



Bestuursverslag 2024



Inhoudsopgave

INHOUDSOPGAVE	2
VOORWOORD	3
HOOFDSTUK 1: HET SCHOOLBESTUUR	4
1.1 PROFIEL	4
1.2 ORGANISATIE	4
1.3 ORGANOGRAM	5
1.4 JAARVERSLAG TOEZICHTHOUDEND DEEL VAN HET BESTUUR	6
1.5 SCHOLEN	10
1.6 DE (GEMEENSCHAPPELIJKE) MEDEZEGGENSCHAP	11
HOOFDSTUK 2: VERANTWOORDING VAN HET BELEID	14
2.1 ONDERWIJS & KWALITEIT	14
2.2 BELEIDSTERREIN HR	25
2.3 NPO-GELDEN EN WERKDRIJKMIDDELEN, SUBSIDIE VERBETERING BASISVAARDIGHEDEN	26
2.4 OVERIGE HR-GEGEVENS	27
2.5 SOCIALE VEILIGHEID	34
2.6 PRIVACY EN INFORMATIEBEVEILIGING	35
2.7 HUISVESTING & FACILITAIRE ZAKEN	36
HOOFDSTUK 3: FINANCIËEL JAARVERSLAG	38
3.1 TOELICHTING EXPLOITATIE 2024	38
3.2 RIJKSBIJDAGEN	38
3.3 OVERIGE BATEN	38
3.4 PERSONELE LASTEN	38
3.5 HUISVESTINGSLASTEN	39
3.7 BEGROTING 2025	39
3.8 CONTINUÏTEITSPARAGRAAF	40
3.9 TREASURYVERSLAG	42
3.10 RISICO'S EN RISICOBEBEERSING	43

Voorwoord

Het jaar 2024 was voor PricoH een jaar vol ontwikkeling, verbinding en uitdagingen die passen bij de huidige maatschappelijke ontwikkelingen en vraagstukken die we in onze onderwijspraktijk tegenkomen.

In de eerste maanden van 2024 was Albert Velthuis als interim-bestuurder verbonden aan PricoH. In juni heeft Elly Hofstede-Slot deze rol als directeur-bestuurder overgenomen.

We hebben samen verder gewerkt binnen de koers "*Klaar om te wenden*", die steeds meer zichtbaar wordt. Niet alleen in beleid, maar vooral in de dagelijkse praktijk op onze scholen.

Het afgelopen jaar stond in het teken van uitdagingen én kansen. Binnen de scholen is dagelijks zichtbaar hoe betrokken en bevlogen medewerkers zich inzetten voor goed onderwijs. Meerdere scholen verwelkomden een nieuwe directeur. De Oekraïne school, Kienderwijs, sloot haar deuren en alle leerlingen kregen een nieuwe plek. Tijdens de startdag in september ontmoetten alle collega's elkaar in De Tamboer en leerden we aan de hand van metaforen over pedagogisch leiderschap. De voorbereiding voor renovatie van Het Palet is gestart en heeft een voorlopig ontwerp opgeleverd. Binnen PricoH werken we samen aan de toekomst, met goed onderwijs als uitgangspunt en doel.

Tijdens schoolbezoeken en interne audits hebben we opnieuw ervaren hoe betrokken en bevlogen onze medewerkers zijn. Zij maken elke dag het verschil voor onze leerlingen. Dankzij hun inzet en toewijding blijven we bouwen aan goed onderwijs. Samen zorgen we ervoor dat onze scholen veilige en inspirerende leeromgevingen zijn, waarin iedereen zich kan ontwikkelen.

Binnen onze organisatie hebben we belangrijke stappen gezet. We werken toe naar een Raad van Toezicht-model, waarbij we onze verenigingsstructuur behouden. Daarnaast hebben we in oktober 2024 een nieuwe, meer integrale begrotingssystematiek geïntroduceerd en is in mei een controller aangesteld. Dit helpt ons om verantwoord om te gaan met middelen, zodat we maximaal kunnen blijven investeren in goed onderwijs.

In Hoogeveen werken we met samenwerkingspartners aan de doelstellingen van de nota Jeugd. Ons samenwerkingsverband voor Passend onderwijs is opnieuw ingericht en vraagt om een visie op inclusief onderwijs. Voor wat betreft het landelijk lerarentekort zien we dat in onze onderwijsregio sprake is van krimp in leerlingaantallen. Dat maakt dat we met elkaar op alle mogelijke manieren ons personeel willen behouden en tegelijkertijd voor de uitdaging staan om dit met achterblijvende middelen te kunnen blijven continueren.

Met vertrouwen kijken we vooruit naar 2025. We blijven inzetten op samenwerking, werken vanuit pedagogische relatie en onze koers, zodat PricoH ook in de toekomst een sterke en wendbare onderwijsorganisatie blijft. In dit jaarverslag blikken we terug op de belangrijkste ontwikkelingen van 2024. We wensen u veel inspiratie bij het lezen.

Elly Hofstede-Slot,
directeur-bestuurder

Hoofdstuk 1: Het schoolbestuur

1.1 Profiel

Missie & visie

Vanuit onze christelijke identiteit vinden we dat iedereen er mag zijn. Iedere leerling mag zich ontwikkelen naar zijn/haar eigen talenten en mogelijkheden. Daarbij houden we oog voor de sterk veranderende maatschappij en willen we de leerlingen voorbereiden op de toekomst. We werken samen met andere deskundigen rondom het kind in Hoogeveen en zoeken in ons werk steeds de verbinding.

Strategisch beleidsplan

In 2024 hebben we ons gericht op de inbedding van het koersplan. Het strategisch beleidsplan van 2024-2027 is vastgesteld. In het Koersplan zijn zeven ambities opgenomen. Deze ambities zijn uitgewerkt in meerjarige verbetertrajecten. De concrete acties uit die verbetertrajecten die plaats hebben gevonden in 2024 worden weergegeven in hoofdstuk 2.

Zie www.pricoh.nl voor het **Koersplan**.

Toegankelijkheid & toelating

Alle leerlingen zijn welkom op onze scholen indien:

- de ouders de identiteit van de vereniging en de school respecteren;
- het kind kan functioneren binnen het pedagogisch klimaat van de school;
- redelijkerwijs verwacht kan worden dat het kind het onderwijs zowel cognitief als sociaal-emotioneel op de betrokken school kan volgen;
- de ondersteuning die de school kan bieden, zoals verwoord in het ondersteuningsprofiel, overeenkomt met de ondersteuningsvraag van het kind.

1.2 Organisatie

PricoH is juridisch gezien een vereniging met leden. In onderdeel 1.3 is de juridische structuur in een plaatje weergegeven.

Contactgegevens

PricoH, Christelijk Onderwijs Hoogeveen

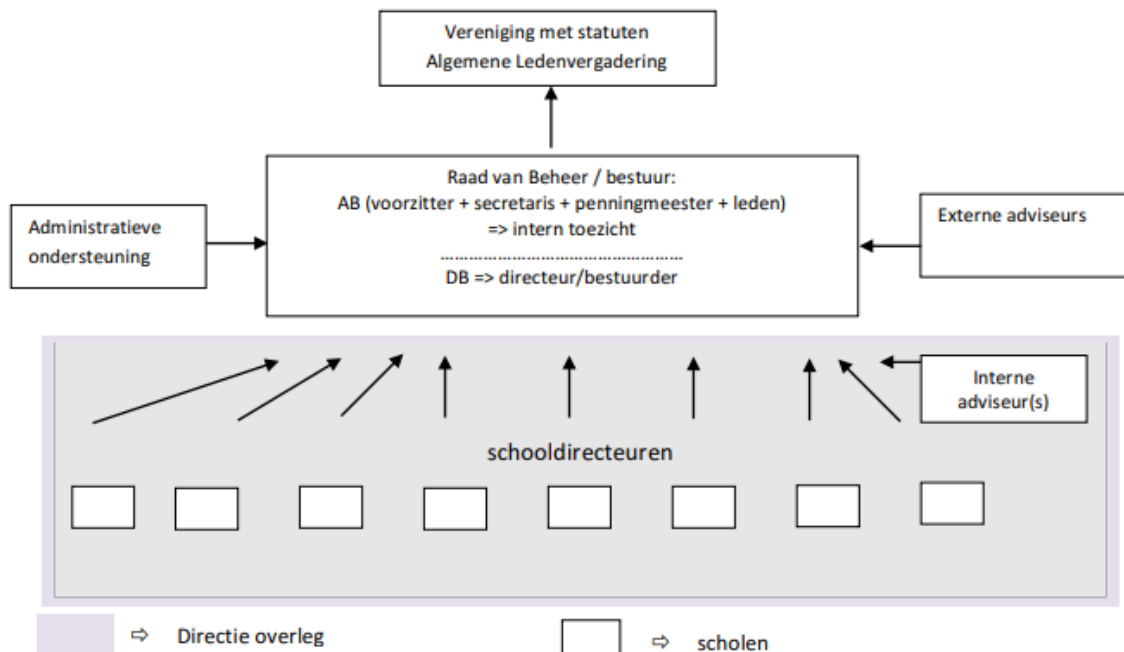
Stoekeplein 8a, 7902 HM Hoogeveen

tel.: 0528-234494

e-mail: info@pricoh.nl

website: www.pricoh.nl

1.3 Organogram



Toezichhoudend bestuur

Mevr. J. Drenth – tot 17 juni 2024

Dhr. C.J. van Eerten

Dhr. M. Hoekstra

Dhr. A. Visscher

Dhr. M. de Groot

Dhr. P.K. Jansen - vanaf 21 oktober 2024

Dhr. R.J.E. Vaessen - vanaf 21 oktober 2024

Uitvoerend bestuur

De heer A. Velthuis, directeur-bestuurder a.i. - vanaf 1 januari tot 1 juni 2024

1.4 Jaarverslag Toezichthoudend deel van het bestuur

Over toezichthouden

Het toezichthoudend deel van het bestuur heeft zowel een toezichhoudende als adviserende taak gericht op het beleid van het bestuur en op de algemene gang van zaken. Hierbij wordt gekeken naar het belang van PricoH en al haar belanghebbenden. In de visie van het toezichthoudend bestuur betekent een goed samenspel met het oog op een goede samenwerking tussen de directeur-bestuurder en het toezichthoudend bestuur ook een goed tegenspel en daarin ambiert het toezichthoudend bestuur een positief kritische houding.

Dit bericht van het toezichthoudend bestuur geeft inzicht in de wijze waarop het toezichthoudend bestuur haar toezicht en werkgeversrol heeft uitgeoefend en de belangrijkste onderwerpen die aan de orde zijn gekomen.

Het kijk en werkkader

PricoH hanteert het one-tier model, waarbij het bestuur bestaat uit een uitvoerend deel en een toezichhoudend deel. Het toezichhoudend bestuur ziet erop toe dat het onderwijs overeenkomstig de grondslag van de vereniging is. Daarnaast houdt het toezichhoudend bestuur toezicht op de uitvoering van de taken en de uitoefening van de bevoegdheden door de directeur-bestuurder inclusief een klankbordfunctie.

Het toezichhoudend bestuur van PricoH streeft naar ‘Waardengericht toezicht’ waarbij ‘hard en soft-controls’ de inhoud van het toezicht bepalen.

Het toezichhoudend deel van het bestuur gebruikt als kader voor het uitvoeren van haar toezicht naast de wet- en regelgeving, de statuten, het bestuursreglement, het Koersplan en volgt de Code Goed Bestuur in het Primair Onderwijs. Het toezichhoudend deel van het bestuur werkt met het Toezichtskader voor PricoH waarin de inhoudelijke ijkpunten voor het toezicht zijn vastgelegd, de werkwijze van het toezichhoudend bestuur en daarnaast is de verhouding tussen het toezichhoudend bestuur en directeur-bestuurder beschreven. Dit Toezichtskader geldt als kader voor het toezien op de uitvoering van de taken en de uitoefening van de bevoegdheden door het toezichhoudend bestuur.

Activiteiten

De activiteiten van het toezichhoudend deel van het bestuur hebben zich in het verslagjaar 2024 gericht op verschillende onderwerpen. Vanuit de werkgeversrol heeft de nadruk gelegen op de werving van een interim-bestuurder en uiteindelijk een definitieve invulling van de functie van directeur-bestuurder. Het bestuur is blij dat met ingang van 1 juni 2024 Elly Hofstede-Slot is aangetrokken voor deze positie.

Binnen het bestuur is al geruime tijd een dialoog gaande over de organisatie als vereniging en het belang of noodzaak om dit eventueel te continueren. Diverse deskundigen zijn geraadpleegd en uiteindelijk is in mei 2024 besloten de verenigingsvorm van PricoH vast te houden en daarbij wel te kiezen om de functies van bestuur en intern toezicht te scheiden (two tier-model). Dit betekent dat de statuten aangepast zullen gaan worden en ter besluitvorming aan de Algemene Ledenvergadering voorgelegd zijn. Dit proces wordt vervolgd in 2025.

In 2024 hebben de schoolbezoeken weer plaatsgevonden, een wezenlijk onderdeel om op een andere manier inzicht te krijgen in de toegevoegde waarde van onze scholen en de werkzaamheden van de medewerkers. Er zijn bezoeken gebracht aan De Morgenster Hoozeve, De Regenboog Noordscheschut, De Hoeksteen Nieuweroord en De Fontein Hoozeve.

De volgende onderwerpen zijn, zowel ter bespreking en/of besluitvorming aan de orde geweest in de vergaderingen in 2024:

- Begroting 2025
- Meerjarenbegroting 2025-2027
- Exploitatie 2024
- Privacy en informatiebeveiliging
- Risicomanagement
- 10-14 onderwijs en evaluatie daarvan
- Implementatie Koersplan
- Jaarverslag 2023
- Jaarrekening 2023/accountantsrapport
- Klokkenluidersregeling
- Zelfevaluatie
- Managementstatuut
- Organisatiekeuze; stichting of vereniging
- Besluit statuten wijziging

Het bestuur heeft in 2024 negen keer formeel vergaderd. Normaal gesproken zijn er vijf geplande bijeenkomsten per jaar. Vanwege onder andere de werving van een nieuwe bestuurder en nieuwe toezichthoudende bestuursleden waren er extra vergadermomenten nodig.

