.1	**Rijksbijdragen**	2021	2020
		EUR	EUR
3.1.1	Rijksbijdragen OCW/EZ	6.048.938	6.850.396
3.1.2	Overige subsidie OCW/EZ	397.403	24.500
3.1.3	Ontvangen doorbetalingen Rijksbijdragen SWV	2.566.175	2.111.011
	Rijksbijdragen	9.012.517	8.985.907

3.2	**Overige overheidsbijdragen en -subsidies**	2021	2020
		EUR	EUR
3.2.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	156.890	29.312
	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	156.890	29.312

Overige baten

3.5	**Overige baten**	2021	2020
		EUR	EUR
3.5.4	Verhuur	0	4.800
3.5.5	Ouderbijdragen	81.367	69.056
3.5.8	Overige baten	469.093	470.822
	Baten in opdracht van derden	550.459	544.678

Lasten

4.1	**Personeelslasten**	2021	2020
		EUR	EUR
4.1.1	Lonen en salarissen	6.883.806	6.365.732
4.1.2	Overige personele lasten	994.327	770.345
4.1.3	Af: uitkeringen	369.810	130.683
	Personeelslasten	7.508.324	7.005.395

	Uitsplitsing:	2021	2020
		EUR	EUR
4.1.1.1	Brutolonen en salarissen	5.392.030	4.964.966
4.1.1.2	Sociale lasten	684.436	640.294
4.1.1.3	Pensioenpremies	807.340	760.473
	Lonen en salarissen	6.883.806	6.365.732

	Uitsplitsing:	2021	2020
		EUR	EUR
4.1.2.1	Dotaties personele voorzieningen	-80	-3.304
4.1.2.2	Personeel niet in loondienst	514.681	225.621
4.1.2.3	Overig	479.726	548.028
	Overige personele lasten	994.327	770.345

4.2	**Afschrijvingen**	2021	2020
		EUR	EUR
4.2.2	Materiële vaste activa	227.905	756.873
	Afschrijvingen	227.905	756.873

Per 1 januari 2020 zijn de activa-categorieën 'inventaris' en 'ICT' herzien waarbij de afschrijvingstermijn van inventaris van 10 jaar naar 5 jaar is gegaan en van ICT van 5 jaar naar 3 jaar. Er heeft in 2020 een eenmalige extra afschrijving plaatsgevonden van 382.761 euro (272.698 voor inventaris en 110.064 euro voor ICT).

4.3	**Huisvestingslasten**	2021	2020
		EUR	EUR
4.3.1	Huur	76.741	68.320
4.3.2	Verzekeringen	5.561	4.750
4.3.3	Onderhoud	123.909	161.022
4.3.4	Energie en water	75.030	61.415
4.3.5	Schoonmaakkosten	232.819	237.493
4.3.6	Heffingen	3.228	7.714
4.3.8	Dotatie overige onderhoudsvoorzieningen	50.000	142.000
4.3.7	Overige	0	77
	Huisvestingslasten	567.288	682.791

4.4	**Overige lasten**	2021	2020
		EUR	EUR
4.4.1	Administratie en beheerslasten	540.020	384.158
4.4.2	Inventaris en apparatuur	46.931	36.831
4.4.3	Leermiddelen -en hulpmiddelen	328.833	456.702
4.4.5	Overige	428.469	302.300
	Overige lasten	1.344.254	1.179.991

	Specificatie honorarium accountant	EUR	EUR
4.4.1.1	Onderzoek jaarrekening	22.811	20.570
	Andere controleopdrachten	4.659	4.235
	Fiscale adviezen	0	0
	Andere niet-controlediensten	0	0
	Accountantslasten	27.470	24.805

Financieel en buitengewoon

5	**Financiële baten en lasten**	2021	2020
		EUR	EUR
5.1	Rentebaten	0	15
5.5	Rentelasten (-/-)	699	7.495
	Financiële baten en lasten	-699	-7.480

6.8 Wet Normering Topinkomens (WNT)

De WNT is van toepassing op Stichting voor Voortgezet Onderwijs Amstelveen (Panta Rhei). Het op Panta Rhei van toepassing zijnde bezoldigingsmaximum is in 2021 € 138.000 (klasse B van de "Regeling normering topinkomens OCW-sectoren 2018").

1. Bezoldiging topfunctionarissen

1a. Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking

Gegevens 2021 **bedragen x € 1**		
Functiegegevens		Directeur-bestuurder
Aanvang en einde functievervulling in 2021		01/01 – 31/08
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)		0,67
Dienstbetrekking?		ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen		160.949
Beloningen betaalbaar op termijn		14.904
Subtotaal		*175.853*
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum		91.874
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag		77.055
Bezoldiging		
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	83.979	Overschrijding is voor 6.924 euro in mindering gebracht op de vrije ruimte uit oudere jaren. De resterende overschrijding van 77.055 is niet toegestaan en niet te verrekenen met de bestaande uitzonderingsregels.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling		De onverschuldigde betaling zal worden teruggevorderd.

Gegevens 2020	
bedragen x € 1	
Functiegegevens	Directeur-bestuurder
Aanvang en einde functievervulling in 2020	01/01 – 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0
Dienstbetrekking?	ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	111.192
Beloningen betaalbaar op termijn	20.253
Subtotaal	*131.445*
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	132.000
Bezoldiging	131.445

Voor elke hierboven vermelde onverschuldigde betaling is een vordering ingesteld die is inbegrepen in de post 'Overige vorderingen'.

