



# Bestuursverslag 2025

## Inhoudsopgave

<b>INHOUDSOPGAVE</b>	<b>2</b>
<b>VOORWOORD</b>	<b>3</b>
<b>HOOFDSTUK 1: HET SCHOOLBESTUUR</b>	<b>4</b>
1.1 PROFIEL	4
1.2 ORGANISATIE	4
1.3 ORGANOGRAM	5
1.4 JAARVERSLAG RAAD VAN TOEZICHT	6
1.5 SCHOLEN	9
1.6 DE (GEMEENSCHAPPELIJKE) MEDEZEGGENSCHAP	10
<b>HOOFDSTUK 2: VERANTWOORDING VAN HET BELEID</b>	<b>13</b>
2.1 ONDERWIJS & KWALITEIT	13
2.2 REGIONALE SAMENWERKING EN DUURZAME INZETBAARHEID	33
2.3 OVERIGE HR-GEGEVENS	35
2.4 SOCIALE VEILIGHEID	40
2.5 PRIVACY EN INFORMATIEBEVEILIGING	41
2.6 HUISVESTING & FACILITAIRE ZAKEN	41
<b>HOOFDSTUK 3: FINANCIËEL JAARVERSLAG</b>	<b>44</b>
3.1 TOELICHTING EXPLOITATIE 2025	44
3.2 BEGROTING 2026	45
3.3 CONTINUÏTEITSPARAGRAAF	45
3.4 TREASURYVERSLAG	48
3.5 RISICO'S EN RISICOBEBEERSING	49

## Voorwoord

Het jaar 2025 stond voor PricoH in het teken van verbinding, ontwikkeling en reflectie. Verbinding met elkaar, met de kinderen en met de samenleving waarin onze scholen staan. Ontwikkeling van ons onderwijs. En reflectie op hoe wij, vanuit onze koers *“Klaar om te wenden”*, blijven bouwen aan goed onderwijs voor ieder kind.

Onze scholen vormen daarbij het hart van onze organisatie. Daar wordt iedere dag gewerkt aan de ontwikkeling van kinderen. In de klas, in het samenspel tussen leerlingen en onderwijzers, wordt zichtbaar wat onderwijs betekent. Daar wordt kwaliteit voelbaar.

In een tijd waarin het onderwijs voor grote maatschappelijke opgaven staat, blijven wij ons richten op wat echt telt: een sterke basis voor leerlingen, goede en betrokken onderwijzers en collega's, een veilige omgeving en een organisatie die zorgvuldig omgaat met haar verantwoordelijkheid.

Wanneer we terugkijken op het afgelopen jaar overheerst vooral waardering en dankbaarheid. Waardering voor de inzet, betrokkenheid en het vakmanschap van onze medewerkers. Dankzij hun dagelijkse inzet krijgen onze leerlingen de aandacht, begeleiding en kansen die zij verdienen. Iedere dag wordt gewerkt aan goed onderwijs en aan de toekomst van onze leerlingen.

In dit bestuursverslag blikken we terug op de ontwikkelingen van het afgelopen jaar en op de thema's die voor ons als organisatie belangrijk zijn. Dit doen we aan de hand van de doelstellingen die voortkomen uit de ambities van ons Koersplan. In 2025 hebben we stappen gezet in de samenvoeging twee nieuwkomersvoorzieningen naar een taalschool voor Hoogeveen, het besluit om te stoppen met 10-14 onderwijs en de impact daarvan was een ontwikkeling die veel besproken is. Verder is er gewerkt aan de invoering van een integrale begroting, deze is ook realistisch gebleken, met een positief resultaat. In 2025 hebben we een nieuw functiehuis en functieboek geschreven. We kunnen daardoor in 2026 werken met een actuele en koersgerichte functiewaardering. We hebben in 2025 nieuwe collega's mogen verwelkomen en er namen collega's afscheid.

Met vertrouwen kijken we vooruit naar 2026. We blijven inzetten op samenwerking, werken vanuit een pedagogische relatie en onze koers, zodat PricoH ook in de toekomst een sterke en wendbare onderwijsorganisatie blijft.

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 2025 worden weergegeven in hoofdstuk 2.

Zie [www.pricoh.nl](http://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 afbeelding weergegeven.

#### *Contactgegevens*

Pricoh, Christelijk Onderwijs Hoogeveen

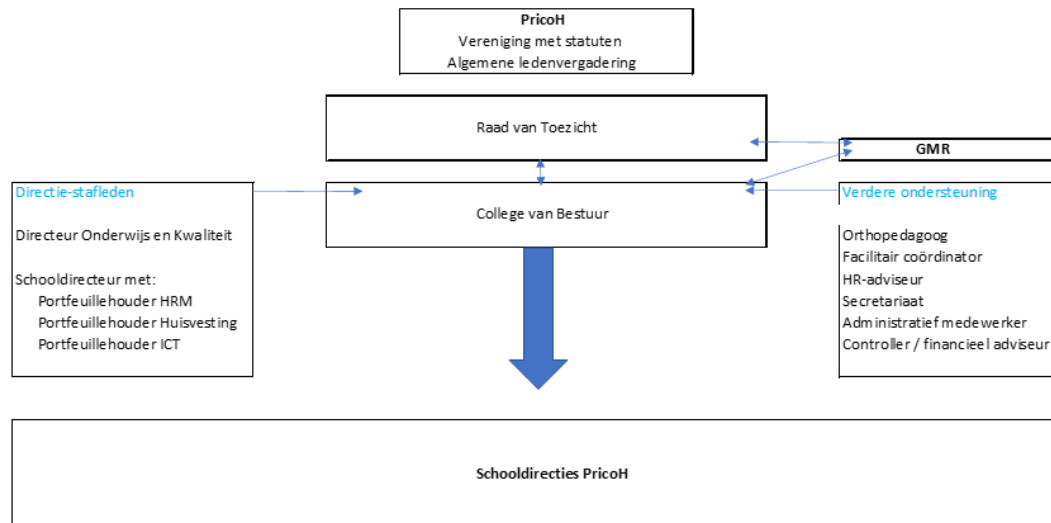
Stoekeplein 8a, 7902 HM Hoogeveen

tel.: 0528-234494

e-mail: [info@pricoh.nl](mailto:info@pricoh.nl)

website: [www.pricoh.nl](http://www.pricoh.nl)