In 2024 is er een zelfevaluatie uitgevoerd. Dit keer met externe begeleiding. We zijn ons bewust geworden van onze leerpunten en zullen deze aandacht geven in de komende periode met als doel onze toezichthoudende taken als team effectiever in te kunnen vullen.

De Algemene ledenvergaderingen van PricoH hebben plaatsgevonden op 17 juni en op 21 oktober 2024. In deze laatste vergadering zijn formeel de nieuwe toezichthoudende leden van het bestuur benoemd.

Het toezichthoudend deel van het bestuur heeft toegezien op de naleving door het bestuur van wettelijke verplichtingen en de Code voor Goed Bestuur.

Contacten met de GMR

Het toezichthoudend deel van het bestuur hecht aan een goede relatie met de GMR. Gedurende 2024 heeft een delegatie van het toezichthoudend deel van het bestuur een tweetal overlegvergaderingen met de GMR bijgewoond.

Omvang en samenstelling

Statutair gezien dient het bestuur uit tenminste vijf natuurlijke personen te bestaan. Het toezichthoudend deel van het bestuur bestaat uit tenminste drie en bij voorkeur uit vijf toezichthoudende bestuursleden. De directeur-bestuurder maakt deel uit van het bestuur waarbij de directeur-bestuurder het dagelijks bestuur van de vereniging vormt.

Bij de samenstelling van het toezichthoudend deel van het bestuur wordt rekening gehouden met verschillende aandachtsgebieden: financiën, onderwijs, management, juridisch en algemene zaken. Eind 2024 hebben de volgende personen zitting in het toezichthoudend deel van het bestuur:

- Dhr. A. Visscher
- Dhr. C.J. van Eerten
- Dhr. M. de Groot
- Dhr. M. Hoekstra
- Dhr. P.K. Jansen
- Dhr. R.J.E. Vaessen

In 2024 is afscheid genomen van Janet Drenth. Menno Hoekstra zal ook aftreden maar blijft nog tijdelijk aan tot het moment dat de beoogde statutenwijziging formeel is doorgevoerd. Piet Jansen en Ralph Vaessen zijn de nieuwe toezichthoudende bestuursleden.

Functies en nevenfuncties

In onderstaand overzicht zijn de bezoldigde en onbezoldigde functies van de bestuursleden opgenomen:

Lid toezichthoudend bestuur	Functies en Nevenfuncties	
Alex Visscher	Bezoldigd:	Eigenaar Alex Visscher Interim Management & Advies
	Onbezoldigd:	Bestuurslid (voorzitter) stichting schuldhulpmaatje Hoogeveen Lid raad van toezicht Stichting Welzijnswerk Hoogeveen
Kees van Eerten	Bezoldigd:	-
	Onbezoldigd:	Voorzitter PKN Pesse, Stuifzand en Fluitenber Lid Commissie van Beroep Examinering MBO Rijnland-Leiden Voorzitter Nederlands Christelijke Reisvereniging Lid Leeftocht Hoogeveen, PKN de Weide
Michiel de Groot	Bezoldigd:	DGA BVM Holding B.V. DGA Bio Company B.V. DGA HVM Zorg B.V.
	Onbezoldigd:	-
Menno Hoekstra	Bezoldigd:	Senior adviseur financiën bij Gemeente Groningen (tot 1 maart) Senior consultant bij JE Consultancy (vanaf 1 maart)
	Onbezoldigd:	Lid Raad van Toezicht Bibliotheek Hoogeveen
Piet Jansen	Bezoldigd:	
	Onbezoldigd:	Voorzitter IV - Internationaal Verband Chr. Onderwijs - Hannover Bestuurslid ECNAIS – Europese Raad van Nationale Verenigingen van Onafhankelijke Scholen - Helsinki

Bestuurslid EMIE – Europese bijeenkomst van onafhankelijk onderwijs - Brussel
 Voorzitter Stichting Steunfonds SCOPE scholengroep - Alphen aan den Rijn
 Voorzitter Geertruida Stichting - Alphen aan den Rijn
 Voorzitter CoGREE – Coördinerende Groep voor Religieus Onderwijs in Europa – Munster

Ralph Vaessen

Bezoldigd:

Adviseur Corporate Finance bij Extendum BV

Onbezoldigd:

Bestuurder Stichting Administratiekantoor Adviesunie Beheer

Rooster van aftreden

Binnen het toezichthoudend deel van het bestuur geldt het volgende rooster van aftreden:

Lid Toezichthoudend Bestuur	Rol	Datum aantreden	Datum einde 1 ^e termijn	Datum einde 2 termijn
Alex Visscher	Voorzitter	11-06-2019	06-2023	06-2027
Kees van Eerten	Secretaris	11-06-2019	06-2023	06-2026
Michiel de Groot	Lid	11-06-2019	06-2023	06-2026
Menno Hoekstra	Penningmeester	11-06-2019	06-2023	06-2025
Piet Jansen	Lid	21-10-2024	10-2028	10-2032
Ralph Vaessen	Lid	21-10-2024	10-2028	10-2032

De vergoeding (netto) van het toezichthoudend deel van het bestuur is vastgesteld op € 4.000,- voor de leden en € 5.500,- voor de voorzitter. Hierbij is gekeken naar de beloning bij vergelijkbare organisaties en is rekening gehouden met de Wet Normering Topinkomens. De vergoeding voor de leden van het toezichthoudend deel van het bestuur ligt daaronder. Met ingang van 2024 worden deze vergoedingen geïndexeerd conform CAO PO Bestuurder.

1.5 Scholen

De Fontein (30KF)	Mimosastraat 2 7906 PK Hoogeveen	0528-745020	defontein@pricoh.nl
De Hoeksteen (04PY)	Hoogeveense Vaart 34 7912 TB Nieuweroord	0528-341405	dehoeksteennieuweroord@pricoh.nl
De Hoeksteen (06RS)	De Spil 7 7918 AX Nieuwlande	0528-351301	hoeksteennieuwlande@pricoh.nl
Juliana van Stolberg (15ZF)	K. de Raadstraat 67902 JD Hoogeveen	0528-262655	jvs@pricoh.nl
De Kienderbloesem (16F102)	De vos van steenwijklaan 73 Hoogeveen	06-45799145/ 06-45486534	dekienderbloesem@pricoh.nl
't Kofschip (16AZ)	Booyenverlaat 11 7908 EE Hoogeveen Dependance: Citroenvlinder 3 7908 XN Hoogeveen	0528-275571 0528-234054	kofschip@pricoh.nl
De Krullevaar (16GQ)	Koekoeklaan 1 7905 HJ Hoogeveen	0528-264606	jenaplanschooldekrullevaar@pricoh.nl
De Morgenster (15XE)	Orion 16 7904 LG Hoogeveen	0528-231110	demorgenster@pricoh.nl
Het Palet (16DX)	van Goghlaan 5 7901 GK Hoogeveen	0528-262460	hetpalet@pricoh.nl
De Palm (10IY)	Langewijk 110 7916 PT Elim	0528-352384	depalm@pricoh.nl
De Regenboog (22KL)	Tilber 1 7908 PB Hoogeveen	0528-276995	deregenboog@pricoh.nl
De Regenboog (04PP)	Jan Naardingweg 56 7914 PN Noordscheschut	0528-341268	regenboognoordscheschut@pricoh.nl
De Sprong (16CN)	Boekenberghstraat 12 7906 GA Hoogeveen	0528-225550	desprong@pricoh.nl
De Weidebloem (16FI)	Schweitzerstraat 21 7909 AV Hoogeveen Postbus 2076, 7900 BB Hoogeveen	0528-265274	deweidebloem@pricoh.nl
De Weidebloesem Locatie Curiestraat (16 FI01)	Curiestraat 22 7909 BT Hoogeveen	0528-264061	weidebloemcuriestraat@pricoh.nl
10-14 Hoogeveen	Sportveldenweg 20 7902 NX Hoogeveen	0528-358658	p.h.reitsma@rvec.nl

1.6 De (gemeenschappelijke) medezeggenschap

Iedere school van PricoH heeft een eigen MR. Voor bovenschoolse onderwerpen functioneert een GMR.

Rol en werkwijze van de GMR

De GMR is een bij wet ingesteld, onafhankelijk en democratisch gekozen schoolorgaan om de belangen van zowel ouders als teamleden te behartigen tegenover het bestuur.

De GMR moet en mag zich gevraagd en ongevraagd met allerlei zaken bezighouden die de scholen aangaan. Afhankelijk van de belangen die ermee gemoeid zijn en de reikwijdte daarvan, wordt de GMR over een aantal zaken verplicht ofwel om advies dan wel om instemming gevraagd. Naast het adviseren over plannen en besluiten van de directie en het schoolbestuur, kan de GMR zelf ook komen met voorstellen om zaken te verbeteren. Hier wordt zeker gebruik van gemaakt als er zaken geconstateerd worden, welke niet door de directeur-bestuurder worden aangedragen, maar welke in de ogen van de GMR wel van belang zijn om te bespreken of om de directeur-bestuurder van in kennis te brengen.

Informatie en wederzijdse communicatie met diverse geledingen in en buiten de scholen zijn van belang voor een goed functionerende GMR. De GMR vergadert minimaal 6 keer per schooljaar. Bij deze vergaderingen is (voor een deel) de directeur bestuurder altijd aanwezig. Voorafgaand aan deze vergadering vindt er een vooroverleg tussen het dagelijkse bestuur van de GMR en de directeur-bestuurder plaats. In samenspraak wordt dan de agenda opgemaakt voor de vergadering. Voor het andere deel van de vergadering behandelt de GMR dan de onderwerpen die haar ter ore zijn gekomen dan wel bespreken zij na de punten die de directeur bestuurder heeft aangedragen. Ook wordt er twee keer per schooljaar een vergadering gehouden met een afvaardiging van de Raad van toezicht.

Alle informatie die van belang is voor de vergadering dient twee weken voor de vergadering door de secretaris van de GMR te zijn ontvangen, zodat deze de informatie kan meenemen bij het opstellen van de agenda en het verstrekken van de stukken aan de GMR leden.

Vanuit alle geledingen mag er informatie aangedragen worden. De GMR zal echter wel beoordelen of de ontvangen informatie door haar behandeld kan/dient te worden, dan wel dat zij de inzender bericht welke route bewandeld dient te worden.

Het 1^e deel van 2024 was Femke Snel contactpersoon voor de GMR binnen de ondersteuningsplanraad (OPR), sinds september 2024 is dit Daniël Wijnja. De OPR is een terugkomend agendapunt, zodat de GMR op de hoogte blijft van de ontwikkelingen die daar gaande zijn.

Samenstelling GMR op 31-12-2024

Personeelsleden:	Ouderleden:
Karla Bakker	Gertjan Braam
Marieke Hein	Martin Nanninga
Joris Huisinga	Andre Noordzij
Margreet Oostindien	Lisa Schonewille
Nanda Pouwer	Jenneke te Velde (voorzitter)
Daniël Wijnja	Alexander Visscher

De GMR wordt ondersteund door een ambtelijk secretaris: tot eind juli 2024 was dit Karin Halmingh. Momenteel is deze positie vacant en wordt die tijdelijk ingevuld door de voorzitter van de GMR.

Werkwijze GMR

Sinds augustus 2019 bestaat de GMR uit twaalf leden, zes ouderleden en zes personeelsleden.

Wanneer er ouders en/of personeelsleden aftreden wordt dit middels een vacature aan ouders en personeelsleden van PricoH kenbaar gemaakt en dient de mogelijkheid zich aan om zich verkiesbaar of herkiesbaar te stellen. Om je verkiesbaar te kunnen stellen dien je ten tijde van de verkiezingen een kind op een PricoH school te hebben of als personeelslid in dienst te zijn bij PricoH. Op het moment dat dit niet het geval is, kun je je niet verkiesbaar stellen.

Wanneer je gedurende je termijn om welke reden dan ook geen ouder meer bent van een kind op een PricoH school dan wel je niet langer in dienst bent bij PricoH, zal gelden dat je dient af te treden.

De GMR wordt ondersteund door een ambtelijk secretaris. De ambtelijk secretaris is geen lid van de GMR, hoeft dus ook niet gekozen te worden en heeft geen stemrecht. De ambtelijk secretaris regelt de commutatatie en zorgt voor de continuïteit binnen de GMR.

Met deze werkwijze is de GMR compacter en slagvaardiger, wat de besluitvorming ten goede komt. Wel is het zo dat nu niet alle scholen meer vertegenwoordigd zijn in de GMR. De GMR werkt om die reden met contactpersonen voor elke MR van een school, zodat de scholen die niet vertegenwoordigd zijn alsnog een korte lijn hebben met de GMR en zo dus (naast de notulen die verstrekt worden van elke vergadering) op de hoogte blijven van alles wat besproken wordt in de GMR.

Partnerschap CNV

Ook in 2024 zijn wij als GMR een partnerschap met CNV aangegaan. De aan ons toegewezen contactpersoon kunnen wij benaderen voor advies en scholing. Waar in 2024 ook gebruik van is gemaakt. Verder wordt er jaarlijks een cursus voor nieuwe leden in de GMR en MR georganiseerd, welke dan door een medewerker van CNV wordt gegeven.

Overleg met bestuur (RvT)/ambitiegesprek/overleg met de MR-en

De GMR vergadert minimaal een keer per jaar met het bestuur. In 2024 hebben er twee vergaderingen plaatsgevonden met het bestuur.