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

bedragen x € 1	
Functiegegevens	Directeur-bestuurder a.i.
Kalenderjaar	**2021**
Periode functievervulling in het kalenderjaar (aanvang – einde)	10/05 – 1/12
Aantal kalendermaanden functievervulling in het kalenderjaar	7 maanden
Omvang van het dienstverband in uren per kalenderjaar	737 uur
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	
Maximum uurtarief in het kalenderjaar	€ 199

Individueel toepasselijke maximum gehele periode kalendermaand 1 t/m 12	€ 146.663
Bezoldiging (alle bedragen exclusief btw)	
Werkelijk uurtarief lager dan het maximum uurtarief?	Ja
Bezoldiging in de betreffende periode	€ 101.338
Bezoldiging gehele periode kalendermaand 1 t/m 12	€ 101.338
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.
Bezoldiging	
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.

2. Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen
Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen met of zonder dienstbetrekking inclusief degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt zijn niet van toepassing bij Panta Rhei.

3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT
Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2021 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

De bestuurlijke vergoeding aan de leden van het toezichthoudend deel van het bestuur is lager dan de publicatieplicht (€ 1.700). Derhalve is de opgave van de beloning achterwege gelaten. Zij ontvangen een vergoeding op basis van de aanwezigheid op vergaderingen. Voor de directeur-bestuurder wordt de Cao Bestuurders VO toegepast.

Toezichthoudende leden van het bestuur met een bezoldiging van € 1.700 of minder:

Naam topfunctionaris	**Functie**
Dhr. D. Landsaat	voorzitter
Dhr. L.N. de Ruijter	toezichthoudend bestuurslid (t/m juli 2021)
Mevr. B.L. Huijgen	toezichthoudend bestuurslid

Dhr. C.E.M. Koot	toezichthoudend bestuurslid
Mevr. C. Rodgers	toezichthoudend bestuurslid (t/m febr. 2022)
Mevr. T.A. Tamis	toezichthoudend bestuurslid
Dhr. P. Pranger	toezichthoudend bestuurslid (m.i.v. aug 2021)

6.9 Overige gegevens

Model E: Verbonden partijen

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code activiteiten	Consolidatie Ja/Nee
Samenwerkingsverband Amstelland en Meerlanden	Stichting	Aalsmeer	4 (overige)	nee

De school is aangesloten bij het samenwerkingsverband Amstelland en Meerlanden. Van dit samenwerkingsverband ontvangt de school meerdere subsidies, met name in het kader van passend onderwijs.

Gebeurtenissen na balansdatum

Panta Rhei wil zo lang mogelijk zelfstandig blijven om de doelgroep vmbo b-k-t onderwijs op maat te leveren. Aanhoudende daling in de ontwikkeling van leerlingenaantallen heeft echter gevolgen voor de organisatie. De daling van inkomsten noodzaakt tot efficiënte bedrijfsvoering en een betere positionering van de school. Daarom is gedurende 2021 gestart met een vooronderzoek naar samenwerking met de Cedergroep op het gebied van onderwijsondersteunende diensten. Begin 2022 zijn verschillende werkgroepen gevormd die zich ieder op een andere specialiteit richten zoals onderwijs, personeelszaken en financiën. Het vooronderzoek zal tot aan het najaar van 2022 plaatsvinden.

(Voorstel) bestemming van het resultaat

Algemene reserve	- € 114.872
Bestemmingsreserve NPO	+ € 186.270

Saldo	+ € 71.398

Ondertekening door bestuurders en toezichthouders

Dhr. D. Landsaat	voorzitter
Dhr. L.N de Ruijter	toezichthoudend bestuurslid

Mevr. B.L. Huijgen	toezichthoudend bestuurslid
Dhr. C.E.M Koot	toezichthoudend bestuurslid
Mevr. C. Rodgers	toezichthoudend bestuurslid
Mevr.T.A. Tamis	toezichthoudend bestuurslid
Dhr. P. Pranger	toezichthoudend bestuurslid (m.i.v. aug 2021)

Datum:
14 juni 2022

Controleverklaring

VAN REE ACCOUNTANTS
registeraccountants en belastingadviseurs

Leidse Schouw 2
2408 AE Alphen aan den Rijn
Postbus 352
2400 AJ Alphen aan den Rijn

T (0172) 55 40 06
alphenaandenrijn@vanreeacc.nl
www.vanreeacc.nl
KvK nr. 08107895

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan: de raad van toezicht van Stichting voor Voortgezet Onderwijs Amstelveen

A. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2021

Ons oordeel
Wij hebben de jaarrekening 2021 van Stichting voor Voortgezet Onderwijs Amstelveen te Amstelveen gecontroleerd.

Naar ons oordeel:
- geeft de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting voor Voortgezet Onderwijs Amstelveen op 31 december 2021 en van het resultaat over 2021 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2021 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1. Referentiekader van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2021.

De jaarrekening bestaat uit:
1. de balans per 31 december 2021;
2. de staat van baten en lasten over 2021; en
3. de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel
Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2021 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van Stichting voor Voortgezet Onderwijs Amstelveen zoals vereist in de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

Wij vinden dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd
In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2021 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5 lid 1 sub n en o Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben

Van Ree Accountants is een handelsnaam van Van Ree Accountants BV.
Op al onze diensten zijn de SRA-Algemene voorwaarden van toepassing die gedeponeerd zijn onder nummer 40481496 bij de Kamer van Koophandel te Utrecht.
Op verzoek worden deze kosteloos toegezonden.

gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

B. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

Het jaarverslag omvat andere informatie, naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij. Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en paragraaf '2.2.2 Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2021 is vereist.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de jaarrekeningcontrole of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat.

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, paragraaf '2.2.2 Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2021 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2021.

C. Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

Verantwoordelijkheden van de directeur-bestuurder en de raad van toezicht voor de jaarrekening

De directeur-bestuurder is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening, in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. De directeur-bestuurder is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 'Referentiekader' van het Onderwijscontroleprotocol OCW 2021. In dit kader is de directeur-bestuurder tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die de directeur-bestuurder noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet de directeur-bestuurder afwegen of de onderwijsinstelling in staat is om haar activiteiten in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemde verslaggevingsstelsel moet de directeur-bestuurder de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij de directeur-bestuurder het voornemen heeft om de onderwijsinstelling te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is. De directeur-bestuurder moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten toelichten in de jaarrekening.

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

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

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

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fraude of fouten en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2021, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's
  - dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude,
  - van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn,
- het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het

opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;

- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling;
- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- het vaststellen dat de door de directeur-bestuurder gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een instelling haar continuïteit niet langer kan handhaven;
- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en
- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

Wij communiceren met de raad van toezicht onder andere over de geplande reikwijdte en timing van de controle en over de significante bevindingen die uit onze controle naar voren zijn gekomen, waaronder eventuele significante tekortkomingen in de interne beheersing.

Alphen aan den Rijn, 17 juni 2022
Van Ree Accountants

mr.drs. G.J. de Jong RA

Bijlage 1. Jaarverslag medezeggenschapsraad 2021

Inleiding

Dit is het jaarverslag van de medezeggenschapsraad (MR) van Scholengemeenschap Panta Rhei. In dit jaarverslag beschrijft de MR in hoofdlijnen waar zij zich in het afgelopen schooljaar mee bezig heeft gehouden. Het verslag heeft tot doel om de achterban (personeel en ouders) te informeren over de activiteiten van de MR die in het afgelopen schooljaar hebben plaatsgevonden.

Wat doet de MR?
Iedere school in Nederland heeft verplicht een MR. Dat is vastgelegd in de Wet Medezeggenschap op Scholen (WMS). Een MR bestaat uit een afvaardiging van het personeel, leerlingen en een afvaardiging van de ouders. De MR overlegt met de directie van de school over belangrijke schoolzaken, zoals bijvoorbeeld het formatieplan, nieuwe beleidsvoornemens, verbeteringen en vernieuwingen in het onderwijs en het jaarrooster. De wet schrijft precies voor op welke gebieden de directie van een school de MR om advies en instemming moet vragen. In het geval van advies mag de MR alleen haar mening geven, instemming betekent dat een voorgenomen besluit van de directie pas uitgevoerd mag worden ná instemming van de MR. De directie heeft instemming van de MR nodig op een aantal zaken, zoals bijvoorbeeld het schoolplan, het formatieplan, regels op het gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn (Arbo), de vrijwillige ouderbijdrage en de schoolgids. Naast de formele bevoegdheden van de MR is zij tevens een klankbord voor de directie.

Samenstelling MR
De MR bestaat uit een personeelsgeleding en een oudergeleding. De directie maakt geen onderdeel uit van de MR, maar neemt op verzoek wel deel aan de vergaderingen. Onze MR bestond in het jaar 2021 uit vier personeelsleden en drie ouders. De MR heeft geen leerlinggeleding, maar hoopt in de toekomst daar verandering in te kunnen brengen. De leden van de MR zijn als ouder of als personeelslid betrokken bij Scholengemeenschap Panta Rhei. Vanuit deze betrokkenheid denken en beslissen wij mee over beleidszaken om daarmee een bijdrage te leveren aan een plezierige, veilige, leer-en werkomgeving en kwalitatief goed onderwijs op onze school. De Medezeggenschapsraad spreekt voor zowel ouders, leerlingen en personeel.

Ieder lid wordt voor een periode van 4 jaar gekozen. Ouders zijn lid zolang het kind gebonden is aan de school.

Personeelsgeleding (sinds september 2021):

Naam	Geleding	Datum intreden	Datum aftreden
Abdellatif Amkari (voorzitter sinds sept 2019)	OP	Februari 2018	Februari 2022
Ayyoub Maarfi (secretaris sinds sept 2020)	OP	September 2020	September 2024
Raymond Spruyt	OP	Januari 2018	Januari 2022
Dirk Duiven	OOP	September 2018	September 2022

Oudergeleding (sinds september 2021):

Naam	Geleding	Datum intreden	Datum aftreden
Mona Marchand	Ouders	November 2019	Zo lang het kind gebonden is aan school
Emma Manhoef	Ouders	Januari 2020	Zo lang het kind gebonden is aan school
Wijnanda Akster	Ouders	September 2021	Zo lang het kind gebonden is aan school
Melanie Bleeker	Ouders	September 2021	Zo lang het kind gebonden is aan school

MR verkiezingen
Eén lid uit de oudergeleding van de MR is het afgelopen jaar afgetreden. Daarnaast was er al een plek vacant. Voor de zomervakantie zijn er twee vacatures uitgezet onder de ouders. Er hebben zich meerdere kandidaten gemeld. Conform het reglement is er een verkiezing georganiseerd. Wijnanda Akster en Melanie Bleeker zijn door de ouders gekozen als nieuwe leden voor de oudergeleding. Ingangsdatum van toetreding is september 2021.

Werkwijze
Om ervoor te zorgen dat relevante onderwerpen tijdig aan bod komen tijdens MR-vergaderingen is in het activiteitenplan een jaarplanning opgenomen. Aan de hand van de jaarplanning worden de agendapunten vastgesteld. Op de jaarplanning staan onderwerpen die in elke vergadering aan bod komen; dit zijn zowel de aandachtsgebieden die we vanuit de MR hebben geformuleerd als de onderwerpen die aan bod moeten komen conform de Wet Medezeggenschap op Scholen (WMS). Om de MR-vergaderingen goed te laten verlopen zijn er dit schooljaar meer voorbereidende overlegmomenten ingepland.