### 1.3 Organogram



De raad van toezicht is de werkgever van de bestuurder  
 De bestuurder geeft leiding aan:  
 de directeuren  
 de leden van de staf van het Pricohkantoor

#### ***Raad van Toezicht***

Dhr. C.J. van Eerten  
 Dhr. M. Hoekstra (tot 14 april 2025)  
 Dhr. A. Visscher  
 Dhr. M. de Groot  
 Dhr. P.K. Jansen  
 Dhr. R.J.E. Vaessen

#### ***College van bestuur***

Mevr. J.H.E. Hofstede-Slot

## 1.4 Jaarverslag Raad van Toezicht

### *Over toezichthouden*

PricoH heeft al geruime tijd een zogenaamd one-tier bestuursmodel, waarbij directie en toezichthouders één bestuur vormden. In mei 2024 is besloten de verenigingsvorm van PricoH vast te houden en daarbij wel te kiezen om de functies van bestuur en toezicht te scheiden (two tier-model). De ALV heeft ingestemd met deze aanpassingen. De statuten zijn aangepast en notarieel gepasseerd op 17 april 2025 en vanaf dat moment heeft PricoH een Raad van Toezicht en een College van Bestuur. Het College van Bestuur bestaat uit één bestuurder. In het vervolg van dit jaarverslag worden voor zowel de activiteiten van het toezichthoudend deel van het bestuur (voor 17 april 2025) en de Raad van Toezicht de term Raad van Toezicht gehanteerd.

Dit bericht van de Raad van Toezicht geeft inzicht in de wijze waarop de Raad van Toezicht haar toezicht- en werkgeversrol heeft uitgeoefend en in de belangrijkste onderwerpen die aan de orde zijn geweest in 2025.

### *Het kijk en werkkader*

De Raad van Toezicht ziet erop toe dat het onderwijs overeenkomstig de grondslag van de vereniging en de statuten plaatsvindt. Daarnaast houdt de Raad van Toezicht integraal toezicht op de continuïteit van de organisatie, op het beleid en het functioneren van de bestuurder. De Raad van Toezicht is eveneens werkgever, adviseur en klankbord van de bestuurder.

De Raad van Toezicht gebruikt als kader voor het uitvoeren van haar toezicht naast de wet- en regelgeving, de statuten, het bestuursreglement, het Koersplan en volgt de Governancecode Funderend Onderwijs. De Raad van Toezicht werkt met het Toezichtskader voor PricoH waarin de inhoudelijke ijkpunten voor het toezicht zijn vastgelegd.

### *Activiteiten*

De activiteiten van de Raad van Toezicht hebben zich in het verslagjaar 2025 gericht op verschillende onderwerpen. De volgende onderwerpen zijn, zowel ter bespreking en/of besluitvorming aan de orde geweest in de vergaderingen in 2025:

- Begroting 2026
- Meerjarenbegroting 2026-2028
- Exploitatie 2025
- Privacy en informatiebeveiliging
- Risicomanagement
- 10-14 onderwijs
- Voortgang Koersplan
- Huisvesting/Renovatie Palet
- Nieuwkomersonderwijs/taalschool
- Bestuursverslag 2024
- Jaarrekening 2024/accountantsrapport
- Keuze nieuwe accountant
- Besluit en effectuering statutenwijziging

De Raad van Toezicht heeft in 2025 vijfmaal formeel vergaderd. Onder externe begeleiding heeft op 27 oktober een gesprek plaatsgevonden met bestuurder en de toezichthouders waarin onder andere is gesproken over de nieuwe taak- en rolopvatting van een Raad van Toezicht. Dit gesprek kan worden beschouwd als een onderdeel van de jaarlijkse zelfevaluatie.

In 2025 hebben ook 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 Weidebloem en Het Palet.

Om het financiële beheer van PricoH beter te kunnen volgen is er een auditcommissie opgericht en deze bestaat uit twee leden van de Raad van Toezicht.

De algemene ledenvergaderingen van PricoH hebben plaatsgevonden op 13 maart en 23 juni 2025. In de vergadering van maart is de statutenwijziging unaniem goedgekeurd en zijn formeel de leden van de Raad van Toezicht en het College van Bestuur benoemd.

De Raad van Toezicht heeft toegezien op de naleving door het bestuur van wettelijke verplichtingen en de Code voor Goed Bestuur.

### **Contacten met de GMR**

De Raad van Toezicht vindt een goede relatie met de GMR belangrijk. Gedurende 2025 heeft een delegatie van de Raad van Toezicht een tweetal overlegvergaderingen met de GMR bijgewoond. Dit waren prettige, open en constructieve bijeenkomsten.

### **Omvang en samenstelling**

Bij de samenstelling van de Raad van Toezicht wordt rekening gehouden met verschillende aandachtsgebieden: financiën, onderwijs, management, juridisch en algemene zaken. In 2025 is afscheid genomen van Menno Hoekstra. Eind 2025 hebben de volgende personen zitting in de Raad van Toezicht:

- Alex Visscher
- Kees van Eerten
- Michiel de Groot
- Piet Jansen
- Ralph Vaessen

### **Functies en nevenfuncties**

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

<b>Lid Raad van Toezicht</b>	<b>Functies en Nevenfuncties</b>	
<b>Alex Visscher</b>	Bezoldigd:	Eigenaar Alex Visscher Interim Management & Advies
	Onbezoldigd:	Bestuurslid (voorzitter) stichting schuldhulpmaatje Hoogeveen Voorzitter Raad van Toezicht Stichting Welzijnswerk Hoogeveen
<b>Kees van Eerten</b>	Bezoldigd:	-
	Onbezoldigd:	Lid Commissie van Beroep Examinering MBO Rijnland-Leiden Voorzitter Nederlands Christelijke Reisvereniging Lid Leeftocht Hoogeveen, PKN de Weide, tot 01-10-2025.
<b>Michiel de Groot</b>	Bezoldigd:	DGA BVM Holding B.V. DGA Bio Company B.V. DGA HVM Zorg B.V.
	Onbezoldigd:	-

**Ralph Vaessen**                      Bezoldigd:            Adviseur Corporate Finance bij Fiscount Adviesgroep B.V.  
Onbezoldigd:        Bestuurder Stichting Administratiekantoor Adviesunie  
Beheer