Verder vergadert de GMR een keer per jaar met alle MR-en tezamen, mits daar aanleiding toe is.

Deze vergadering heeft in 2024 niet plaatsgevonden. Wel wordt er elk schooljaar een vaste contactpersoon vanuit de GMR gekoppeld aan de MR van een school. Gedurende het jaar is en kan er contact worden gezocht met de aangewezen contactpersoon.

Wanneer er, binnen bestuur en/of MR, dringende zaken zijn die besproken moeten worden, zal er vaker met elkaar vergaderd worden.

In 2024 zijn de volgende onderwerpen aan de orde gekomen:

Functieprofielen directeuren + nieuwe functie controller	Oekraïense school
Mandaatregeling	Huisvesting- Palet
Financiële rapportages	Jaarverslag
Vakantieregeling	Bestuur formatieplan
BAC m.b.t. aanstellen nieuwe bestuurder	Mobiliteit directeuren/ krimp/formatie
Vereniging naar stichting	Inspectiebezoek
Koersplan	Kaderbrief, begrotingsproces en begroting
Managementstatuut	Samenwerkingsverband
Strategisch personeelsbeleid	Nieuwkomersonderwijs, HB onderwijs en 10-14 onderwijs
Vacatures RvT/Bestuurswisseling	In-door-uitstroombeleid
Klokkenluidersregeling	Inductiebeleid
OPR	Vervangingsbeleid
Aanpassing reglementen medezeggenschap/ Wijziging Statuten PricoH	Vergoeding ouderleden GMR
Rooster van aftreden en verkiezingen	Functie ambtelijk secretaris GMR

Over de volgende onderwerpen heeft de GMR positief gestemd/positief geadviseerd:

Februari 2024	April 2024	Mei 2024	Juli 2024	Oktober 2024	December 2024
Functieprofiel directeuren		Management statuut	Bestuurs formatieplan	Kaderbrief	Inductiebeleid
		Klokkenluider regeling	Strategisch Personeels beleid		Vervangingsbeleid
					Vakantieregeling

Verbonden partijen

SWV PO 2203: PricoH maakt deel uit van het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs PO 2203.

Meer informatie over het Samenwerkingsverband?
Zie <https://www.po2203.nl/website/hoogeveen>.

Hoofdstuk 2: Verantwoording van het beleid

In dit hoofdstuk verantwoordt het bestuur het gevoerde beleid op de volgende beleidsterreinen: Onderwijs & kwaliteit, Personeel & professionalisering, Huisvesting & facilitaire zaken en Financieel beleid. De doelen uit het strategisch beleidsplan staan centraal. De laatste paragraaf van dit hoofdstuk gaat in op het beleid rond risico's en risicobeheersing.

Indien u meer informatie wilt over de ontwikkel- en verbetertrajecten die voortvloeien uit het Strategisch Beleidsplan, dan kunt u dit opvragen via info@pricoh.nl.

2.1 Onderwijs & kwaliteit

Inleiding

Onderwijskwaliteit is een veelgebruikte term binnen de onderwijssector en wordt in beleidsstukken en verantwoordingsdocumenten doorgaans benaderd vanuit een empirisch-analytisch perspectief. Dit betekent dat de focus ligt op meetbare doelen, opbrengsten en systematische verbetercycli. In dit jaarverslag hanteren we deze benadering, in lijn met de wettelijke verplichtingen rondom verantwoording.

Binnen PricoH kijken we echter verder dan enkel de meetbare aspecten van onderwijskwaliteit. Onze pedagogische visie is geworteld in een geesteswetenschappelijke benadering, waarin onderwijs primair wordt gezien als een relationeel en vormend proces. Dit perspectief vormt de basis voor ons handelen in de praktijk en onze interne reflectie op onderwijsontwikkeling.

In deze paragraaf blikken we terug op de onderwijsdoelen en kwaliteitszorg binnen PricoH in 2024, zoals gerapporteerd binnen de geldende verantwoordingskaders.

Zicht op de kwaliteit van het onderwijs

PricoH houdt zicht op de kwaliteit van onderwijs. Dat doen we door zowel kwalitatief als kwantitatief informatie te verzamelen over het onderwijsproces en de resultaten van het onderwijs. Hieronder is een opsomming opgenomen van de activiteiten die we systematisch uitvoeren om informatie te verzamelen en wordt gedeeld wat dit in het jaar 2024 heeft opgeleverd aan waardevolle kennis.

Activiteit
Het inspectiebezoek: Eens in de vier jaar vindt er een bestuursonderzoek door de inspectie van het onderwijs plaats. De inspectie controleert of de vereniging de kwaliteit van de scholen goed in beeld heeft, of er op logische en juiste wijze gestuurd wordt op basis van de beschikbare informatie en verifieert op de scholen of het gestelde beeld klopt. Daarnaast worden er regelmatig thema-onderzoeken uitgevoerd. Thema-onderzoeken zijn er op gericht generatieve informatie te verzamelen over de staat van het onderwijs op een bepaald thema. De data die deze onderzoeken opleveren zijn ieder jaar terug te vinden in “De Staat van het onderwijs”.
2024
In 2024 hebben er twee kwaliteitsonderzoeken plaatsgevonden binnen PricoH, uitgevoerd door de Inspectie van het Onderwijs. Op De Krullebaar werd een onderzoek uitgevoerd in verband met de onderwijsresultaten. De school is daarbij als voldoende beoordeeld. De inspectie was positief over het pedagogisch-didactisch handelen en de onderliggende visie van de school. Een aandachtspunt dat werd benoemd, is de concretisering van schoolbrede doelen: de inspectie adviseerde om deze scherper te formuleren volgens het SMART-principe, zodat voortgang en effect beter gemonitord kunnen worden. Op De Weidebloesem werd eveneens een kwaliteitsonderzoek uitgevoerd. De inspectie beoordeelde de school op dit moment als onvoldoende. In reactie hierop wordt een herstelopdracht uitgevoerd, waarin gericht gewerkt wordt aan de verbeterpunten die door de inspectie zijn benoemd. In 2025 zal een vervolgonderzoek plaatsvinden om de voortgang te beoordelen.

Activiteit
De interne audit: Op iedere school wordt eens in de vier jaar een interne audit afgenomen. De uitkomsten van de interne audit vormen input voor de verbeterplannen van de school.
2024
In 2024 zijn er interne audits afgenomen op de volgende scholen: <ul style="list-style-type: none"> • De Fontein • Het Palet Van beide audits is uitgebreid verslaglegging gedaan en die is gedeeld met de school en met het bestuur. Op beide scholen zijn geen grote risico's gesignaleerd. Zie voor een uitgebreide omschrijving van de werkwijze het document: “Handleiding interne audits”. Dit document is op te vragen via info@pricoh.nl .

Activiteit
Schoolbezoek: De directeur-bestuurder legt samen met de directeur Onderwijs & Kwaliteit (O&K) om het jaar een schoolbezoek af.
2024
In 2024 zijn er schoolbezoeken afgelegd bij: <ul style="list-style-type: none"> • 't Kofschip • De Hoeksteen (Nieuwlande) • De Regenboog (Hoogeveen) • De Weidebloesem • De Krullebaar • De Hoeksteen (Nieuweroord) • De Palm • De Sprong

Tijdens de schoolbezoeken zijn lessen geobserveerd en zijn gesprekken gevoerd met de directie, teamleden en leerlingen. Daarnaast is een teamvergadering bijgewoond. Van ieder schoolbezoek wordt een verslag opgesteld en gedeeld met de school.

Activiteit

Participeren in de praktijk: Naast de formele schoolbezoeken wordt door de directeur Onderwijs & Kwaliteit ook praktijkervaring opgedaan. Hij/zij ondersteunt ieder schooljaar één dagdeel in het jaar op iedere school de praktijk. De activiteiten variëren van specifieke gastlessen, het begeleiden op buitenschoolse activiteiten zoals bijvoorbeeld een schoolkamp en het ‘gewoon’ invallen voor een groep.

Door zelf 14 dagdelen per jaar betrokken te zijn in het primaire proces blijft de directeur O&K voeling houden met de praktijk. Daarnaast wordt daarmee de drempel verlaagd voor collega's om contact te zoeken met de directeur O&K mocht daar aanleiding toe zijn.

2024

In 2024 zijn op de volgende scholen lessen verzorgd:

- De Morgenster
- De Palm
- De Krullebaar
- De Hoeksteen (Nieuwlande)
- De Regenboog Noordscheschut
- De Regenboog (Hoogeveen)

Activiteit

We verzamelen kwantitatieve informatie t.a.v. de eindopbrengsten op de basisvaardigheden (begrijpend) lezen, rekenen en spelling. Dat doen we door middel van:

- Basisvaardigheden in beeld: Eens per jaar wordt een document opgesteld waarin de resultaten van alle scholen op de eindtoets worden gepresenteerd. Daarnaast worden de resultaten geanalyseerd. De uitkomst van de analyse dient als input voor de verbeterplannen voor het komend jaar.

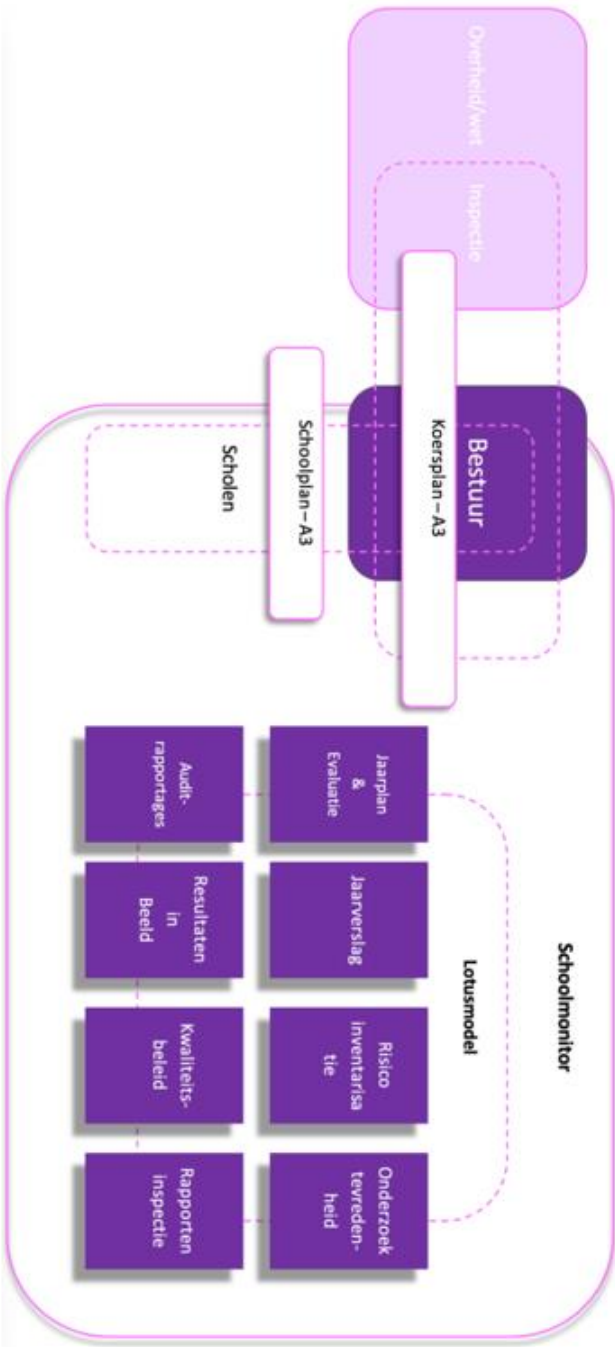
2024

Het document "Resultaten basisvaardigheden 2024" is op te vragen via info@pricoh.nl.

Werken aan onderwijskwaliteit

Bij Pricoh wordt planmatig gewerkt aan het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs. In het document "Zicht houden" wordt omschreven op welke wijze we dat doen. In dit bestuursverslag volstaan we met een schematische weergave van het kwaliteitsbeleid.

In het schema op de volgende pagina maken we inzichtelijk hoe de verschillende documenten zich met elkaar verhouden op verenigingsniveau:



Wijze van verantwoording afleggen over de onderwijskwaliteit

Een schoolorganisatie wordt gefinancierd vanuit publieke middelen. Het spreekt voor zich dat een dergelijke organisatie zich verantwoordt over de resultaten die behaald worden, middels de ingezette middelen. PricoH verantwoordt zich op de volgende wijze voor de behaalde onderwijskwaliteit:

- Alle scholen verantwoorden zich over de resultaten via de schoolgids en Vensters PO.

Verbetertrajecten

PricoH maakt jaarlijks een verbeterkalender op basis van het Koersplan. In het Koersplan worden een aantal concrete ambities verwoord die we de komende vier jaar willen verwezenlijken. Deze ambities zijn uitgewerkt in meerjarige verbetertrajecten in ons kwaliteitszorginstrument Schoolmonitor en ter inzage op te vragen. In dit overzicht omschrijven we de concrete activiteiten die we hebben ondernomen en die onderdeel zijn van dergelijke verbetertrajecten.