Voorafgaand aan de MR-vergadering met de directie worden er structureel drie voorbereidende overlegmomenten ingepland. Bij het eerste overlegmoment wordt de agenda bepaald, hier zijn de voorzitter, secretaris en de directeur-bestuurder bij aanwezig. Na dit overleg stuurt de directie de stukken op. Het tweede overlegmoment is met de gehele MR. De ontvangen stukken worden dan besproken. De standpunten met betrekking tot elk onderwerp/stuk worden geformuleerd en meegenomen naar het inhoudelijk overleg. Tijdens het inhoudelijk overleg is de gehele directie, de voorzitter (MR) en de secretaris (MR) aanwezig. Hierin worden de eerste vragen al beantwoord. Na dit overleg vindt de MR-overlegvergadering plaats. Tijdens deze vergadering is de gehele MR en de gehele directie aanwezig.

In het jaar 2021 hebben de vergaderingen zowel online als fysiek plaatsgevonden.

Vergaderfrequentie
In het jaar 2021 heeft de MR 6 keer vergaderd. Buiten de vergaderingen om is de MR diverse malen fysiek en online bij elkaar geweest om lopende zaken te bespreken. De personeelsgeleding van de MR heeft een wekelijks overleg waarbij de lopende zaken besproken worden.

De verslaggeving van de MR-vergaderingen ligt momenteel in handen van een externe notulist. De secretaris van de MR ziet hierop toe. Goedgekeurde notulen worden op het online platform Microsoft teams geplaatst.

De MR heeft ingestemd met de volgende onderwerpen:

- Vakantieregeling 2021-2022
- Lessentabel 2021-2022
- Formatieoverzicht 2021-2022
- Examenreglement en PTA's 2021-2022
- Schoolgids 2021-2022
- Professioneel statuut
- Algemeen toetsbeleid
- Arbeidsmarkttoelage 2021-2022
- Sociale media protocol
- Pestprotocol
- PTA- en examenreglement

Een greep uit de overige onderwerpen die besproken zijn:

- Toekomstbestendigheid Panta Rhei
- Schoolplan 2022-2026
- Nationaal Programma Onderwijs
- Resultaten medewerkers tevredenheidsonderzoek
- Functiemix en proces LC-LD procedure
- Faciliteiten personeel en secundaire arbeidsvoorwaarden
- Ziekteverzuim personeel
- Preventief Medisch Onderzoek (PMO)
- Veiligheidsbeleid
- Ontwikkeling leerlingaantallen
- Profilering Panta Rhei

De speerpunten van de MR:

- Onderwijsklimaat
- Onderwijsresultaten
- Strategische doelen van de school
- Ontwikkeling leerlingenaantallen

Corona

De uitbraak van het coronavirus heeft een enorme impact op ons allemaal gehad. De wereldwijde pandemie leidt tot ongekende omstandigheden. Ook voor het onderwijs heeft dit grote organisatorische en beleidsmatige gevolgen gehad. Samen met de directie hebben we zo adequaat mogelijk de uitvoering van de landelijke en lokale richtlijnen bewaakt. Dit raakt namelijk veel beleidsterreinen binnen de organisatie. De MR heeft daarin samen met de directie intensief opgetrokken.

Financiën
De MR heeft voor het jaar 2021 een bedrag van 6.000 euro ter beschikking gesteld gekregen om haar werk te kunnen uitvoeren. De uitgaven van de MR bestonden het afgelopen jaar voornamelijk uit vacatiegelden, scholingskosten, advieskosten, kosten van de externe notulist en dinerkosten.

Scholing
De MR vindt het belangrijk om een professioneel partner te zijn voor haar achterban en de schoolleiding. Daarom investeren de MR-leden veel tijd om zich te scholen op verschillende beleidsterreinen en onderwerpen. De volgende cursussen zijn het afgelopen jaar door de leden gevolgd; basis MR, financieel beleid, fusie- en reorganisatie en taakbeleid. De cursussen werden in company gevolgd om de kosten te drukken.

Samenwerking met de bestuurder en de leden van het toezichthoudend deel van het bestuur
In het kalenderjaar 2021 heeft de MR verschillende gesprekspartners gehad. De school heeft in het kalenderjaar 2021 drie verschillende directeur-bestuurders gekend. De laatste directeur-bestuurder is de heer Grillis. De MR streeft naar meer stabiliteit de komende jaren.

In het najaar van 2021 is er een gesprek geweest tussen de RvT en de MR. Dit gesprek was gepland naar aanleiding van een aantal knelpunten. De MR heeft aangegeven voortaan eerder betrokken te willen worden bij het proces om de kans op dergelijke knelpunten te minimaliseren. De MR streeft daarnaast naar een transparante samenwerking, waarbij meer openheid van zaken wordt gegeven. De RvT heeft aangegeven hier gehoor aan te willen geven. De MR en de RvT streven ernaar het contact tussen beide organen te intensiveren.

Bijlage 2. Verslag Raad van Toezicht (RvT) 2021

Een bewogen jaar met goede vooruitzichten

Inleiding

Corona blijft dominant
Het onderwijs op Panta Rhei werd in 2021, evenals het jaar daarvoor, danig beïnvloed door het coronavirus. De ervaring die leiding en medewerkers hadden opgedaan met "hybride vormen van lesgeven" en alle andere gevolgen van het muterende virus, werden benut om de voortdurende uitdagingen van het bestendige "niet-normaal" te kunnen tackelen. Maar een uitdaging bleef het voor alle betrokkenen: leerlingen, docenten, mentoren, onderwijsondersteunend- en facilitair personeel en leidinggevenden. En voor ouders en verzorgers niet in de laatste plaats.