**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 – Coördinatie orgaan voor Godsdienst  
Onderwijs en Levensbeschouwelijke Vorming – Münster

### Rooster van aftreden

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

Lid Raad van Toezicht	Rol	Datum aantreden	Datum einde 1 <sup>e</sup> termijn	Datum einde 2 termijn
<b>Alex Visscher</b>	Voorzitter	11-06-2019	06-2023	06-2027
<b>Kees van Eerten</b>	Secretaris	11-06-2019	06-2023	06-2026
<b>Michiel de Groot</b>	Lid, auditcommissie	11-06-2019	06-2023	06-2026
<b>Piet Jansen</b>	Lid, vice-voorzitter	21-10 2024	10-2028	10-2032
<b>Ralph Vaessen</b>	Lid, auditcommissie	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 de Raad van Toezicht 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
'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

### **1.6 De (gemeenschappelijke) medezeggenschap**

Alle 14 scholen van PricoH hebben een eigen medezeggenschapsraad die op schoolniveau meedenkt. Voor bovenschoolse onderwerpen functioneert een Gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR).

#### ***Rol en werkwijze van de GMR***

De GMR is een bij wet ingesteld, onafhankelijk en democratisch gekozen schoolorgaan om de belangen van zowel de ouders als de 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 vergaderingen 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 2 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.

Verder onderhoudt de GMR contact met de OPR. GMR lid Daniël Wijnja is ons contactpersoon bij de ondersteuningsplanraad. De OPR is een terugkomend agendapunt, zodat de GMR op de hoogte blijft van de ontwikkelingen die daar gaande zijn.

### *Samenstelling GMR op 31-12-2025*

<b>Personeelsleden</b>	<b>Ouderleden</b>
Elien Bos	Gertjan Braam (voorzitter)
Marieke Hein	Martin Nanninga
Joris Huisinga	Andre Noordzij
Margreet Oostindien	Lisa Schonewille
Nanda Pouwer	Alien Veldman
Daniël Wijnja	Alexander Visscher

De GMR wordt ondersteund door een ambtelijk secretaris: Jenneke te Velde.  
Contactpersoon ondersteuningsplanraad (OPR): Daniël Wijnja.

### *Werkwijze GMR*

Sinds de fusie in 2019 met de EN3 scholen is de GMR een andere werkwijze gestart. Waar tot 1 augustus 2019 nog van iedere school een ouder en een personeelslid in de GMR zat, bestaat de GMR sinds 1 augustus 2019 uit 12 leden, zes ouderleden en zes personeelsleden.

Wanneer er ouders en/of personeelsleden aftreden wordt dit via 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 communicatie 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 nu zo dat niet alle scholen meer vertegenwoordigd zijn in de GMR. De GMR werkt om die reden met een contactpersoon 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 2025 zijn wij als GMR een partnerschap met CNV aangegaan. De aan ons toegewezen contactpersoon kunnen wij benaderen voor advies en scholing. Waar in 2025 ook weer 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)/ambitiesprek/overleg met de MR-en*

De GMR vergadert minimaal 1 keer per jaar met de Raad van Toezicht. In 2025 hebben er twee vergaderingen plaatsgevonden met de RvT.

Verder vergadert de GMR 1 keer per jaar met alle MR-en tezamen, mits daar aanleiding toe is. Deze vergadering heeft in 2025 niet plaatsgevonden. Wel wordt er elk schooljaar een vast 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 RvT en/of MR, dringende zaken zijn die besproken moeten worden, zal er vaker met elkaar vergaderd worden.

### *In 2025 zijn de volgende onderwerpen aan de orde gekomen:*

10-14 onderwijs	WKR
Arbodienst Kwiek	Klachtenprocedure intern/extern
RVU-regeling	Beleid schorsing/verwijdering
Functiehuis en functieprofielen	Samenwerkingsovereenkomst regio Zwolle
Kaderbrief en begroting	Vrijwilligersovereenkomst
Beleid instroom, doorstroom en uitstroom	Vakantieregeling
Krimp	Ledenwerving
Werkverdelingsplan	Samenwerkingsverband
Bestuursformatieplan	Taalschool
Huisvesting (in het bijzonder Palet)	Beleid rechten van betrokkenen en privacyverklaring
Inspectiebezoek	Evaluatie proces mobiliteit

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

<b>Februari 2025</b>	<b>April 2025</b>	<b>Oktober 2025</b>	<b>December 2025</b>
Beleid instroom, doorstroom en uitstroom	Werkverdelings plan	Vakantieregeling	Begroting
RVU	Bestuursformatieplan		Beleid klachtenprocedure intern/extern
	Functieprofielen		Beleid schorsing/verwijdering

### **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](mailto:info@pricoh.nl).

In 2025 is binnen PricoH een bewuste keuze gemaakt om de planning en verantwoording van bovenscholse activiteiten te laten lopen via het kalenderjaar in plaats van het schooljaar. Deze wijziging sluit beter aan bij de systematiek van de begroting en het bestuursverslag en draagt bij aan meer samenhang tussen plannen, uitvoering en verantwoording.

De overstap naar het kalenderjaar heeft tot gevolg dat 2025 een overgangsjaar is. Een deel van de plannen en projecten die in dit bestuursverslag worden geëvalueerd, is opgezet vanuit een schooljaarlogica en loopt door in 2026. Tegelijkertijd zijn in 2025 nieuwe accenten gezet die vanaf 2026 volledig binnen de kalenderjaarcyclus worden uitgewerkt.

Bij het lezen van dit bestuursverslag is het daarom van belang 2025 te verstaan als een jaar waarin bestaande lijnen zijn voortgezet en nieuwe werkwijzen zorgvuldig zijn voorbereid. Deze overgang maakt het mogelijk om vanaf 2026 consistentere te plannen, te volgen en terug te kijken.

### 2.1 Onderwijs & kwaliteit

#### *Inleiding*

2025 kan worden gekarakteriseerd als het jaar waarin de koers die PricoH de afgelopen jaren heeft ingezet, merkbaar aan kracht wint. Waar eerdere jaren vooral in het teken stonden van doordenken en positioneren, wordt in 2025 zichtbaar dat de gekozen toon en benadering steeds vanzelfsprekender worden opgepakt binnen de organisatie.