Legenda:	
	Traject afgerond
	Traject gecontinueerd in 2025
	Traject gestopt
	Nog te starten

Verbetertraject	Beleidsdomein	Evaluatie
De stem van onderwijzer betrekken bij beleidsontwikkeling	Onderwijs & Identiteit	
Ontwikkelen van schoolplannen	Onderwijs & Identiteit	
Ontwikkelen nieuw strategisch HR beleid	Personeel	
Implementatie nieuwe auditstructuur	Onderwijs & identiteit	

Verbetertraject	Beleidsdomein	status
De stem van onderwijzer betrekken bij beleidsontwikkeling	Onderwijs & Identiteit	
<p>Aanleiding: In ons Koersplan hebben we de werking van de theoretische kennis over onderwijs op de onderwijspraktijk beschreven. We zien dat de onderwijzer in de loop van de jaren steeds meer een uitvoerder van 'dat wat werkt' is geworden. Daarmee is de beslissingsbevoegdheid van de onderwijzer verkleind. We geloven echter dat dit niet leidt tot beter onderwijs. Wij geloven dat de onderwijzer juist de beslissende factor is bij het creëren van onderwijs en dat die onderwijzer tot beter onderwijs komt als hij de ruimte voelt en neemt om zelf keuzes te maken. In het Koersplan hebben we de ambitie als volgt omschreven:</p> <p>Onderwijzers ervaren de kloof tussen beleid en praktijk niet of nauwelijks.</p> <p>Omschrijving: We willen deze ambitie waarmaken door goed te luisteren naar de stem van de onderwijzer in onze organisatie. Dat past ook bij ons perspectief dat “onderwijzen in een complexe omgeving gebeurt, waarbij een veelvoud van variabelen de uitkomst beïnvloeden.”</p> <p>Handvatten voor de praktijk:</p> <p>Als er een besluit genomen moet worden over de kwaliteit van het onderwijs betrekken we hierin altijd collega’s die actief zijn in het primaire proces. Experts binnen de organisatie (zoals de IB’er of orthopedagoog) hebben een ondersteunende en adviserende rol. De onderwijzer in het primaire proces maakt de keuzes vanuit haar verantwoordelijkheid. Binnen de PricoH-academie is er voortdurend oog voor de subject-subjectrelatie die het onderwijs kenmerkt. De centrale vraag is niet zozeer ‘wat werkt?’, maar ‘wat werkt er binnen deze specifieke context, op dit moment?’.</p> <p>Evaluatie: Dit project is nog in ontwikkeling en wordt voortgezet in het komende jaar. In de vorige verslagperiode was het lastig te voorspellen hoe deze ambitie concreet vorm zou krijgen. Om te zorgen voor een breed gedragen begrip van de gewenste situatie binnen de organisatie, bleek het essentieel om hierover uitgebreid het gesprek te voeren.</p> <p>In 2024 is hiermee een start gemaakt, onder andere door in kleinere groepen te reflecteren op de uitgangspunten van het Koersplan. Een voorbeeld hiervan is de denktank van intern begeleiders, die zich buigt over de rol van de IB’er in relatie tot deze uitgangspunten. Uit deze gesprekken kwam naar voren dat er snel wordt gedacht in termen van extern bewijs, zoals het formuleren van concreet waarneembaar gedrag.</p> <p>Voor 2025 wordt het traject verlengd en uitgebreid met aanvullende acties. Daarnaast worden enkele geplande activiteiten die in 2024 niet zijn gerealiseerd, alsnog opgepakt, zoals de klankbordsessies met collega’s. Een belangrijk aandachtspunt is daarbij om de stem van de onderwijzer nadrukkelijker te betrekken bij beleidsontwikkeling. Dit wordt komend jaar concreet uitgewerkt.</p>		

Verbetertraject	Beleidsdomein	status
Ontwikkelen van schoolplannen	Onderwijs & Identiteit	
<p>Aanleiding: Nu we onze visie in het Koersplan hebben verwoord is het van belang dat deze visie wordt vertaald naar een visie op onderwijs op schoolniveau. Dat doen de schoolteams middels het Schoolplan. In het Koersplan hebben we deze ambitie als volgt verwoord:</p> <p>Scholen handelen vanuit een duidelijke visie op onderwijs en opvoeding.</p> <p>Omschrijving: Een belangrijke uitdaging de komende jaren is om scholen vanuit een duidelijke visie, passend binnen dit Koersplan, te laten handelen en tegelijkertijd ook ruimte te geven aan iedere professional om in en aan het onderwijs te werken. We willen dat elke school een heldere visie heeft op hoe het haar pedagogische opdracht wil invullen.</p> <p>Handvatten voor de praktijk:</p> <p>Vanuit het Koersplan worden de schoolplannen opgesteld. Het is belangrijk dat dit proces zorgvuldig verloopt. Daarom hebben we een duidelijke planning gemaakt (zie bijlage). Alle scholen van PricoH maken een duidelijke, door het team gedragen koppeling tussen de missie/visie van de school en de christelijke identiteit. De onderwijzers geloven in het ‘waartoe’ en het ‘hoe’ van de school, zowel didactisch als pedagogisch.</p> <p>Evaluatie: Het traject richting het vormen van nieuwe schoolplannen is volgens planning verlopen. Wegens schoolspecifieke omstandigheden halen niet alle scholen de deadline. Zij verlengen het huidige schoolplan met een jaar.</p>		

Verbetertraject	Beleidsdomein	status
Ontwikkelen nieuw strategisch HR beleid	Personeel	
<p>Aanleiding: We hebben deze ambitie als volgt verwoord in ons Koersplan:</p> <p>Iedere onderwijzer van PricoH ervaart haar werk als betekenisvol.</p> <p>Omschrijving: Wij geloven dat het ervaren van betekenisvol werk in het onderwijs grotendeels zit in het verstaan van de pedagogische opdracht en daar moreel gedreven naar willen én kunnen handelen. Behalve dat dit randvoorwaardelijk is voor onze visie, levert het ervaren van betekenisvol werk ook veel extra op voor de medewerker. We weten uit ervaring dat dit de vitaliteit en effectiviteit van de medewerker vergroot en de medewerker meer werkgeluk ervaart.</p> <p>Handvatten voor de praktijk:</p> <p>Vanuit het Koersplan formuleren we nieuw Strategisch personeelsbeleid. De kern hiervan is in 2023 afgerond en verschillende subonderdelen worden de aankomende schooljaren geprioriteerd beschreven.</p>		

We benaderen medewerkers, waar dit kan, vanuit hun talenten. De verschillende HR-instrumenten zijn hierop ingericht.

Evaluatie:

Het strategisch personeelsbeleid is ontwikkeld in lijn met de koers van de organisatie en heeft breed draagvlak binnen zowel het directieteam als de GMR. Vanuit dit beleid is een planning opgesteld met gerichte activiteiten, leiderschapstrainingen en beleidsontwikkeling. Daarbij is prioriteit gegeven aan de thema's die als meest urgent worden gezien en die als eerste nader worden onderzocht en aangescherpt.

Verbetertraject	Beleidsdomein	status
Implementatie nieuwe auditstructuur	Personeel	
<p>Doel</p> <p>De doelstelling voor dit jaar voor het project 'Ontwikkelen: Onderwijsaanbod op basis van doeldomeinen (ambitie 5)' is het ontwikkelen en implementeren van een nieuwe auditstructuur die de gerichtheid van ons onderwijs op de drie doeldomeinen weerspiegelt. Deze structuur moet erkennen dat kwaliteit voortkomt uit geïnspireerde en gepassioneerde onderwijzers. We streven ernaar om basisvaardigheden te versterken en tegelijkertijd ruimte te bieden voor subjectificatie, zodat onderwijs niet alleen kennis overdraagt, maar ook bijdraagt aan de menswording van leerlingen.</p> <p>Evaluatie:</p> <p>Dit traject is in gang gezet en heeft geleid tot een eerste concept. In 2025 wordt dit concept in de praktijk getoetst en verder aangescherpt op basis van de opgedane ervaringen.</p>		



Resultaten

In 2024 zijn de eindopbrengsten van de basisvaardigheden binnen PricoH opnieuw in kaart gebracht. De resultaten zijn beoordeeld aan de hand van het Onderwijsresultatenmodel (ORM) van de Inspectie van het Onderwijs. De focus ligt op de vaardigheden lezen, taalverzorging en rekenen, waarbij de prestaties worden afgemeten aan de referentieniveaus 1F en 2F/1S.

Algemene bevindingen

De analyse laat zien dat het percentage leerlingen dat minimaal 1F-niveau behaalt, bij alle scholen boven de signaleringswaarde van de inspectie ligt (85%). Dit betekent dat de basisvaardigheden op dit fundamentele niveau breed gewaarborgd zijn binnen de vereniging. Echter, op het 2F/1S-niveau, dat de hogere vaardigheidsniveaus meet, blijft een deel van de scholen achter ten opzichte van de inspectienorm en het landelijk gemiddelde.

Vergelijking met eerdere jaren

De algemene resultaten tonen een neerwaartse trend in de prestaties op de doorstroomtoets, wat aansluit bij landelijke ontwikkelingen. Met name de scores voor rekenen en taalverzorging zijn gedaald, terwijl de resultaten voor lezen relatief stabiel zijn gebleven. Over een langere termijn bekeken, vertonen de toetsresultaten schommelingen rondom het landelijk gemiddelde, met een duidelijke afname in de meest recente afnameperiode.

Opvallende schoolspecifieke resultaten

- De Krullebaar heeft, na een periode van tegenvallende scores, dit jaar goede resultaten behaald.
- De Hoeksteen Nieuweroord heeft de norm niet gehaald. Dit is deels te verklaren door de kleine leerlingenaantallen, waardoor de statistische betrouwbaarheid van de resultaten beperkt is.

Conclusies en vervolgacties

Binnen PricoH hanteren de scholen eigen didactische keuzes en onderwijsvormen, waardoor er geen uniforme afspraken bestaan over lesaanpak en methodiek. Dit betekent dat resultaten niet direct herleid kunnen worden tot specifieke onderwijsstrategieën. Tegelijkertijd biedt de analyse van de toetsgegevens waardevolle inzichten voor individuele scholen.

Belangrijke zorgpunten zijn de afgenomen prestaties op rekenen en taalverzorging, evenals de resultaten van specifieke scholen. Op basis hiervan zijn de volgende acties geformuleerd:

1. Analyse op schoolniveau: Scholen zullen een verdiepende analyse uitvoeren om verklaringen en verbeterpunten te formuleren, met name gericht op rekenen en taalverzorging.
2. Specifieke ondersteuning: Voor De Hoeksteen Nieuweroord wordt nader onderzocht welke factoren een rol spelen bij de resultaten en welke gerichte acties mogelijk zijn.

Door middel van deze acties blijft PricoH zich inzetten voor continue ontwikkeling van de basisvaardigheden, met als uitgangspunt dat kwalitatief onderwijs verder reikt dan toetsresultaten alleen.

Onderwijsachterstanden

Ook dit jaar hebben we op een aantal scholen van PricoH, met name de Juliana van Stolbergschool en De Sprong, dankzij de inzet van extra schoolmaatschappelijke werk, leerlingen beter in staat gesteld om ondanks hun moeilijke thuissituatie tot leren te komen. Voor komende jaren worden nieuwe subsidiemogelijkheden verkend zodat we deze ondersteuning kunnen blijven voortzetten.

Passend Onderwijs

PricoH krijgt vanuit het Samenwerkingsverband passend onderwijs PO 2203 financiële middelen om te werken aan passend onderwijs. Een groot deel van het budget gaat rechtstreeks naar de scholen die deze middelen inzetten om extra leerkrachten of onderwijsassistenten in te zetten om leerlingen of groepen leerlingen extra hulp te bieden. Daarnaast wordt een deel van het budget gebruikt om scholen in staat te stellen om extra arrangementen aan te vragen bij de directeur-bestuurder van PricoH voor ondersteuning van specifieke leer- en of gedragsproblemen bij kinderen.

De intern begeleiders van de scholen en de extern ingehuurde orthopedagogen worden ook vanuit genoemd budget betaald.

In de volgende tabel wordt nader omschreven aan welke doelen het bestuur de middelen in het kader van passend onderwijs heeft besteed.

BASISONDERSTEUNING	SOM UITGAVEN	PERSONEEL	MATERIEEL	SCHOLING
▼ Totaal basis	481.000	458.000	12.000	11.000
Vroegtijdige signalering	65.000	57.000	4.000	4.000
Veilig schoolklimaat	26.000	26.000		
Aanbod dyslexie	28.000	19.000	5.000	4.000
Aanbod dyscalculie	16.000	10.000	3.000	3.000
Aanbod minder gemiddelde intelligentie	31.000	31.000		
Aanbod meer gemiddelde intelligentie	65.000	65.000		
Toegang schoolgebouw				
Aanpak gedrag	66.000	66.000		
Protocol medisch handelen				
Interne begeleiding	184.000	184.000		
Werken met OPP				
Afstemming met ouders				
EXTRA ONDERSTEUNING	SOM UITGAVEN	PERSONEEL	MATERIEEL	SCHOLING
▼ Totaal extra	175.210	175.210	0	0
Leerling	87.605	87.605		
Groep	87.605	87.605		
Totaal	656.210	633.210	12.000	11.000

Toekomstige ontwikkelingen

PricoH maakt jaarlijks een verbeterkalender op basis van het Koersplan. In het Koersplan worden een aantal concrete ambities verwoord die we de komende vier jaar willen verwezenlijken. Deze ambities zijn uitgewerkt in meerjarige verbetertrajecten in ons kwaliteitszorginstrument Schoolmonitor en ter inzage op te vragen. Deze verbetertrajecten zijn te vinden op pagina 21 tot en met 27.

Klachtenafhandeling

PricoH heeft in 2024 geen formele klachten binnen gekregen.

2.2 Beleidsterrein HR

Strategisch personeelsbeleid

In 2024 is er strategisch personeelsbeleid beschreven. Dit beleid is geënt op het Koersplan. Het Koersplan is een visie die gebaseerd is op onze onderwijspedagogische overtuigingen én ons mensbeeld. Het strategisch personeelsbeleid beantwoordt vragen als: Hoe geven we vorm en inhoud aan leiderschap met dit mensbeeld? Ook geef het richting aan allerlei verschillende HR-deeldomeinen, aangezien het pedagogisch perspectief bijvoorbeeld rondom professionalisering, werkverdeling, beleid startende onderwijzers etc. een totaal ander perspectief meebrengt voor onderwijzers.