Maar er was meer…
Dat het opnieuw een bewogen jaar werd voor de school en alle betrokkenen kwam ook door een andere, niet verwachte, ontwikkeling. Eind van het schooljaar werd in goed wederzijds overleg na vier en een half jaar afscheid genomen van de directeur-bestuurder, de heer Erik Holtslag. Het bestuursvacuüm dat hierdoor ontstond werd opgevuld door een periode met een ad interim bestuurder. Het vinden van een antwoord op de vraag: "hoe nu verder Panta Rhei?" werd daarin een van de prioriteiten. Het markeerde het begin van een intense periode, die in de school de gemoederen danig bezig hield.
Bij het schrijven van dit verslag (mei '22) kan echter worden vastgesteld dat het tijdens het jaar in gang gezette veranderingsproces geleidelijk op een constructieve manier en in open dialoog met alle betrokkenen een beloftevol vervolg heeft gekregen.

Ook intensief voor de RvT zelf
De gebeurtenissen lieten ook de RvT uiteraard niet onberoerd. Zo werd een beroep gedaan op daadkracht en besluitvaardigheid in de werkgeversrol van onze RvT, zoals bij het voorzien in het bestuursvacuüm en de opdrachtformulering voor een vervanger, die een extra accent in de taakstelling kreeg vanwege het overheersende thema over de toekomst van de school.
Tussen die bedrijven door was er ook aandacht voor de andere taken van de RvT: toezichthouden op de algemene gang van zaken, de uitvoering van beleid, en de financiële ontwikkelingen.
Al met al betekende het voor ons intensief onderling contact en meer vergaderen dan gebruikelijk. In totaal kwamen wij live c.q. via Teams negen keer bijeen.
In periode zonder bestuurder waren er daarnaast regelmatig afstemmingscontacten met leden van het MT en ook met de MR. Het werd, zoals uit het vervolg blijkt, een intensief maar ook leerzaam jaar voor de RvT.

De formaliteiten
Allereerst volgt een overzicht van de samenstelling en mutaties binnen de RvT.
De vergoedingen en nevenfuncties komen daarna. Verder zijn de commissies van de RvT opgenomen alsmede de genoten studies/cursussen.

Samenstelling RvT op 31 december 2021

Kees Koot	lid sinds juni 2016
Dorine Tamis	lid sinds oktober 2016
Barbara Huijgen	lid sinds november 2016
Dirk Landsaat	lid sinds januari 2017 en voorzitter sinds september 2019
Chantelle Rodgers	lid sinds januari 2018
Piet Pranger	lid sinds september 2021

Toelichting
Na afloop van het schooljaar nam de RvT in juli afscheid van Lau de Ruijter. Hij was lid van het bestuur (en later van de RvT) vanaf 2014. Lau bekleedde tot medio 2019 met wijsheid en deskundigheid het voorzitterschap van bestuur c.q. RvT. De RvT is hem veel dank verschuldigd voor zijn inhoudelijke inbreng in het werk van de RvT , zijn grote betrokkenheid bij de het wel en wee van de school en zijn leiderschap.
Voor de goede orde: Lau's afscheid was niet voortijdig, maar een gevolg van een herschikking van de einddata van het lidmaatschap, waartoe eerder door hemzelf uit overwegingen van continuïteit van bezetting binnen de RvT een voorstel was gedaan, dat door de RvT unaniem werd aanvaard.
Als resultaat van een begin van het jaar gestarte werving, trad Piet Pranger in het nieuwe schooljaar toe tot de RvT. Piet kan bogen op een rijke leidinggevende en bestuurlijke ervaring in het onderwijs, waaronder het VMBO en is inmiddels een welkome versterking gebleken van de RvT.
Tegen het eind van het jaar liet Chantelle Rodgers weten om persoonlijke redenen af te zien van een tweede termijn. Hoewel helaas voortijdig, was er begrip voor haar besluit en werd haar dank gezegd voor haar werk en inzet voor de RvT.

Gegeven de ontwikkelingen op dat moment besloot de RvT niet direct op zoek te gaan naar een vervanging. (Zie ook hierna onder "hoe nu verder….".)

Vergoeding leden RvT
De leden van de RvT ontvangen een vrijwilligersbijdrage van maximaal 900 euro per jaar en de voorzitter van maximaal 1350 euro per jaar. Dit is inclusief reiskosten en kleine verbruikskosten en exclusief een scholingsbudget van 600 euro. Deze regeling is in het verslagjaar ongewijzigd toegepast.