Bij beleidswijzigingen en ontwikkeltrajecten ontstaat sneller herkenning van de onderliggende uitgangspunten. Het gesprek over onderwijs, leiderschap en ondersteuning wordt met meer rust en samenhang gevoerd. Deze ontwikkeling laat zien dat de wending die PricoH heeft gemaakt niet losstaat van de praktijk, maar daar geleidelijk in verankerd raakt.

Tegelijkertijd is 2025 een jaar van zorgvuldigheid geweest. In samenhang met de overgang van schooljaar- naar kalenderjaarplanning zijn projecten niet versneld of afgerond omwille van verantwoording, maar bewust voorbereid, verkend en bijgesteld. Daarmee is ruimte genomen om nieuwe werkwijzen te laten ontstaan en te oefenen, met oog voor de complexiteit van het onderwijs en de verantwoordelijkheid die daarbij hoort.

In dit hoofdstuk wordt per ontwikkeltraject teruggekeken op de stappen die in 2025 zijn gezet. Daarbij ligt de nadruk op richting, leren en afstemming, met oog voor wat deze trajecten vragen in de verdere uitwerking in 2026.

### *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 2025 heeft opgeleverd aan waardevolle kennis.

<b>Activiteit</b>
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”.
<b>2025</b>
In 2025 heeft er één kwaliteitsonderzoek plaatsgevonden binnen PricoH, uitgevoerd door de Inspectie van het Onderwijs. Op De Weidebloesem heeft in 2025 een kwaliteitsonderzoek plaatsgevonden naar aanleiding van de herstelopdracht die volgde op het bezoek in 2024. In dit onderzoek is vastgesteld dat de school weer voldoet aan de geldende basiskwaliteit.

<b>Activiteit</b>
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.
<b>2025</b>
In 2025 hebben er geen audits plaatsgevonden. Dit jaar stond in het teken van een overgang naar een andere manier van werken. In deze periode is gewerkt aan de ontwikkeling van de Dialoogdagen als nieuwe vorm om samen het gesprek over onderwijs te voeren. Vanaf 2026 worden de Dialoogdagen ingezet. In dat jaar wordt dit traject in ieder geval op twee scholen uitgevoerd.

<b>Activiteit</b>
Schoolbezoek: De directeur-bestuurder bezoekt samen met de directeur Onderwijs & Kwaliteit (O&K) alle scholen minimaal eens per 2 jaar.
<b>2025</b>
In 2025 zijn er schoolbezoeken afgelegd bij: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Juliana van Stolberg</li> <li>• De Fontein</li> <li>• Regenboog (Noordscheschut)</li> <li>• Het Palet</li> <li>• De Regenboog (Hoogeveen)</li> </ul> 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.

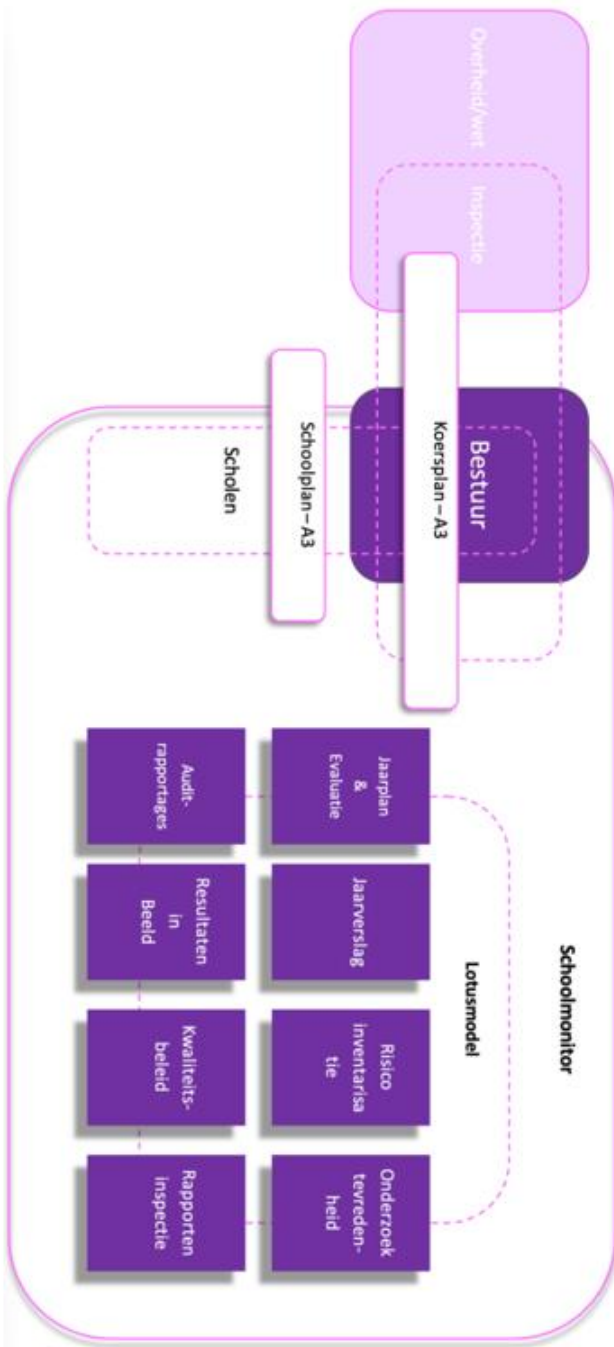
<b>Activiteit</b>
<p>Participeren in de praktijk: Naast de formele schoolbezoeken wordt door de directeur Onderwijs &amp; Kwaliteit ook praktijkervaring opgedaan. Hij/zij ondersteunt ieder schooljaar één dagdeel in het jaar op iedere school de praktijk. De activiteiten variëren van specifieke gastlessen, het begeleiden op buitenschoolse activiteiten zoals bijvoorbeeld een schoolkamp en het ‘gewoon’ invallen voor een groep.</p> <p>Door zelf 14 dagdelen per jaar betrokken te zijn in het primaire proces blijft de directeur O&amp;K voeling houden met de praktijk. Daarnaast wordt daarmee de drempel verlaagd voor collega’s om contact te zoeken met de directeur O&amp;K mocht daar aanleiding toe zijn.</p>
<b>2025</b>
<p>In 2025 zijn op de volgende scholen lessen verzorgd:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Het Palet</li> <li>• De Hoeksteen (Nieuweroord)</li> <li>• De Fontein</li> <li>• Juliana van Stolberg</li> <li>• De Palm</li> </ul>