Daarnaast is het strategisch omdat het ingaat op demografische ontwikkelingen en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. We beschrijven hoe we ons hiertoe verhouden én proberen er met behulp van deze informatie zo goed mogelijk lange-termijn-beleid op te maken, wat baanzekerheid biedt bij medewerkers en ongewenste schommelingen in de aantallen FTE per werkplek tegengaat. Een goed opgezette flexpool binnen de kaders van het SPB én een goede koppeling van meerjarenmiddelen en personeel zijn hier belangrijke items in.

Het strategisch personeelsbeleid is sinds augustus 2024 operationeel en geeft richting aan de mensgerichte ambities van het Koersplan. De bullits worden jaarlijks in juni met het directieteam en bestuur geëvalueerd en per augustus 2025 worden er nieuwe doelen geformuleerd.

Beleidsplan Startende leraren en Samen Opleiden

In 2024 zijn de eerste leraren aangenomen die via het principe van Samen Opleiden de hele opleiding op een opleidingsschool van PricoH het vak hebben geleerd. In het verlengde hiervan hebben we samen met de schoolopleiders een starterscafé opgericht: Een plek waar startende leraren elkaar ontmoeten, casuïstiek bespreken en rondom onboarding en begeleiding precies weten wat ze van de organisatie mogen verwachten en wat zij zelf hebben te doen. Daarom is het beleidsstuk startende leraren geschreven en geïmplementeerd.

Vorming van onderwijsregio's

Vanuit het ministerie is in 2022 het initiatief onderwijsregio's gestart. Aangezien PricoH verbonden is met drie netwerken vanuit het Samen Opleiden, kiest PricoH er aanvankelijk ook voor om in al deze drie de onderwijsregio's te participeren. Het uitwisselen van personeel, HR-specifieke kennis, opleidingstrajecten en een goede spreiding van onderwijzers zijn doelen van dit initiatief.

Implementatie ARBO-dienst en ondersteunende dienstverlening

Sinds september '23 is PricoH overgestapt naar een ARBO-dienst die beter aan lijkt te sluiten bij de startegische koers van de organisatie. Daarbij heeft PricoH ook een abonnement afgesloten bij The Mental Move, een dienstverlener die aan ieder personeelslid van PricoH laagdrempelig psychologische zorg verleent en trainingen en sessies aanbiedt rondom allerlei werk-privé-gerelateerde thema's. Gedurende 2024 hebben we een toename gezien van het gebruik van The Mental Move. Ook heeft in november 2024 er een directietraining plaatsgevonden op het gebied van preventie en casuïstiek.

Beleid rondom instroom, doorstroom en uitstroom

Het formatieproces in 2024 is grondig geëvalueerd en hier heeft de organisatie lessen uit getrokken. Gezien de krimp binnen de organisatie en het wegvallen van incidentele middelen van de overheid, heeft PricoH een krimp te realiseren in het formatiebestand in 2024 én 2025. Dit maakt dat er nieuw beleid rondom instroom, doorstroom en uitstroom is geschreven dat eind 2024 in concept naar de verschillende beleidsorganen van de organisatie als voorstel is gegaan.

2.3 NPO-gelden en werkdrukmiddelen, subsidie Verbetering Basisvaardigheden

werkdrukverlagende middelen

Elke school van PricoH ontvangt 'werkdrukgeden'. Elk team heeft een eigen keuze gemaakt voor de inzet van middelen. In hoofdzaak is gekozen voor:

- extra inzet personeel om zittende leerkrachten met regelmaat een 'bijwerkdag' te kunnen geven
- extra inzet onderwijsassistenten
- inzet vakleerkracht
- realisatie van een instroomgroep

In 2024 is dit budget vrijwel volledig besteed aan personele inzet. Deze inzet van werkdrukgeden is in elke MR van de betreffende school besproken.

Bestedingscategorie	Besteed bedrag
Personeel	€ 700.735
Materieel	€1.620

NPO-gelden

Vanaf het cursusjaar 2021-2022 hebben de scholen in Nederland NPO-gelden ontvangen: € 700,- per leerling. Enkele scholen hadden in 2024 nog een resterend budget, in totaal €362.000, en dat is in 2024 volledig opgemaakt. Als we kijken naar de resultaten van de inzet van de NPO-middelen bij onze scholen dan zien we in grote lijnen het volgende:

- de extra NPO middelen worden voor een groot deel ingezet voor het inzetten van meer personeel waardoor leerlingen op maat geholpen kunnen worden door het inzetten van extra onderwijsassistenten
- klassen kunnen hierdoor gesplitst worden waardoor de groepsgrootte verkleind wordt
- docenten gymnastiek kunnen benoemd worden

Subsidie Verbetering Basisvaardigheden

Landelijk wordt geconstateerd dat teveel leerlingen het funderend onderwijs verlaten zonder goede beheersing van de basisvaardigheden, zoals taal, rekenen, digitale geletterdheid en burgerschap. Dit is voor een leerling nodig om andere schoolvakken succesvol te kunnen volgen en klaar te zijn voor het vervolgonderwijs en de maatschappij in het algemeen. De minister stelt hiervoor middelen beschikbaar voor scholen met een relatief hoge CBS-score. De betreffende scholen hebben vervolgens plannen gemaakt teneinde deze basisvaardigheden te verstrekken. Voor PricoH betreft dit een zestal scholen die in 2023/2024 en 2024/2025 € 500 per leerling ontvangen ten einde deze doelstelling te halen. Vervolgens is aan één school dit budget toegekend voor de jaren 2024/2025 en 2025/2026.

2.4 Overige HR-gegevens

Aantal arbeidsplaatsen - aantal leerlingen

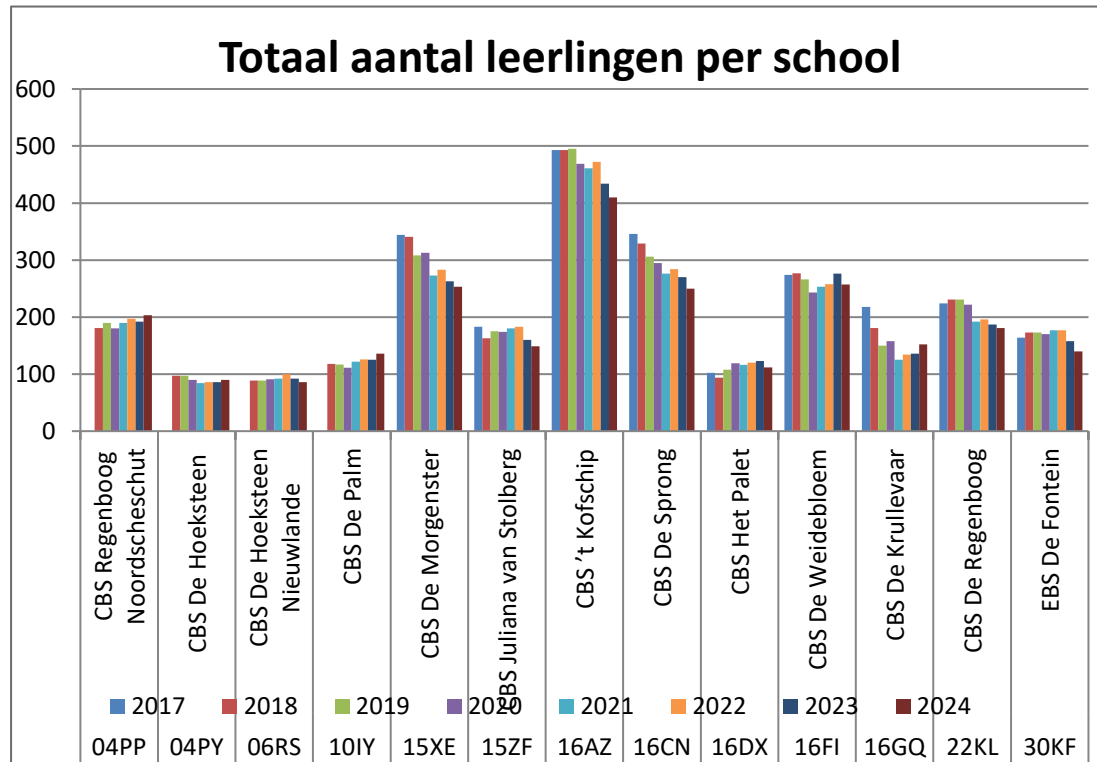
De formatie van het aantal arbeidsplaatsen werd voor een school bepaald door het aantal leerlingen op de teldatum van 1 oktober in het voorgaande schooljaar. Dat betekent dus dat groei of daling van het aantal leerlingen gevolgen heeft voor het schooljaar daarna. Door het aannemen van de wet vereenvoudiging bekostiging primair onderwijs krijgen scholen voor het basisonderwijs vanaf 1 januari 2023 een basisbedrag per kalenderjaar per leerling per school (en niet langer aparte budgetten voor personeel en materieel). De teldatum gaat naar 1 februari van het vorige kalenderjaar. Dus het bedrag voor het kalenderjaar 2023 is vastgesteld op basis van de teldatum op 1 februari 2022.

Aantal leerlingen

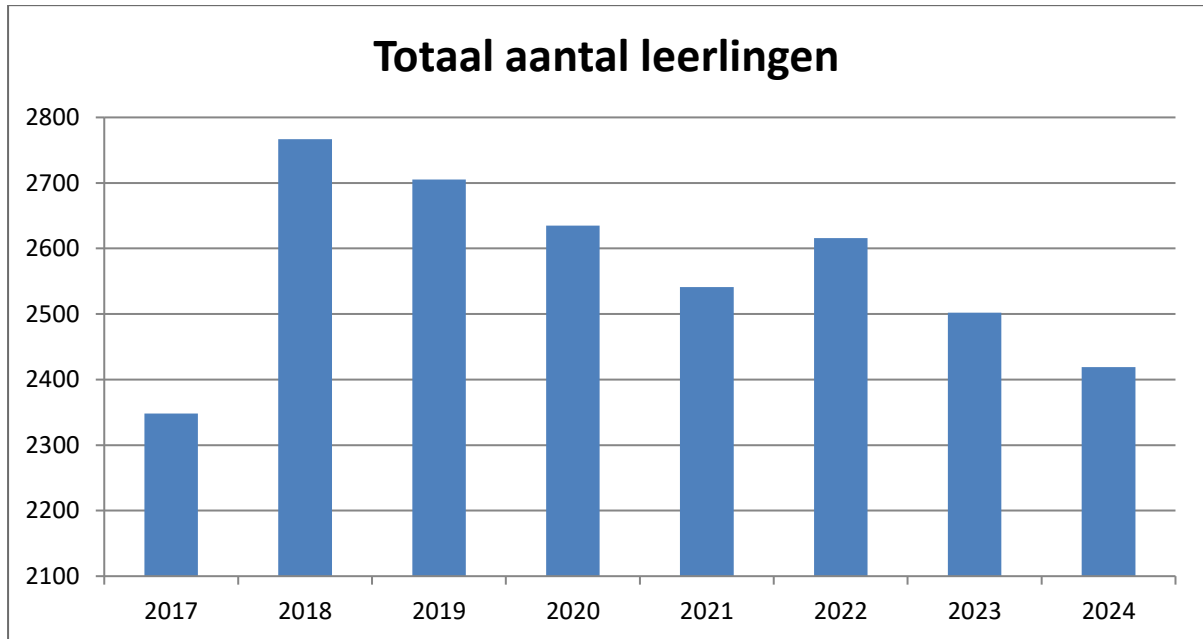
Binnen PricoH zagen we de afgelopen jaren een daling van het aantal leerlingen.

01-10-2017	2348
01-10-2018	2767 (excl. EN3-scholen: 2282)
01-10-2019	2705
01-10-2020	2635
01-10-2021	2541
01-02-2022	2616
01-02-2023	2502
01-02-2024	2419

Per school was dit over de afgelopen jaren:



		2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
04PP	CBS Regenboog Noordscheschut		181	190	180	190	197	192	203
04PY	CBS De Hoeksteen Nieuweroord		97	97	90	84	86	86	90
06RS	CBS De Hoeksteen Nieuwlande		89	89	91	92	100	92	86
10IY	CBS De Palm		118	117	111	122	126	125	136
15XE	CBS De Morgenster	344	341	308	313	273	283	263	253
15ZF	CBS Juliana van Stolberg	183	163	175	174	180	183	160	149
16AZ	CBS 't Kofschip	493	493	495	469	461	472	434	410
16CN	CBS De Sprong	346	329	306	295	276	284	270	250
16DX	CBS Het Palet	102	94	108	119	116	120	123	112
16FI	CBS De Weidebloem	274	277	266	243	253	258	276	257
16GQ	CBS De Krullebaar	218	181	150	158	125	134	136	152
22KL	CBS De Regenboog Hoogeveen	224	231	231	222	192	196	187	181
30KF	EBS De Fontein	164	173	173	170	177	177	158	140
	Totaal	2348	2767	2705	2635	2541	2616	2502	2419



Naast medewerkers op de 13 basisscholen (De Weidebloesem en De Kienderbloesem zijn aparte scholen voor anderstaligen maar vallen onder het BRIN-nummer van De Weidebloem) zijn er ook medewerkers verbonden aan het bestuurskantoor, zoals de directeur/bestuurder, directeur onderwijs & kwaliteit, directeur strategisch HRM, controller, orthopedagoog, bestuurssecretaresse en administratief medewerker/huismeester.

Vanaf 2014 zijn er ook professionals aan het bestuurskantoor verbonden die (op detachingsbasis) werkzaam zijn binnen de zorg voor Passend Onderwijs binnen het Samenwerkingsverband van Hoogeveen. Tegelijkertijd zijn er professionals aan het bestuurskantoor verbonden via ons dienstverleningskantoor Akorda.