Nevenfuncties RvT

Naam	**Hoofdfunctie (betaald)**	**Nevenfunctie (onbetaald)**
Barbara Huijgen	Sr. bestuurs-en netwerkadviseur inspectie Leefomgeving en Transport	Nieuwslezer bij Radio West
Kees Koot	Maatschap Je Taxman, fiscaal en financieel Maat (onderneming voor belasting- en financieel advies)	-Stichting Amstelveen Oranje -penningmeester Stichting Vrienden van Tobo -Voorzitter R.K.S.V. RODA'23 -Planner kleedkamerindeling -Stichting Jazz in het Dorp -Vrijwilliger Avond4daagse Amstelveen -Vrijwilliger Toneelgroep Tobo

Dirk Landsaat	Gepensioneerd	- Secretaris bestuur Amstelveense omroep RTVA - Voorzitter bestuur Winkeliersvereniging Rembrandtweg - Bestuurslid Voetbalclub AMVJ
Chantelle Rodgers	Directeur Music Matters Rotterdam	- Lid van de RvT van Stichting Rijswijkse Kinderopvang - Voorzitter van Stichting IXL Sickle Cell Awareness - Lid van de RvT van MOCCA
Lau de Ruijter	Gepensioneerd	- Vrijwilliger NIVON als gastheer van Zeehuis in Bergen aan Zee
Dorine Tamis	Hoofd IT customer services, Vrije Universiteit Amsterdam	- Gecommitteerde BIM Deeltijd, Hogeschool van Amsterdam

Geen van de leden van de RvT vervulde tegelijkertijd de functie van bestuurder binnen het voortgezet onderwijs. Ook andere mogelijke vormen van ongewenste belangverstrengeling waren niet aan de orde.

Taakverdeling binnen de RvT
Vanaf het nieuwe schooljaar (21/22) was de taakverdeling van de leden als volgt:

Taakveld	Barbara Huijgen	Kees Koot	Dirk Landsaat	Chantelle Rodgers	Piet Pranger	Dorine Tamis
Juridische zaken	X		X			
Governance	X		X	X		
Onderwijskundig (ook kwaliteit)				X	X	X
Personele zaken (HR)			X			X
Financiën (audit)		X	X			
Remuneratie (beloning)			X	X		X
Externe contacten (gemeente o.a.)	X	X	X	X		
ICT					X	X
Marketing, positionering	X			X		X

Deze taakverdeling vormt tevens de samenstelling van de verschillende commissies binnen de RvT als het gaat om het toezien op en de interne voorbereiding van agendastukken en andere informatie op de onderscheiden gebieden.

NB. Na het afscheid van Chantelle Rodgers is de onderlinge taakverdeling in 2022 opnieuw herzien.

Scholing RvT
Barbara Huijgen heeft in november 2021 de opleiding Toezicht op Financiën en Business Intelligence bij de Erkende Toezichthouder gevolgd. Met ingang van 2022 zal zij zitting nemen in de auditcommissie.
Dorine Tamis heeft in 2021 een serie nascholingscolleges gevolgd bij de vereniging voor Commissarissen en Toezichthouders Erasmus en bij de VTOI met de volgende thema's: "De volgende Corporate Governance code", "Samenwerken en fuseren" en " Begrip van en grip op digitalisering als toezichthouder". Zij heeft namens de RvT het jaarcongres van de VTOI-NVKT bijgewoond: "Goed

toezicht in de praktijk".

Nevenfuncties directeur-bestuurder
De heer Holtslag was tot zijn vertrek:

- Lid van de RvT van het samenwerkingsverband Amstelland en Meerlanden en voorzitter Auditcommissie
- Lid van de RPO Amstelland
- Lid van de OSVO (vereniging van alle schoolbesturen in het Amsterdamse voortgezet en middelbaar beroepsonderwijs)
- Lid van de themacommissie Governance (VO-raad)
- Lid RvT Stichting Kinderopvang Hoorn
- Lid RvT ATRIA

Salariëring directeur-bestuurder
Tot zijn uitdiensttreding was de directeur-bestuurder conform de CAO Bestuurders VO ingeschaald in schaal B2, trede 7, het maximumsalaris dat volgens de WNT (Wet Normering Topbestuurders) aan de directeur-bestuurder van Panta Rhei betaald kan worden.

Corona
De hoop dat er dit verslagjaar een eind zou komen aan de coronapandemie bleek al snel een ijdele. Wat betreft de maatregelen voor de scholen zou dit als een soort "op en af-jaar" kunnen worden betiteld: dan weer een tijdje open dan weer (gedeeltelijk) dicht. Het maakte het geven van onderwijs er bepaald niet eenvoudiger op. Maar ook nu weer bleken onze medewerkers niet voor een kleintje vervaard te zijn. De individuele en gezamenlijke intrinsieke zorgmotivatie voor de leerlingen maakte dat opnieuw alles uit de kast werd gehaald om het onderwijs - ondanks voortdurende nieuwe uitdagingen - zo goed mogelijk gaande te houden.
De RvT heeft dat alles ook dit jaar veel respect en bewondering gevolgd. Ook al omdat naast de virusperikelen ook andere zaken de gemoederen bezig hielden.

Een extra verheugend feit van die inzet was bovendien dat het slagingspercentage opnieuw het vermelden meer dan waard is: bijna 97 % van de kandidaten verliet de school met een diploma.

Hoe nu verder met Panta Rhei?
Ad interim fase en nader onderzoek
Door het vertrek van de directeur-bestuurder diende de RvT primair te zorgen voor een tussentijdse en een structurele vervanging. De vraag: "zelfstandig blijven of (een vorm van) samenwerking zoeken met een andere partij?", die al sinds het voorgaand jaar aan de orde was, speelde hierbij een cruciale rol. Werd aanvankelijk nog geopteerd voor een werving van een nieuwe directeur-bestuurder, in de loop van het nieuwe schooljaar kwam hierin een kentering. Aangezien intern geen mogelijkheid was om de ontstane leemte in het bestuur op te vullen werd voor de overbrugging gekozen voor de interim positie van directeur-bestuurder. Deze kreeg tevens de opdracht mee om een onderzoek te doen naar de huidige organisatieopbouw
in relatie tot onder meer de ontwikkeling van leerlingaantallen en de financiën.
Dit leverde op hoofdlijnen de volgende bevindingen op:

- Jaarlijks dalende leerlingaantallen zetten de financiële draagkracht van Panta Rhei op de langere termijn onder (te) grote druk.
- In de basisorganisatie is mettertijd een aantal "weeffouten" opgetreden dat organisatorisch een structurele onbalans tot gevolg heeft gehad.
- In het belang van de continuïteit van de school, zijn organisatorische actie en een nader onderzoek naar samenwerking zoeken of zelfstandig blijven op korte termijn nodig.