<b>Activiteit</b>
<p>We verzamelen kwantitatieve informatie t.a.v. de eindopbrengsten op de basisvaardigheden (begrijpend) lezen, rekenen en spelling. Dat doen we door middel van:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> </ul>
<b>2025</b>
<p>Het document "Resultaten basisvaardigheden 2025" is op te vragen via <a href="mailto:info@pricoh.nl">info@pricoh.nl</a>.</p>

### *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.

<b>Legenda:</b>	
	Traject afgerond
	Traject gecontinueerd in 2026
	Traject gestopt
	Nog te starten

<b>Verbetertraject</b>	<b>Beleidsdomein</b>	<b>Evaluatie</b>
Aanpassen HGW cyclus met IB	Onderwijs & identiteit	
Migratie ONS onderwijs	Onderwijs & identiteit	
Colleges (historische) pedagogiek	Personeel	
Herziening auditstructuur	Onderwijs & identiteit	
Planmatig reflectiegesprekken organiseren	Onderwijs & identiteit	
Herziening interne werving en opvolging	Onderwijs & identiteit	
Leiderschap in beeld	Onderwijs & identiteit	
Schoolveiligheidsplan	Onderwijs & identiteit	
Herziening functiehuis (inschaling, beloning, scholing)	Personeel	
Verdiepen Deep Democracy	Onderwijs & identiteit	
PricoH is een financieel gezonde organisatie	Financiën	

## Evaluatie projecten

### Aanpassen HGW cyclus met IB

**SG** Stefan Gijsbertsen

#### Aanleiding voor dit project

Binnen PricoH is er een verschuiving gaande van een instrumentele benadering van onderwijs naar een pedagogische, dialogische benadering. De huidige HGW-cyclus is functioneel, maar weerspiegelt vooral een empirisch-analytisch perspectief. Door deze cyclus gezamenlijk te herzien, creëren we ruimte om met IB'ers te oefenen in een ander denkkader over kinderen, ondersteuning en samenwerking.

#### Tijdsplanning

##### September 2025

Onderwijs en Kwaliteit	<b>Startbijeenkomst met IB'ers (kaders &amp; uitnodiging)</b>
<b>Afgerond</b>	

##### Oktober - November 2025

Onderwijs en Kwaliteit	<b>Ontwerpsessies + input ophalen bij scholen</b>
<b>Niet afgerond</b>	

#### Uiteindelijk gewenste situatie

Een vernieuwde HGW-cyclus die niet alleen helpt bij het structureren van zorg, maar ook uitnodigt tot pedagogische reflectie, nabijheid en afstemming op het kind in zijn context. IB'ers ontwikkelen een bredere pedagogische blik en ervaren ruimte om deze visie te vertalen naar gesprekken met collega's en ouders.

#### Evaluatie Uiteindelijk gewenste situatie

In 2025 is binnen PricoH een eerste, belangrijke verkennende fase doorlopen in de herijking van de HGW-cyclus. Deze herijking maakt onderdeel uit van de bredere beweging binnen PricoH om het gesprek over onderwijs en ondersteuning meer pedagogisch, dialogisch en relationeel te voeren. In twee bijeenkomsten zijn alle intern begeleiders individueel gesproken. In deze gesprekken is gezamenlijk verkend wat de HGW-cyclus de afgelopen jaren heeft gebracht, hoe IB'ers deze ervaren in hun dagelijkse praktijk en welke vragen en spanningen zij tegenkomen. Daarbij was nadrukkelijk ruimte om niet alleen te spreken over de werking van het instrument, maar ook over het denken achter ondersteuning en kwaliteitszorg.

Na deze gesprekken is een persoonlijke reflectie op HGW gedeeld met alle IB'ers. Daarmee is expliciet gemaakt vanuit welk perspectief de herziening wordt benaderd en welke vragen leidend zijn in het vervolg. Deze open positionering heeft bijgedragen aan helderheid en wederzijds begrip over de richting die PricoH met dit traject wil inslaan.

Een bewuste keuze in deze fase was om het vervolgtraject nog niet direct te plannen. Dit had te maken met het bredere gesprek over kwaliteitszorg dat parallel is gevoerd binnen PricoH. Tijdens deze bijeenkomst is onder andere de vraag verkend hoe kwaliteitszorg vorm krijgt in een pedagogische school, met de metafoor van het atelier als denkrimte. De reacties op deze dag waren overwegend positief en bevestigden de behoefte om het gesprek over onderwijs op een kwalitatief hoog niveau te blijven voeren, voorbij instrumentele kaders.

Terugkijkend kan worden vastgesteld dat 2025 in het teken heeft gestaan van het voorbereiden van de bodem: het delen van perspectieven, het expliciteren van uitgangspunten en het creëren van een gedeeld begrippenkader. Deze fase heeft bijgedragen aan draagvlak en inhoudelijke scherpte.

### Doorkijk

De volgende stap is het gezamenlijk plannen van een vervolgbijeenkomst met de IB'ers, waarin ruimte is om samen te verkennen hoe het gesprek over onderwijs en ondersteuning structureel vorm kan krijgen. Daarbij ligt de focus op het ontwikkelen van gespreksvormen die recht doen aan pedagogische complexiteit en professionele oordeelsvorming.

### Migratie ONS onderwijs



**Jos Van Dijk**



**Elly Hofstede**

### Aanleiding voor dit project

De samenwerking met Akorda voor administratie, HR en formatie sluit niet meer aan bij onze organisatieontwikkeling. We streven naar meer autonomie, samenhang en pedagogisch bewustzijn in alle lagen van onze organisatie, ook in de ondersteunende processen. Daarnaast biedt het financiële en inhoudelijke voordelen om deze taken zelf te organiseren.

### Tijdsplanning

#### Oktober 2025

Mens en Werk	<b>De dashboards en systemen worden naar wens doorgegeven en ingericht</b>
<b>Afgerond</b>	
Mens en Werk	<b>Werken met FTE's uitdenken en implementeren</b>
<b>Afgerond</b>	

#### November 2025

Mens en Werk	<b>De communicatie en praktische gevolgen worden gecommuniceerd in het directieteam en in de organisatie</b>
<b>Afgerond</b>	

### Uiteindelijk gewenste situatie

Vanaf kalenderjaar 2026 voeren we een groot deel van de financiële administratie, HR en formatie zelf uit. De salarisadministratie is ondergebracht bij Ons Onderwijs. We realiseren hiermee een kostenbesparing, benutten bestaande uren effectiever en bieden collega's in ondersteunende functies een meer betekenisvolle, inhoudelijker rol.