Aantal medewerkers

Het aantal medewerkers op verenigingsniveau was op peildatum 31 december van elk jaar:

2017 = 251

2018 = 233

2019 = 303 (fusiejaar)

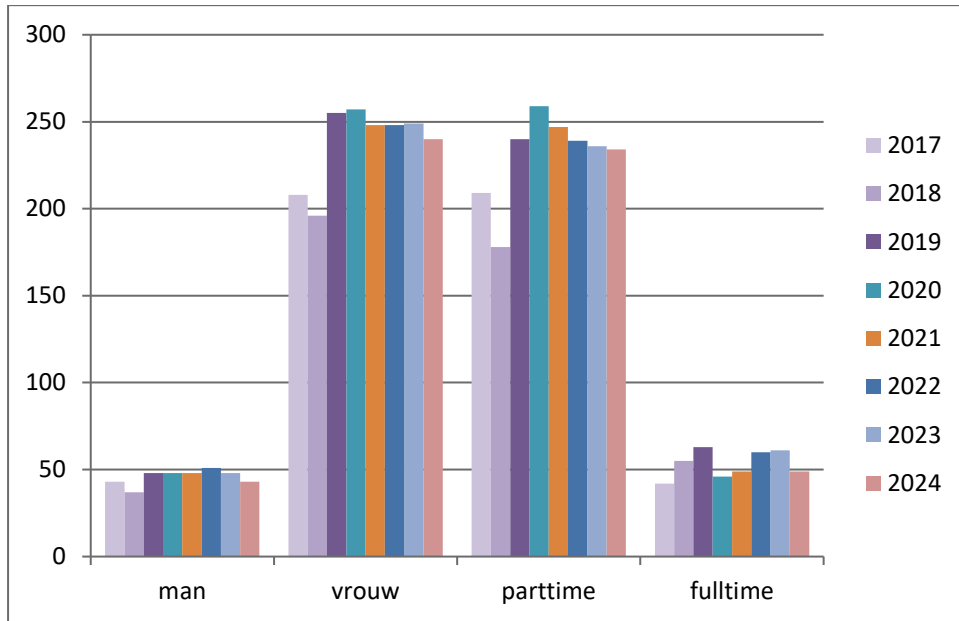
2020 = 305

2021 = 296

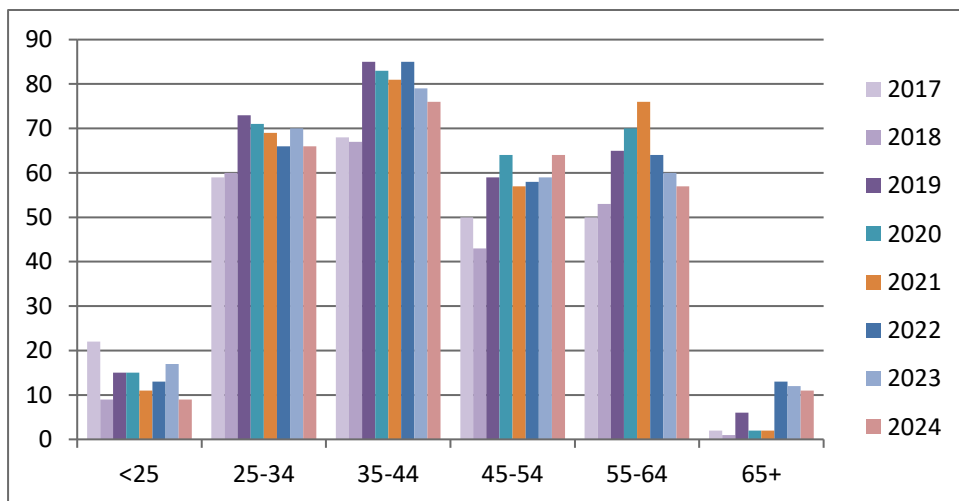
2022 = 299

2023 = 297

2024 = 283



Leeftijdsopbouw van het personeel



Funcieverdeling

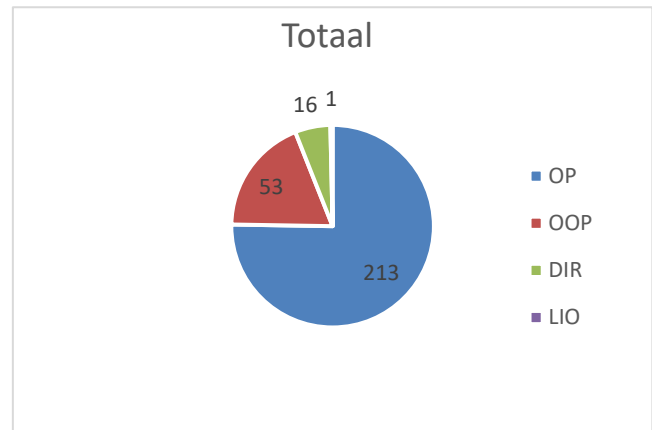
We spreken van locatiedirecteuren, een directeur onderwijs & kwaliteit en een directeur strategisch HR. Kijkend naar de onderverdeling in functies op 31 december 2024 dan zien we de volgende verdeling:

Directieleden 6%:

- locatiedirecteuren
- waarnemend directeuren
- directeuren (onderwijs & kwaliteit, strategisch HR)
- directeur-bestuurder

Onderwijs Ondersteunend Personeel 19%:

- onderwijsassistenten
- leraarondersteuners
- conciërges
- adm. medewerkers
- Schoolschoonmaker
- Controller
- Medewerker ICT
- bestuurssecreresse



Onderwijzend Personeel 75%:

- groepsleerkrachten LB
- groepsleerkrachten LC
- zij-instromers
- vakleerkrachten
- LIO*

* PricoH heeft gedurende het jaar meer LIO-ers gehad (11) maar op peildatum was nog één medewerker in dienst o.b.v. een LIO constructie.

Arbeidsomstandigheden

In dit jaarverslag geven we een beeld van enkele aandachtspunten op het gebied van welzijn en arbeidsomstandigheden.

Duurzame inzetbaarheidsuren voor ouderen

Er maken 36 personen van de 55 personen gebruik van de Duzi-regeling voor ouderen. Dat is 65% van het aantal medewerkers dat er mogelijk gebruik van zou kunnen maken.

Verzuimcijfers

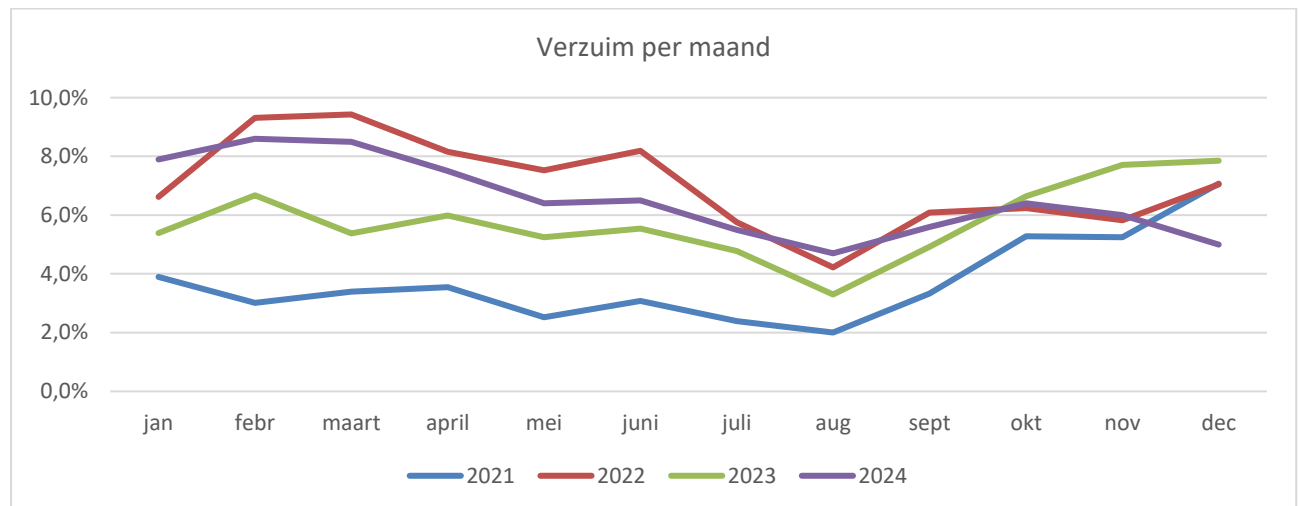
Gemiddeld ziekteverzuim in procenten:

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
gemiddeld niveau PricoH	5,06%	4,90%	5,81%	4,5%	3,7%	7%	5,8%	6,6%

De landelijke cijfers 2024 over ziekteverzuim in het onderwijs zijn op het moment van schrijven nog niet bekend. De vraag is ook hoe we hiernaar willen kijken. Ter vergelijking het DUO geeft over 2023 aan dat het verzuim binnen het PO rond de 6% ligt terwijl het Vf/Pf een verzuimcijfer aanhoudt van rond de 7% in 2023. Dit betekent dat PricoH zich rond het landelijk gemiddelde beweegt. Het gemiddelde verzuimpercentage is echter wel gestegen ten opzichte van 2023.

Het verzuimpercentage wordt nog steeds grotendeels bepaald door lang verzuim op een aantal scholen. En in een aantal gevallen zal weinig tot geen invloed uitgeoefend kunnen worden op de verzuimcijfers. De oorzaken van dit verzuim zijn namelijk voornamelijk fysiek van aard.

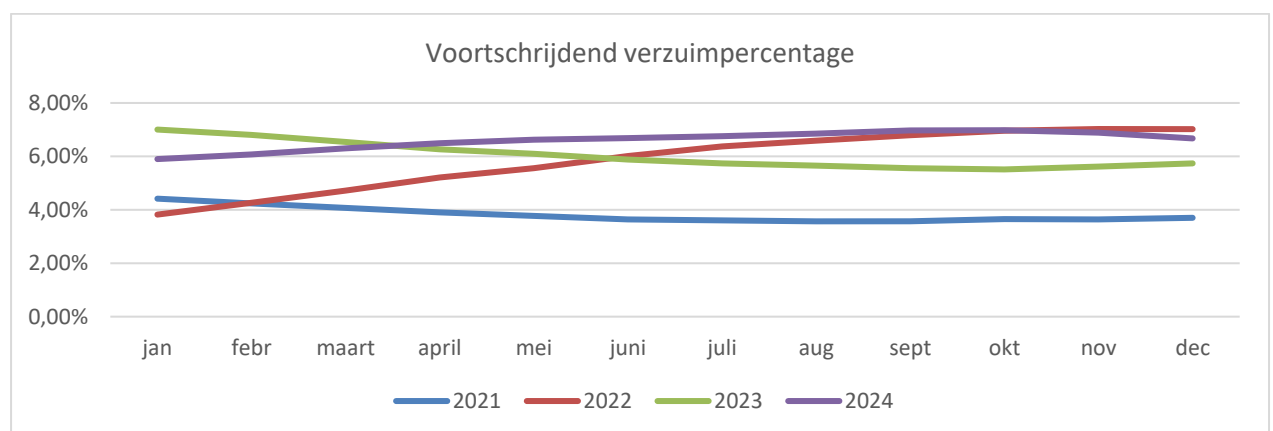
Tegelijkertijd was er in 2024 sprake van oplopende vertragingen bij UWV, waardoor een aantal van de langlopende dossiers onnodig lang blijven inwerken op het verzuimpercentage.



In vergelijking met 2023 zijn er ook een aantal positieve ontwikkelingen te zien in de verzuimstatistieken. Het percentage nulverzuim is verder gestegen naar 56% en de verzuimfrequentie is ook verder gedaald naar 0.8. Dus er zijn meer medewerkers helemaal niet ziek geweest en gemiddeld genomen meldt men zich ook minder vaak ziek (minder dan 1 keer in het jaar).

Voortschrijdend verzuim

Met voortschrijdende verzuim wordt inzichtelijk gemaakt wat het gemiddelde maandverzuimcijfer is over de afgelopen 12 maanden. In deze cijfers worden de seizoensinvloeden minder van belang omdat ze allemaal worden meegenomen. Hoewel het ziekteverzuimpercentage nu nog hoog ligt, is de verwachting dat deze het aankomend jaar zal gaan dalen door het beëindigen van een aantal langdurige verzuimcasussen.



Terugblik en vooruitzicht

2024 is het eerste jaar waarin de Arbodienst en de organisatie voor mentaal welzijn volledig verbonden zijn geweest aan PricoH. Uit de verschillende evaluaties is gebleken dat, ondanks de wisselingen in personeel, de arbodienst en hun visie ten aanzien van werkvermogen passen bij PricoH. De samenwerking zal dan ook in 2025 worden voortgezet.

De organisatie voor mentaal welzijn past ook zeker bij PricoH. Hun platform is 1376 keer bezocht en er hebben 34 mentale helpdesk sessies plaatsgevonden en deze sessies worden gemiddeld met een 4.68 gewaardeerd (op een schaal van 5). Dit is ongeveer vergelijkbaar met de andere organisaties die ook gebruik maken van deze organisatie. De onderwerpen van de sessies zijn ook niet afwijkend van wat men ziet bij andere aangesloten organisaties. Opvallend is wel dat PricoH medewerkers vaak gebruikmaken van het platform via hun mobiel, ongeveer 55%. Dit is hoger dan bij andere organisaties.

Ook leidinggevende weten steeds vaker hun weg te vinden naar hen om zo hun eigen kennis te vergroten. Ook de door hen gegeven workshop past in de lijn van de nadruk op amplitie en preventie en het nieuwe HR beleid waar PricoH voor staat en wat wordt doorgezet in 2025. Met deze aanpak zet PricoH niet alleen in op het oplossen van problemen, maar vooral op het creëren van een gezonde en inspirerende werkomgeving waar medewerkers zich gezien weten, zich goed voelen en zich kunnen blijven ontwikkelen.