Groen licht
De RvT besloot groen licht te geven voor verdere uitwerking. In afwachting daarvan werd besloten de werving van een opvolger directeur-bestuurder voorlopig "on hold" te zetten.

Onderzoek naar de toekomstbestendigheid
De RvT gaf vervolgens goedkeuring aan een voorstel tot uitvoering van een onafhankelijk onderzoek naar de toekomstbestendigheid van Panta Rhei. Hiertoe was een extern deskundige in de persoon van de heer Klaas Pit aangezocht. Zijn "foto van de school" leverde een inhoudelijk doorwrocht rapport op. Daarin werden de aanvankelijke bevindingen rond de combinatie van leerlingendaling, financiën en organisatorische onbalans weliswaar bevestigd, maar werd vooral het voortbestaan van Panta Rhei als éénpitter op langere termijn als "onbestaanbaar" gekwalificeerd.

Het rapport bevatte naast een aantal aanbevelingen het volgende, niet mis te verstane advies:
"Het advies is dan ook om de mogelijkheden van een besturenfusie - als meest voor de hand liggende samenwerkingsvorm - nader te onderzoeken. Gelet op de ernst van de financiële situatie en de gevolgen hiervan voor het onderwijsaanbod, de kwaliteit van onderwijs, het personeel en de bedrijfsvoering, is het van belang om hier op korte termijn mee te beginnen."

De RvT kon zich geheel vinden in de analyses en het advies van het rapport. Dat deed ook, zij het later, de MR, zodat de weg vrij was voor vervolgacties. Dat gebeurde echter pas, nadat de rust in de school grotendeels was weergekeerd.

Nog een onverwacht intermezzo
Duidelijk werd dat in de maanden voor de opdrachtverlening tot het vorenstaand onderzoek bij de medewerkers in toenemende mate onrust was ontstaan over de mogelijke personele gevolgen van de voornemens op het interne organisatievlak, alsmede over de financiële perspectieven.
Voor de interim directeur-bestuurder was dat, opnieuw onverwacht, aanleiding om met ingang van december zijn opdracht terug te geven.
De RvT heeft toen in goed overleg met de MR besloten om de medewerkers gezamenlijk opheldering te geven en tevens enkele voornemens op het personele/organisatorische vlak vooralsnog ongedaan te maken.
Dankzij de ontspanning die dit teweegbracht, kon de RvT bij ontstentenis van het bestuur en daartoe statutair bevoegd:

- Zorgvuldig maar in tempo voorzien in de aanstelling van een nieuwe interim directeur-bestuurder.
- Gedurende "het interregnum", in goed overleg met MT en MR, de helpende hand toesteken om zaken (met name op het facilitaire vlak) draaiende te houden.
- Bevorderen dat het transitieproces waar mogelijk voortgang kon blijven vinden, zodanig dat het onderzoek naar de toekomstbestendigheid op brede steun kon rekenen (zie boven).
- Tevens besluiten de werving van een "structurele" opvolger vooralsnog af te blazen.

Een volgende interim fase
Gezien de samenhang der dingen geven we hieronder kort weer wat er in de eerste maanden van het nieuwe jaar gebeurde. Begin januari 2022 trad de heer Roland Grillis aan als interim directeur-bestuurder. Zijn bestuurlijke opdracht was kort maar krachtig: "het veranderingsproces intern en extern in rustig vaarwater te houden en in goede banen te leiden". Uiteraard vervulde hij daarnaast de functie van directeur.
Bij het schrijven van dit verslag (mei 2022) zijn de vooruitzichten op een bestendige toekomst voor de Panta Rhei gunstig te noemen.
Goedkeuring werd door de RvT en de MR gegeven aan een concreet vervolgplan van aanpak naar de haalbaarheid van een bestuurlijke fusie met de Cedergroep: een scholenconsortium in Amsterdam

waarmee al eerder verkennende gesprekken waren gevoerd en in het onderzoekproces als meest gerede partij voor samenwerking werd gekwalificeerd. Het vervolgplan wordt inmiddels uitgevoerd door werkgroepen samengesteld uit medewerkers van beide organisaties, een bestuurlijke regiegroep en externe procesbegeleiding.
Gezien de positieve sfeer waarin de gezamenlijke kick- off meeting verliep, is er aanleiding om te vertrouwen op een voor Panta Rhei constructief en duurzaam eindresultaat.

Tussen de bedrijven door…….
Zoals uit het voorgaande blijkt hebben met name de onverwachte interne gebeurtenissen ook veel van onze aandacht, tijd en energie gevergd. Maar de "standaard onderwerpen" in het toezicht houden en taakstellingen voor de leden van de RvT zijn wel degelijk aan de orde geweest. Daarover in het kort het navolgende.