### Evaluatie gewenste situatie

In 2025 zijn alle voorbereidingen getroffen voor de overstap van software en partner voor de salarisadministratie. Er zijn trainingen gevolgd voor de financiële administratie van PricoH, welke onder leiding van de controller per 2026 gaat functioneren. De tijdsplanning voor het aanleveren van data is steeds gehaald en er is meermaals met het directieteam én via nieuwsbrieven met het personeel van de organisatie gecommuniceerd over de overstap.

Een uitdagend element, wat al in het bestuursformatieplan van 2025 stond beschreven, is de gewenste overstap van FPE naar FTE's voor de verdeling van middelen. We hebben ervoor gekozen om in november met de begrotingssystematiek van AFAS te werken, wat geen FPE-systematiek kent. Dit is in gesprek met de directie goed verlopen, waarbij er plus- en minbegrotingen zijn opgesteld voor verschillende scholen. Parameters als groepsgemiddelde, huisvestingslasten en gemiddelde kosten per personeelslid hielpen om deze afweging goed te maken. Dit vergt nog wel verdere afstemming en inbedding voor de komende jaren: gezamenlijke belangenafwegingen over financiën en hierover het open gesprek voeren als scholen is de gewenste situatie. Door de systemen anders in te richten denken we dat door de structuur te hebben veranderd, ook de cultuur de komende jaren de ruimte krijgt te veranderen.

## Colleges (historische) pedagogiek

**SG** Stefan Gijsbertsen

### Aanleiding voor dit project

Binnen PricoH merken we dat veel onderwijzers primair zijn opgeleid en gevormd binnen een empirisch-analytisch kader, waarin onderwijs wordt gezien als iets dat meetbaar, voorspelbaar en bewijsbaar moet zijn. Deze benadering is voor velen vanzelfsprekend geworden, zonder dat zij zich bewust zijn van de bredere pedagogische traditie waarin ook andere perspectieven bestaan – zoals de geesteswetenschappelijke en de kritisch-emancipatorische pedagogiek. Deze eenzijdigheid beperkt het pedagogisch handelen én het gesprek over wat goed onderwijs is.

### Tijdsplanning

#### September 2025

Onderwijs en Kwaliteit	<b>Uitvoeren zes colleges</b>
Openstaand	

### Uiteindelijk gewenste situatie

We willen onderwijzers, schoolleiders en andere collega's bewust maken van de verschillende pedagogische brillen die je kunt opzetten én inzicht geven in hoe deze brillen bepalen hoe je kijkt naar leerlingen, onderwijskwaliteit, regels, verantwoordelijkheid en vrijheid. We willen dat zij leren herkennen vanuit welk denkkader zij zelf werken en dat zij daarin bewuste keuzes leren maken. Daarmee versterken we het pedagogisch bewustzijn, de professionele autonomie en het vermogen tot reflectie op de eigen praktijk.

### Evaluatie Uiteindelijk gewenste situatie

In 2025 is intensief gezocht naar een passende vorm en een geschikt moment om de colleges pedagogiek voor collega's te organiseren. Daarbij bleek het een uitdaging om ruimte te vinden die recht doet aan zowel de inhoudelijke zwaarte van de colleges als aan de agenda's en werkdruk van collega's. Dit heeft geleid tot uitstel van de daadwerkelijke start.

Deze zoektocht heeft wel bijgedragen aan scherpere keuzes over doelgroep, opzet en randvoorwaarden. Het traject is bewust niet versneld, omdat het uitgangspunt bleef dat deze colleges alleen waardevol zijn wanneer er voldoende ruimte is voor verdieping, dialoog en reflectie. De daadwerkelijke start van de colleges vond plaats in januari 2026. Daarmee vallen de inhoudelijke opbrengsten van dit traject buiten het verslagjaar 2025. Wel kan worden vastgesteld dat de voorbereiding in 2025 heeft geleid tot een doordachte en gedragen start van het traject in het nieuwe kalenderjaar.

## Doorkijk

In 2026 krijgt dit project volledig gestalte. De colleges vormen een belangrijke bouwsteen in het verdiepen van pedagogisch bewustzijn en het versterken van het gezamenlijke gesprek over onderwijs binnen PricoH.

## Herziening auditstructuur

**SG** Stefan Gijsbertsen

### Aanleiding voor dit project

De huidige auditstructuur binnen PricoH is functioneel, maar sluit onvoldoende aan bij onze pedagogische visie. Gesprekken richten zich te vaak op controle in plaats van dialoog en er is te weinig ruimte voor het verkennen van betekenisvolle ervaringen in het onderwijs. Daarom hebben we een nieuwe werkvorm ontwikkeld: de Dialoogdagen, waarin de audit verandert in een gezamenlijke verkenning van wat als waardevol wordt ervaren in de schoolpraktijk.

### Tijdsplanning

#### September - Oktober 2025

Onderwijs en Kwaliteit	<b>Selectie pilotscholen, contact leggen met potentiële externe partners</b>
<b>Afgerond</b>	We starten met De DialoogDagen op de Hoeksteen Nieuwlande. Het 'train de trainer' traject wordt verzorgd door NnU: Richard van der Burgt en Marc Hilbrands.

#### November - December 2025

Onderwijs en Kwaliteit	<b>Vastleggen externe samenwerking, starten met opleiding van collega's</b>
<b>Afgerond</b>	

### Uiteindelijk gewenste situatie

We willen komend jaar starten met het uitvoeren van de nieuwe Dialoogdag-aanpak op twee scholen. We willen daartoe een externe partner vinden die samen met ons de eerste uitvoeringen voorbereidt, collega's traint als gespreksleider en meedenkt over de doorontwikkeling. Tegelijkertijd willen we binnen PricoH collega's enthousiasmeren om een rol te spelen als procesbegeleider of deelnemer in deze nieuwe vorm van audits. Zo werken we toe naar een gedragen, dialooggerichte kwaliteitsaanpak.