Gevoerd beleid ter beheersing van uitkeringen na ontslag

Benoemingen als gevolg van incidentele middelen (zoals NPO) zijn zoveel mogelijk via een tijdelijk dienstverband verbonden aan PricoH. In verband met de subsidie Verbetering Basisvaardigheden vanaf 1 augustus 2023 worden uitsluitend nieuwe benoemde onderwijsassistenten via een payrollconstructie aan PricoH verbonden voor het schooljaar 2023/2024. Vanaf augustus 2024 wordt getracht zoveel mogelijk met tijdelijke contracten te werken. Mede door natuurlijk verloop tracht PricoH zoveel mogelijk personeelsleden met een tijdelijk contract opnieuw te benoemen. Dit maakt dat de toekomstige ww lasten grotendeels afgewenteld zijn van PricoH. In het toekomstige formatieproces wordt rekening gehouden met opgebouwde ww verplichtingen door deze werknemers bij goed functioneren als eerste te benoemen.

Verantwoording over de aanwezigheid de Verklaring omtrent het gedrag

	Nieuwe VOG's in 2024	VOG aanwezig op datum indiensttreding	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerkers in loondienst	39	25	15	0
Nieuwe medewerkers niet in loondienst met een VOG-verplichting	2	2	0	0

Wij hebben onze accountant geen opdracht gegeven een controle uit te voeren op de tijdige aanwezigheid van VOG.

In de gevallen waarin een VOG niet tijdig aanwezig was, betrof dit medewerkers die wel reeds waren aangenomen, maar waarbij de VOG pas enkele dagen na indiensttreding is ontvangen. Deze medewerkers zijn gedurende die periode onder toezicht werkzaam geweest. Het beleid is dat een VOG altijd vóór indiensttreding aanwezig moet zijn, tenzij sprake is van uitzonderlijke omstandigheden. In dat geval geldt een tijdelijke inzet onder begeleiding tot de VOG alsnog is overgelegd.

Regeling bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders

Binnen onze organisatie hechten we veel waarde aan een goede start voor nieuwe leerkrachten. Daarom is een structurele begeleiding ingericht, waarin directie, intern begeleiders en een maatje (collega) een actieve rol vervullen. Daarnaast is er een speciaal ingericht starterscafé, dat dit schooljaar vijf keer heeft plaatsgevonden en wordt georganiseerd door de Schoolleiders. Zij bezoeken ook de startende leerkrachten op hun werkplek om gerichte ondersteuning te bieden.

Startende leerkrachten kunnen daarnaast op eigen initiatief begeleiding vragen, afgestemd op hun specifieke ontwikkelbehoefte. Tijdens het starterscafé worden thematische bijeenkomsten georganiseerd met gastsprekers, gebaseerd op onderwerpen die door de starters zelf zijn aangedragen. Ook wordt er ruimte geboden om deel te nemen aan relevante trainingen.

De GMR heeft middels het vervangingsbeleid en het beleidsplan startende onderwijzers ingestemd met onze werkwijze. Daarin hebben de schoolleiders en de interne coaches de belangrijkste rol en daarmee heeft de GMR ingestemd met het feit dat zij vanuit deze middelen betaald worden.

2.5 Sociale Veiligheid

Activiteiten binnen het kader van sociale veiligheid

Er was geen aanleiding voor overleg met de vertrouwenspersoon en contactpersonen van de scholen in 2024.

Er hebben een aantal bijeenkomsten plaats gevonden van de preventiemedewerkers waarbij casussen op het gebied van sociale veiligheid zijn besproken.

Aantal meldingen

In 2024 is er door leerlingen, ouders/verzorgers en personeel vier keer een beroep gedaan op de externe vertrouwenspersoon. Het ging hierbij om in 2024 afgesloten trajecten van meldingen van grensoverschrijdend gedrag of meldingen over integriteitkwesties.

Dit aantal leent zich niet voor verdere specificatie in verband met eventuele herleidbaarheid. De rol van de vertrouwenspersoon is voornamelijk adviserend geweest in deze casussen, aangemoedigd om zaken bespreekbaar te maken en is benaderd voor advies en informatie en luisterend oor.

Onderzoek naar sociale veiligheid

Jaarlijks doen we bij alle leerlingen onderzoek naar de sociale veiligheid. De uitkomsten van dit onderzoek worden besproken met de MR en binnen de teams.

2.6 Privacy en informatiebeveiliging

Stand van zaken IBP

Dit verslag gaat over het kalenderjaar 2024 en is een inschatting van de Functionaris Gegevensbescherming (FG) van Privacy op School over de stand van zaken met betrekking tot informatiebeveiliging en privacy (IBP) bij PricoH.

In 2024 werd het tweede en laatste deel van het Normenkader IBP FO gepubliceerd. Het Normenkader bestaat uit een groot aantal normen op het gebied van IB en P. Van scholen wordt verlangd dat zij de komende jaren toewerken naar een volwassenheidsscore 3 (van 5) op alle normen. PricoH heeft een 0-meting op zowel het IB- als het P-deel laten uitvoeren en heeft een overall volwassenheidsscore van 1,7.

Gedurende het jaar vond een wisseling van FG plaats. Judith Bordewijk (Privacy op School) is sinds de zomer de FG voor PricoH en nam daarmee deze taak over van Tonny Plas (Privacy op School).

Het afgelopen jaar heeft PricoH op gebied van IBP:

- met een IBP-werkgroep gewerkt aan het verbeteren van de AVG-compliance
- uitvoering gegeven aan het IBP-jaarplan
- de bewustwording verhoogd met behulp van nieuwsbrieven. In 2024 was specifiek aandacht voor het vergrendelen van apparaten bij het verlaten van de werkplek. IBP is een terugkerend onderwerp op de ICT-vergaderingen met de ICT coaches en directeuren. Afgelopen jaar werd in dit verband speciaal ingezet op een veilig gebruik van apps en tools door goede afspraken te maken met leveranciers.
- een scan uitgevoerd op de AVG-compliance van de website. De adviezen zijn overgenomen
- geen datalek gemeld bij de Autoriteit Persoonsgegevens
- is er één inzage verzoek in het kader van de AVG binnengekomen die in 2025 verder zal worden afgehandeld
- geen DPIA uitgevoerd.

2.7 Huisvesting & facilitaire zaken

Doelen en resultaten

In 2024 heeft de afdeling Huisvesting & Facilitaire Zaken zich opnieuw gericht op het verbeteren van de huisvesting binnen de PricoH-scholen. Onze belangrijkste focus lag op een sluitende exploitatie, ook in situaties van leegstand, en op het realiseren van eigentijdse, functionele en toekomstbestendige voorzieningen die optimaal aansluiten bij ons onderwijs.

Door verscherpt toezicht van onder andere de omgevingsdienst worden schoolbesturen steeds vaker geconfronteerd met aanvullende maatregelen op het gebied van veiligheid en luchtkwaliteit. Dit vraagt om continue aandacht en aanpassingen in onze gebouwen en installaties.

Maarjarenonderhoudsplannen

De scholen van PricoH worden onderhouden op basis van een meerjarenonderhoudsbegroting, opgesteld conform de richtlijnen van NEN 2767. Voor elk bouwdeel is de conditie beoordeeld, waardoor onderhoud doelgericht en planmatig wordt uitgevoerd. In 2024 zijn de onderhoudsbegrotingen geactualiseerd en zijn diverse onderhoudscontracten afgesloten voor preventief onderhoud en inspecties. Deze contracten betreffen onder andere cv-installaties, mechanische ventilatie, brandmeld- en alarminstallaties (BMI), noodverlichting, brandblusapparatuur, brandslanghaspels, zonwering en speeltoestellen.

Toekomstige ontwikkelingen

Binnen de gemeente Hoogeveen is een Integraal Huisvestingsplan (IHP) vastgesteld, waarin de strategie voor de huisvesting van scholen in de gemeente is bepaald. Deze input is belangrijk omdat we hiermee weten welke scholen in aanmerking komen voor nieuwbouw of grootschalige renovatie.

Voor basisschool Het Palet hebben we in 2024 een aanbesteding georganiseerd voor renovatie en/of nieuwbouw. In 2025 zal de school tijdelijk verhuizen naar een andere locatie, waarna de werkzaamheden aan het huidige gebouw van start gaan.

Belangrijkste werkzaamheden uitgevoerd in 2024:

School	Werkzaamheden 2024	Geplande werkzaamheden 2025
't Kofschip	Reguliere werkzaamheden uitgevoerd. Reinigen noodlokaal.	Aanpassen & vervangen zonwering.
Het Palet	Reguliere werkzaamheden uitgevoerd. Aanbesteding geweest voor de renovatie/nieuwbouw.	
De Weidebloem	Reguliere werkzaamheden uitgevoerd.	Vervanging CV installatie. Buitenschilderwerk.

	Aanpassen aan de ventilatieboxen. Aanpassen elektrische installatie. Reinigen aluminium kozijnen en boeiboorden.	
De Regenboog Hoogeveen	Reguliere werkzaamheden uitgevoerd. Vervanging CV installatie.	Aanpassen buitenberging schoolplein. Aanpassen/vervangen zonwering.
Juliana van Stolbergschool	Reguliere werkzaamheden uitgevoerd. Aanbrengen koeling & ventilatie ruimten (oudbouw). Herstel dakgoten.	Buitenschilderwerk.
De Fontein	Reguliere werkzaamheden uitgevoerd.	Plaatsen airco twee lokalen.
De Regenboog Noordscheschut	Reguliere werkzaamheden uitgevoerd. Nen 1010 uitgevoerd.	Aanbrengen ventilatie teamkamer. Vervanging BMI installatie.
De Palm Elim	Reguliere werkzaamheden uitgevoerd.	Plaatsen zonwering lokaal groep 4. Vervanging BMI.
De Hoeksteen Nieuweroord	Reguliere werkzaamheden uitgevoerd.	Plaatsen zonwering. Vervangen BMI installatie. Buitenschilderwerk.



Hoofdstuk 3: Financieel jaarverslag

3.1 Toelichting exploitatie 2024

Er was voor het jaar 2024 een begroting vastgesteld met een resultaat van € 64.488 positief.

Het werkelijke resultaat over 2024 is € -590.003 na bestemming van het resultaat. Een afwijking van € - 654.491. De oorzaken worden hieronder in hoofdlijnen besproken.

3.2 Rijksbijdragen

De rijksbijdrage was afgerond €150.000 hogere dan begroot. Dit wordt aan de ene kant veroorzaakt doordat we een hogere indexatie uitbetaald hebben gekregen dan begroot (circa €180.000) en hogere inkomsten voor werkdrukverlaging en NPO arbeidsmarkttoelage (circa €100.000). Aan de andere kant blijven de baten voor basisvaardigheden achter. Dit wordt met name veroorzaakt doordat de uitgaven voor materiaal achterblijven.

3.3 Overige baten

De **overige baten** zijn € 190.000 hoger dan begroot. Dit betreft onder andere vrijval van enkele schuldposities (€45.000) die niet meer actueel zijn. Verder hebben we een incidentele, niet begrote, opbrengst gekregen van het SwV van €20.000. Dit betreft hoogbegaafdheid en een maatwerktraject voor nieuwkomers. Ook hebben we een bijdrage gekregen van €22.000 van OOK Kampen voor het project Verschil Verbindt. Per student aan de PABO krijgt PricoH een subsidie. Dit bedrag was niet begroot. Dit zal worden meegenomen in de begroting 2025.

Voor activiteiten vanuit de ouderbijdrage is een opbrengst van €65.000 verantwoord. Hier staan ook kosten tegenover (zie overige lasten).

De overige mutaties ten opzichte van de begroting betreffen kleinere incidentele posten zoals de bijdrage vanuit Bijeen voor de Kienderbloesem.

3.4 Personele lasten

De personele **lasten** zijn € 1.089.292 hoger dan begroot. Met name vervangingskosten (€ 300.000) door hoger ziekteverzuim en inhuur personeel (€ 324.000) zijn hoger dan begroot. Verder is er een inschatting gemaakt van de CAO verhoging per oktober. Deze heeft voor €180.000 aan extra lasten gezorgd de laatste 3 maanden. Het overige verschil wordt veroorzaakt door extra inzet met NPO middelen, basisvaardigheden en declarabel personeel. Hier staan hogere inkomsten tegenover.

De inhuur betreft directeur-bestuurder, lb'ers, orthopedagogen, schoolleiders en onderwijzend personeel.

3.5 Huisvestingslasten

De Huisvestingslasten zijn €100.000 hoger dan de begroting. Dit wordt deels veroorzaakt door hogere lasten voor de Brede scholen. Vooral de kosten bij de Brede School Wolfsbos zijn hoog. De laatste jaren zijn er problemen met de technische installaties en dit zorgt voor hoge onderhoudslasten. Ook in Krakeel en voor de Sprong zijn de kosten hoger dan geraamd. Verder zijn de lasten voor schoon €35.000 hoger dan begroot en de lasten voor klein onderhoud €30.000

3.6 Overige lasten

De overige lasten zijn € 210.000 hoger dan begroot. Dit wordt grotendeels veroorzaakt door €66.000 lasten basisvaardigheden, €50.000 lasten NPO gelden, €15.000 extra kopieerkosten, €40.000 lasten ten behoeve van de brugfunctionaris en kosten met betrekking tot activiteiten die ten laste van de ouderbijdrage worden gedaan (€16.000).

3.7 Begroting 2025

Baten	€ 20.608.117
Lasten	€ 20.708.117
Resultaat	€ -100.000

De begroting voor de jaren 2025 en 2026 is € 100.000 negatief respectievelijk €0.

Deze meerjarenbegroting is vastgesteld in de vergadering van 22 januari 2025.

De meerjarenbegroting is gebaseerd op de eigen leerlingenprognoses. Er wordt de komende jaren een daling van het aantal leerlingen verwacht.

In het personeelsbestand wordt daar ook rekening mee gehouden.