Intensief overleg en contact met de MR
De contacten met de MR waren in dit bijzondere jaar intensiever en veelvuldiger dan andere jaren. De zorg over de toekomst van de school en de interne ontwikkelingen vormden niet alleen in de reguliere horizontale overleggen in maart en november de belangrijkste thema's. Tussentijds was er in periodes zonder (interim)bestuurder ook alle aanleiding om goed contact met elkaar te onderhouden over de gang van zaken. De gezamenlijke actie naar de medewerkers na het vertrek van de eerste interim bestuurder (zie hiervoor) was het bewijs van het gemeenschappelijk belang om de rust te op school te borgen en de concentratie op het onderwijs aan de leerlingen te consolideren. Het heeft wat de RvT betreft zeker bijgedragen tot nog beter begrip voor elkaars verantwoordelijkheden. Door deze ervaring hebben we geleerd dat goede zakelijke (en informele) contacten en waar nodig en mogelijk samen optrekken de beste remedie is in spannende tijden.

Zelfevaluatie RvT
Medio 2021 heeft de RvT onder externe begeleiding van de heer Theo Schraven zichzelf geëvalueerd. Die reflectie op het eigen functioneren kwam op een goed moment in turbulente tijden. Het scherpte ons in denken en doen met betrekking tot voor verbetering vatbare aspecten van de verschillende rollen als toezichthouder. Zowel als team als ook op individueel vlak. Deze sessie kreeg, zij het zonder begeleiding dit keer, een herhaling begin 2022. Het accent lag daarbij vooral op aspecten van onze onderlinge samenwerking en persoonlijk functioneren binnen het team; en op de scherpte van toezicht op en inzicht verkrijgen in effectiviteit en doelmatigheid van de besteding van middelen ("het toetsingskader getoetst").

Inhoudelijke zaken
Gedurende het jaar kwamen in de reguliere RvT-vergaderingen, naast de financiële aangelegenheden onder meer de volgende thema's aan de orde:

Schoolplan 2022-2026
De RvT werd regelmatig geïnformeerd over het produceren van een nieuw schoolplan voor de komende vier jaar. Gezien de omstandigheden en ontwikkelingen was het produceren ervan geen gemakkelijke opdracht.
Dat het definitieve - helder geschreven en goed bruikbare - document qua inhoud geen spectaculair nieuw beleid kent, acht de RvT dan ook begrijpelijk.
Voor het aanscherpen van het schoolplan tot een uitdagend en beleidsrijk document is het wachten op de uitkomst van het onderzoek naar de haalbaarheid van de samenwerking met de Cedergroep en de aanstelling van een nieuwe directeur.

Nationaal Programma Onderwijs (NPO)
De RvT heeft, daarover degelijk geïnformeerd, met instemming kennisgenomen van de voornemens tot en de uitvoering van de besteding van de gelden, die zijn toegestroomd in het kader van het NPO.

Passend Onderwijs en Nieuwe Leerweg
Als onderdeel van het Schoolplan kwamen de thema's Passend Oderwijs en Nieuwe leerweg apart aan de orde. De RvT constateerde dat er met name aan Passend Onderwijs actief verder werd ontwikkeld, zoals aan de versterking van de zorgstructuur (waaronder het expertisepunt), de professionalisering van het medewerkersteam en aanpassingen in de uitvoering van het verzuimbeleid voor leerlingen. De Nieuwe Leerweg wordt terecht opgevat als een kans voor onze VMBO-school.

Nieuwe leerlingen
De gestaag dalende instroom van nieuwe leerlingen heeft met name in dit jaar als een belangrijke rode draad in het continuïteitsvraagstuk bijzondere aandacht gehad (zie ook hiervoor). Mede op aandrang van de RvT werden pogingen gedaan om onder meer via een promotieteam het tij te keren. Ook het middel van de "virtuele open dagen" werd, gezien de positieve ervaringen daarmee, opnieuw ingezet. De resultaten lijken bij het schrijven van dit verslag redelijk bemoedigend.

Nieuw Inspectiekader
De RvT nam tenslotte met belangstelling kennis van een omvattend document, waarin een de inspectie een nieuw onderzoekkader presenteert. Aangezien voor het najaar 2022 een nieuwe inspectieronde werd aangekondigd kan de school zich tijdig en goed op deze nieuwe aanpak voorbereiden.

Financiën
Jaarcijfers 2020
De RvT heeft in juni na een uitvoerige sessie met de accountant en na kennisneming van het op een aantal punten positief kritische advies van eigen auditcommissie de jaarcijfers 2020 goedgekeurd. Dit mede op grond van het feit dat de accountant de rechtmatigheid van uitgaven had gesanctioneerd; en tevens aangaf dat voor Panta Rhei alle financiële indicatoren nog op groen stonden.
Bovendien voldeed naar het oordeel van de accountant ook de jaarverslaggeving aan alle toepasselijke wet -en regelgeving. Een goedkeurende verklaring was het gevolg.
Wat betreft de doelmatigheid van de bestedingen heeft de RvT geen oneffenheden vastgesteld.

Begroting 2022
De adviezen van de accountant die met name betrekking hadden op de administratieve organisatie zijn in de tweede helft van het verslagjaar energiek opgepakt. Mede door de inzet van externe expertise van een interim manager bedrijfsvoering. Diens constatering dat de administratieve organisatie op alle fronten een forse face lift nodig had, de financiële administratie voorop, betekende onder meer dat de voorbereiding van de begroting dan ook minder soepel verliep. Bovendien moest rekening worden gehouden met de ontwikkelingen in het veranderingsproces waarin Panta Rhei zich bevond. Met begrip voor de situatie kon de RvT op advies van de auditcommissie billijken dat er vooralsnog bij wijze van "dynamisch document" een beleidsarme begroting werd gepresenteerd.
In de eerste maanden van het nieuwe jaar is het gelukt de RvT een voldragen begroting 2022 voor te leggen, waaraan goedkeuring kon worden gehecht.

Raad van Toezicht Panta Rhei
Mei 2022