### Evaluatie Uiteindelijk gewenste situatie

In 2025 is de herziening van de auditstructuur binnen PricoH inhoudelijk afgerond en vertaald naar een concreet implementatieplan voor de Dialoogdagen. Deze nieuwe werkwijze markeert een verschuiving van controlegerichte auditen naar een dialooggerichte verkenning van de onderwijspraktijk, in lijn met de pedagogische koers van PricoH.

Met de ontwerp- en projectgroep is in deze fase intensief gesproken met potentiële externe trainers. Deze verkennende gesprekken hebben geleid tot een positief advies over de inhoudelijke kwaliteit en de aansluiting bij de visie van PricoH. Daarmee is een belangrijke stap gezet in het zorgvuldig voorbereiden van de uitvoering.

Daarnaast is in 2025 binnen de organisatie expliciet ruimte gemaakt voor betrokkenheid van collega's. Zes collega's hebben zich aangemeld om te worden opgeleid tot procesbegeleider van de Dialoogdagen. Hiermee is bewust gekozen voor interne borging en eigenaarschap van deze nieuwe werkwijze.

De daadwerkelijke toerusting van procesbegeleiders en de uitvoering van de eerste Dialoogdagen zijn gepland in 2026. De eerste toerustingsbijeenkomst vond plaats in januari 2026, gevolgd door de start van het eerste traject in maart en een tweede traject na de zomer.

### **Doorkijk**

In 2026 verschuift de focus van ontwerp en voorbereiding naar uitvoering en ervaring in de praktijk. De Dialoogdagen worden ingezet als een gedragen en pedagogisch verantwoorde vorm om samen zicht te houden op wat als waardevol wordt ervaren in het onderwijs.

## **Planmatig reflectiegesprekken organiseren**

 **Stefan Gijsbertsen**

### **Aanleiding voor dit project**

De afgelopen jaren hebben we afscheid genomen van het traditionele tevredenheidsonderzoek. In plaats daarvan kiezen we voor een benadering die meer aansluit bij onze pedagogische visie: niet meten om het meten, maar luisteren om te begrijpen. Voor ouders en leerlingen voeren we inmiddels reflectieve gesprekken in plaats van standaardvragenlijsten. Deze lijn willen we nu ook doorzetten richting onderwijzers.

### **Tijdsplanning**

**September 2025**

**Oktober 2025**

### **Uiteindelijk gewenste situatie**

We willen dat onderwijzers ervaren dat hun stem ertoe doet in het vormgeven van beleid. Door middel van een visiegerichte vragenlijst én een verdiepend reflectiegesprek per school (steekproefsgewijs) willen we ophalen hoe de koers van PricoH merkbaar is in de dagelijkse praktijk. De opbrengsten worden zichtbaar verwerkt in beleidskeuzes. Zo ontstaat er een cultuur waarin we elkaar nabij zijn, écht luisteren en het gesprek over kwaliteit niet los zien van wie we zijn als gemeenschap.

### **Evaluatie Uiteindelijk gewenste situatie**

In 2025 zijn binnen PricoH reflectiegesprekken gevoerd met collega's. Deze gesprekken maken onderdeel uit van de bredere beweging om ruimte te creëren voor ontmoeting, duiding en gezamenlijke reflectie op de koers en de dagelijkse praktijk.

De gesprekken zijn ervaren als open en betekenisvol. Collega's herkennen de ingezette koers en spreken waardering uit voor de richting die PricoH kiest. In de gesprekken wordt zichtbaar dat de koers niet alleen op papier bestaat, maar steeds vaker wordt herkend in taal, houding en keuzes. Tegelijkertijd klinkt de wens dat deze koers op sommige plekken nog nadrukkelijker zichtbaar en voelbaar mag worden in de praktijk van de scholen.

Uit de reflectiegesprekken blijkt dat een groot deel van de collega's zich kan vinden in de ingezette richting. 86% van de collega's geeft aan positief te zijn over de koers van PricoH. Deze uitkomst wordt niet opgevat als eindpunt, maar als bevestiging dat de gekozen beweging wordt herkend en gedeeld, terwijl verdere verdieping en doorwerking aandacht blijven vragen.

De verslaglegging van deze gesprekken wordt in 2026 afgerond. De reflectiegesprekken zelf worden niet voortgezet als afzonderlijk project, maar hebben inmiddels een vaste plek gekregen binnen de structuur van PricoH. Daarmee zijn zij onderdeel geworden van de manier waarop de organisatie zicht houdt op ervaringen, betekenisgeving en ontwikkeling.

## Doorkijk

In 2026 worden de opbrengsten van de reflectiegesprekken verder benut om de koers concreter te laten doorwerken in de praktijk, met blijvende aandacht voor ontmoeting en gesprek als dragende vormen van verantwoordelijkheid.

## Herziening interne werving en opvolging



**Stefan Gijsbertsen**



**Jos Van Dijk**



**Elly Hofstede**

### Aanleiding voor dit project

Binnen PricoH merken we dat het huidige beleid rondom opvolging en werving van leidinggevendenden niet voldoende aansluit bij onze pedagogische uitgangspunten en bij de behoefte aan gemeenschapszin en continuïteit. Er is behoefte aan meer samenhang tussen interne doorontwikkeling, binding met de gemeenschap en het herkennen van potentieel leiderschap van binnenuit. Externe werving levert regelmatig teleurstelling op, kost veel tijd en geld en vergroot de afstand tot de schoolteams. Tegelijkertijd zien we dat er soms van buitenaf beter zichtbaar is wat een team nodig heeft dan van binnenuit. Dit is precair, maar verdient wel een plek in het gesprek.

### Tijdsplanning

**December 2025 - Maart 2026**

**September 2025**

**Oktober 2025**

**November 2025**

### Uiteindelijk gewenste situatie

We hanteren een gedragen werkwijze waarin interne opvolging de standaard is, tenzij aantoonbaar niet passend. Schoolteams zijn betrokken bij het herkennen van intern leiderschap. Toekomstige leiders worden actief begeleid en voorbereid. Externe werving wordt alleen overwogen wanneer er zicht is op een noodzakelijke verandering die van binnenuit onvoldoende op gang komt. Het beleid is vastgesteld en geïmplementeerd en er zijn concrete stappen gezet in de eerste trajecten.