3.8 Continuïteitsparagraaf

A1 Kengetallen

	2024	2025	2026	2027
		prognose	prognose	prognose
Personele bezetting in FTE				
Bestuur/Management	12,60	12,00	12,00	12,00
Onderwijzend personeel	149,70	143,90	131,50	126,50
Ondersteunend personeel	30,70	30,10	27,50	26,40
Leerlingaantallen	2.419	2.318	2.276	2.250

Het aantal leerlingen neemt al een aantal jaren af. De verwachting is dat deze daling nog een paar jaar doorzet en dat het aantal leerlingen stabiel blijft na 2027. Dit heeft ook gevolgen voor de personele bezetting. In bovenstaande tabel is deze zichtbaar. We maken onder andere gebruik van Regeling voor Vervroegde Uittreding om dit te realiseren, naast natuurlijk verloop en vrijwillige mobiliteit.

A2 Balans

	31 dec 2024	2025	2026	2027
		prognose	prognose	prognose
Vaste activa				
1.1.2. Materiele vaste activa	3.767.848	3.901.079	3.976.414	3.756.762
1.1.3. Financiële vaste activa	41.400	41.400	41.400	41.400
	<u>3.809.248</u>	<u>3.942.479</u>	<u>4.017.814</u>	<u>3.798.162</u>
Vlottende activa				
1.2.2. Vorderingen	521.976	521.976	521.976	521.976
1.2..4. Liquide middelen	1.707.467	1.474.236	1.398.901	1.618.553
	<u>2.229.443</u>	<u>1.996.212</u>	<u>1.920.877</u>	<u>2.140.529</u>
Totaal activa	<u>6.038.691</u>	<u>5.938.691</u>	<u>5.938.691</u>	<u>5.938.691</u>
2.1.1.1. Algemene reserve	2.210.789	2.190.789	2.270.789	2.350.789
2.1.1.3. Bestemmingsreserves privaat	511.622	431.622	351.622	271.622
2.1.1.5. Bestemmingsfondsen privaat	209.024	209.000	209.000	209.000
	<u>2.931.435</u>	<u>2.831.411</u>	<u>2.831.411</u>	<u>2.831.411</u>
Voorzieningen	204.213	204.000	204.000	204.000
Kortlopende schulden	2.903.043	2.903.281	2.903.280	2.903.280
Totaal passiva	<u>6.038.691</u>	<u>5.938.692</u>	<u>5.938.691</u>	<u>5.938.691</u>

Vereniging PricoH heeft nog voldoende eigen vermogen en weerstandsvermogen (zie ook risicoanalyse pagina 49). Door de negatieve resultaten van afgelopen jaren zien we wel een dalende trend in de financiële ratio's. Met name de liquiditeit gaat richting de signaleringsgrens van 0,75. We verwachten dat dit de komende jaren weer langzaam gaan stijgen door een sluitende begroting en dalende investeringen.

A2 Staat van baten en lasten

	2024	2025 prognose	2026 prognose	2027 prognose
Rijksbijdragen	20.309.876	20.124.417	18.891.348	18.400.678
Overige overheidsbijdrage	4.267	0		
Overige baten	711.341	483.700	439.838	439.838
Totaal baten	21.025.484	20.608.118	19.331.185	18.840.516
Personeelslasten	18.434.691	17.255.723	16.246.570	15.789.214
Afschrijvingen	645.110	628.205	591.965	557.852
Huisvestingslasten	1.227.360	1.171.250	1.115.150	1.120.950
Overige lasten	1.721.920	1.661.440	1.386.000	1.381.000
Totaal lasten	22.029.081	20.716.618	19.339.685	18.849.016
Saldo baten en lasten	-1.003.597	-108.500	-8.500	-8.500
Saldo financiële bedrijfsvoering	-7.723	-8.500	-8.500	-8.500
Totaal resultaat	-995.874	-100.000	0	0

De afgelopen jaren is er sprake geweest van aanzienlijke negatieve resultaten. We draaien aan verschillende knoppen om dit terug te dringen. Vanaf 1 januari 2026 gaan we een groot deel van de bedrijfsvoering zelf uitvoeren en maken we minder gebruik van externe. Dit zorgt voor besparingen en meer integraliteit en grip. Voor 2025 verwachten we nog een tekort omdat dit een transitiejaar is. Voor 2026 verwachten we weer op 0 uit te komen.

B1 Aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem

Zie pagina 48 van het bestuursverslag.

B2 De belangrijkste risico's en onzekerheden

Zie pagina 49 van het bestuursverslag.

B3 Rapportage toezichthoudend orgaan

Zie pagina 8 van het bestuursverslag.

Financiële kengetallen

	31 dec 2024	31 dec 2023
Solvabiliteit 1 = eigenvermogen/balanstotaal	0,49	0,58
Solvabiliteit 2 = (eigen vermogen + voorzieningen) / balanstotaal	0,52	0,61
Liquiditeit = vlottende activa / vlottende passiva (current ratio)	0,77	0,99
Liquiditeit = (vlottende activa - voorraden) / vlottende passiva (quick ratio)	0,77	0,99
Signaleringswaarde bovenmatig publiek eigen vermogen	€ 4.857.634	€ 5.027.215
Werkelijk publiek eigen vermogen	€ 2.210.789	€ 3.162.791
Aantal leerlingen per 31 december	2419	2542
Eigen vermogen per leerling	€ 1.212	€ 1.545
Bijdrage OCW per leerling	€ 8.396	€ 8.235
Personele lasten per leerling	€ 7.621	€ 7.360

De solvabiliteit 1 is de mate waarin de organisatie op lange termijn aan haar verplichtingen kan voldoen.

Een hoge solvabiliteit (theoretisch maximaal 1) betekent relatief veel eigen vermogen en relatief weinig vreemd vermogen.

Bij solvabiliteit 2 worden voorzieningen bij het eigen vermogen opgeteld omdat ze, hoewel tot het vreemd vermogen behorend, deels een dusdanig 'vast' karakter hebben dat ze zonder risico aangewend kunnen worden om aan langere-termijn-verplichtingen te voldoen. De inspectie hanteert voor dit kengetal een ondergrens van 0,3.

Allocatie naar schoolniveau

De beïnvloedbare materiële kosten worden door de scholen verantwoord. Hiervoor krijgen de scholen een vast percentage van de Basisbekostiging. Dit wordt in de Kaderbrief opgenomen. Jaarlijks wordt dit geëvalueerd en eventueel bijgesteld.

Onderwijsachterstandsmiddelen

De middelen die PricoH krijgt ter bestrijding van de onderwijsachterstanden gaan naar de scholen. De achterstandsscores van CBS zijn hiervoor leidend. Hiervoor wordt extra formatie ingezet.

3.9 Treasuryverslag

De liquide middelen staan conform de richtlijn van het ministerie OCW (regeling Beleggen, Lenen en derivaten OCW2016) op een spaarrekening.

Eind december is de beleggersportefeuille verkocht. Infinite had geadviseerd om de liquiditeitsratio te verhogen. Het bestuur had daarmee ingestemd en door deze verkoop nemen de liquide middelen toe.

Het Treasurystatuut is in 2018 herzien. Bij PricoH wordt het vier-ogen principe gehanteerd voor alle transacties. De directeuren en de directeur-bestuurder besteden de middelen volgens de afgesproken begrotingen en kunnen real-time de financiën inzien. Alle transacties van het bankrekeningnummer kunnen door de directeur bestuurder ingezien worden.

In het boekjaar 2024 hebben alle vergaderingen rond financiële vraagstukken plaats gevonden binnen het voltallige bestuur. Aparte vergaderingen van de Treasury-commissie hebben niet plaats gevonden, waardoor ook geen afzonderlijke verslagen zijn opgemaakt.

3.10 Risico's en risicobeheersing

Intern risicobeheersingssysteem

Toelichting bij deze Continuïteitsparagraaf:

Rapportage aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem

Er heerst binnen PricoH een goede begrotingsdiscipline. Jaarlijks worden volgens de P&C cyclus (aan de hand van de zogenaamde Kaderbrief) in november en december de schoolbegrotingen en verenigingsbegroting opgesteld. In 2024 is een start gemaakt met een beleidsrijke begroting. We gaan dit verfijnen de komende jaren.

Beschrijving belangrijkste risico's en onzekerheden

Door middel van kwartaaloverzichten (exploitatie) wordt inzicht gegeven in de uitgaven en de nog te besteden gelden. Daarnaast wordt er tweemaandelijks een overzicht investeringen en scholing opgesteld. Ook wordt de liquiditeitsbegroting maandelijks geüpdatet.

De directeur-bestuurder ziet alle uitgaven die per bank (PricoH heeft één centrale rekening) worden afgeschreven en desgewenst wordt bij onduidelijke transacties, inzicht door de financiële administratie gegeven. Hiermee is een actueel overzicht van alle uitgaven beschikbaar. Het controlesysteem sluit daarmee aan op de door PricoH vastgestelde P&C cyclus.

In 2024 is een start gemaakt voor een actuele risico-inventarisatie. Deze is opgenomen in de begroting 2025 en zal elk kwartaal worden besproken in de vergadering van de RvT. De volgende risico's zijn hieruit naar voren gekomen:

Risico-omschrijving	Consequenties optreden risico	Maximale omvang	Kans	Impact	Benodigd weerstandsvermogen
Rijksbekostiging					
Forse krimp aantal leerlingen waardoor het personeelsbestand sneller moet krimpen dan het natuurlijk verloop kan opvangen.	Indien het natuurlijk verloop de krimp in het personeel niet kan opvangen is het personeelsbestand niet passend bij het aantal leerlingen en is er sprake van boventaligheid. Dit is met name het geval in de komende jaren. Vanaf 2027 lijkt dit te stabiliseren.	€ 450.000	Hoog	Hoog	€ 450.000
Te lage bekostiging 2022	In juni 2024 heeft de Rechtbank Midden-Nederland geoordeeld dat het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) in de periode augustus tot en met december 2022 onvoldoende bekostiging heeft toegekend aan basisscholen en scholen voor speciaal (basis)onderwijs. De rechtbank stelde 222 schoolbesturen in het gelijk, die gezamenlijk hadden betoogd dat zij ongeveer €250 miljoen aan bekostiging waren misgelopen tijdens de overgang naar een vereenvoudigd bekostigingssysteem.	€ 808.233	Laag	Middel	€ -202.058
Achterblijvende bekostiging / onvoorspelbare overheid.	De afgelopen jaren blijft de bekostiging achter. De kosten lopen wel op. Het risico bestaat dat, ook gezien allerlei andere ontwikkelingen zoals dalende leerlingen-aantallen, PricoH hier niet tijdig op kan acteren.	€ 200.000	Middel	Middel	€ 100.000

Personeel

Ziekteverzuim: Er wordt jaarlijks voor rond de € 400.000 per jaar ingehuurd voor ziekte of verlof. Voor de komende jaren is dit lager begroot omdat er sprake is van krimp en verlof zou dan met eigen mensen moeten kunnen worden opgevangen. Er blijft echter een risico dat het verzuim toeneemt en de vervangingskosten stijgen.	Indien het ziekteverzuim stijgt zal er meer moeten worden ingehuurd dan wel klassen naar huis worden gestuurd.	€ 150.000	Middel	Hoog	€ 112.500
Niet kunnen aantrekken van voldoende geschoold personeel.	In zijn algemeenheid wordt landelijk het risico onderkend dat er een tekort aan geschoold personeel is. Gezien de krimp voor de komende jaren is dat op dit moment niet aan de orde.	-	Laag	Laag	-
Bij uitval van een persoon die een unieke staf of managementfunctie bekleed, is er geen achterwacht.	Bij uitval of vertrek van een persoon die een unieke staf of managementfunctie bekleed zal er op korte termijn moeten worden ingehuurd. Hier is de afgelopen jaren al meerdere keren sprake van geweest. Hoewel hier in de begroting enigszins rekening mee kan worden gehouden blijft dit incidenteel en een risico, met name op de korte termijn.	€ 120.000	Hoog	Hoog	€ 90.000

Huisvesting

Substantiële leegstand door krimp.	Krimp heeft invloed op de gemiddelde huisvestingslasten per leerling. Vaste lasten zoals schoonmaak, energie, onderhoud zijn lastig evenredig terug te dringen. Ook is het niet altijd mogelijk een geschikte huurder te vinden. De consequentie is derhalve dat de relatieve huisvestingslasten stijgen en dat dit op korte termijn niet direct kan worden opgevangen.	€ 200.000	Hoog	Middel	€ 150.000
Door de hoge bouwkosten zou het kunnen zijn dat de gemeente, ondanks haar zorgplicht, niet de gehele nieuwbouw van een school kan verzorgen.	Kosten zijn nog niet bekend. Betreft een aanname.	€ 400.000	Middel	Hoog	€ 300.000

Risico-omschrijving	Consequenties optreden risico	Maximale omvang	Kans	Impact	Benodigd weerstandsvermogen
AVG					
Datalek: een datalek komt niet vaak voor maar kan wel grote gevolgen hebben. Data kan worden gegijzeld waarvoor losgeld moet worden betaald maar een datalek kan ook tot reputatieschade leiden en eventueel minder leerlingen. Ook kan er een boete worden opgelegd vanuit de Autoriteit persoonsgegevens.	Kosten zijn vrij lastig in te schatten. Betreft een aanname.	€ 500.000	Laag	Hoog	€ 250.000
		Benodigd weerstandsvermogen			€ 1.250.442
		Beschikbaar algemene reserves per 31 december 2023			€ 2.800.792
		Geprognostiseerd tekort 2024			€ -500.000
		Saldo			€ 1.050.350

Het uiteindelijke tekort is uitgekomen op -589.975. Een mutatie van -89.975 ten opzichte van de begroting 2025. De risico's zoals hierboven benoemd komen standaard terug in de kwartaalrapportages richting de RvT.

Jaarrekening

Zie www.pricoh.nl voor de jaarrekening.