### Evaluatie Uiteindelijk gewenste situatie

In 2025 is binnen PricoH het gesprek over interne werving en opvolging verdiept vanuit een bredere doordenking van wat leidinggeven binnen de vereniging betekent. Deze doordenking heeft geleid tot het gezamenlijk opstellen van het document “Leiderschap”, waarin een visie is verwoord op leidinggeven binnen PricoH.

Dit document beschrijft niet zozeer hoe we werven of opvolgen, maar vanuit welk verstaan leidinggeven binnen PricoH wordt benaderd. Het biedt taal en richting om leidinggeven te begrijpen als een relationele, contextgebonden en morele praktijk, die altijd plaatsvindt binnen een gemeenschap. Daarmee vormt het document een inhoudelijk fundament onder verdere gesprekken over werving, opvolging en ontwikkeling, zonder deze direct vast te leggen in procedures of beleidsstappen.

Het tot stand komen van deze visie is in 2025 tweemaal besproken met het directeurenoverleg. In deze gesprekken is stilgestaan bij het waarom van deze wending: de wens om leiderschap niet te benaderen als een functie die van buitenaf wordt ingevuld, maar als iets dat ontstaat in relatie tot mensen, school en context. Deze gesprekken hebben bijgedragen aan gedeeld begrip en aan het gezamenlijk dragen van de onderliggende visie.

De vertaling van deze visie naar concrete werkwijzen vindt plaats in 2026. Dan wordt het gesprek met het directeurenoverleg vervolgd op basis van opgehaalde feedback. Daarnaast worden verkennende gesprekken gevoerd met de GMR en de RvT. Wanneer zich in de praktijk een geschikte gelegenheid aandient, wordt deze manier van kijken beproefd bij de invulling van een directeursrol op één school.

### Doorkijk

In 2026 verschuift de aandacht van het formuleren van visie naar het oefenen met de betekenis ervan in de praktijk. De ervaringen die daarbij worden opgedaan, vormen input voor verdere afstemming en mogelijke concretisering.

### Leiderschap in beeld



**Jos Van Dijk**



**Stefan Gijsbertsen**

### Aanleiding voor dit project

Binnen PricoH geloven we dat schoolleiders cruciaal zijn voor het realiseren van onze pedagogische visie. Tegelijkertijd is het momenteel zo dat schoolteams sterk afhankelijk zijn van hun directeur. We willen meer zicht krijgen op hoe leiderschap wordt vormgegeven, niet om te controleren of te oordelen, maar om te ondersteunen, ontwikkelen en verbinden met onze visie.

### Tijdsplanning

#### November 2025 - Februari 2026

Onderwijs en Kwaliteit	<b>Uitvoering observaties, zelfevaluaties en teamreflecties</b>
<b>Openstaand</b>	

#### September 2025

Onderwijs en Kwaliteit	<b>Beleidsstuk definitief maken in overleg met bestuur en DO</b>
<b>Niet afgerond</b>	Wordt pas definitief gemaakt na de pilotsessie

#### Oktober 2025

Onderwijs en Kwaliteit	<b>Selectie van twee pilotscholen + planning observaties</b>
<b>Afgerond</b>	

### Uiteindelijk gewenste situatie

Er is een werkende systematiek waarin schoolleiders zichtbaar zijn in hun handelen, hierover in gesprek gaan en op basis daarvan ondersteund worden in hun professionele groei. Teams ervaren dat hun feedback telt en dat leiderschap aansluit bij de pedagogische bestemming van PricoH.

### Evaluatie Uiteindelijk gewenste situatie

In 2025 is binnen PricoH het gesprek gevoerd over de vraag hoe leiderschap in scholen zichtbaar kan worden op een manier die recht doet aan de complexiteit van het werk. In twee bijeenkomsten met het directeurenoverleg is verkend welke vormen van zichtbaarheid bijdragen aan ontwikkeling en welke benaderingen spanning oproepen.

In deze gesprekken werd steeds duidelijker dat bestaande ideeën over het “in beeld brengen” van leiderschap ongemerkt kunnen verschuiven richting beoordelen en afrekenen. Deze constatering heeft geleid tot een hernieuwde doordenking van de bedoeling van dit project. Niet het vaststellen of leiderschap nog voldoet staat centraal, maar het serieus nemen van leidinggeven als een complexe, relationele en contextgebonden praktijk die aandacht en reflectie vraagt. Op basis van deze gezamenlijke verkenning is in 2025 een andere richting gekozen. Aandacht voor leiderschap krijgt vorm door het ophalen van ervaringen en perspectieven van collega’s, met als doel het gesprek over leiderschap te verdiepen en te verrijken. Feedback wordt daarbij verstaan als een middel om te leren en te begrijpen, niet als instrument om te beoordelen. De concrete uitwerking van deze benadering is voorbereid in 2025 en start in januari 2026. Vier collega’s zijn dan begonnen met een pilot waarin directeuren elkaars teams bezoeken om het gesprek aan te gaan over ervaren leiderschap. De terugkoppeling vindt plaats in een begeleide setting, waarin ruimte is voor reflectie en duiding. Ook de bestuurder en de bovenschools directeur nemen deel aan deze pilot.

### **Doorkijk**

In 2026 wordt deze werkwijze in de praktijk beproefd. De ervaringen uit de pilot vormen de basis voor verdere doordenking van hoe PricoH aandacht wil blijven hebben voor leiderschap, op een manier die ontwikkeling ondersteunt en verantwoordelijkheid draagt.

## **Schoolveiligheidsplan**



**Stefan Gijsbertsen**

### **Aanleiding voor dit project**

Het schoolveiligheidsplan wordt opgestart omdat de regelgeving rondom het verplichte veiligheidsplan sinds de herziening in 2021 is veranderd. Het is essentieel om het document te controleren en aan te passen aan de actuele wet- en regelgeving. Dit zorgt ervoor dat het veiligheidsplan up-to-date blijft en de veiligheid binnen de school optimaal gewaarborgd wordt, in lijn met de nieuwste voorschriften en behoeften van de vereniging.

### **Uiteindelijk gewenste situatie**

Na afronding van het project beschikken we over een up-to-date schoolveiligheidsplan dat voldoet aan de nieuwste wet- en regelgeving. Het plan is breed gecommuniceerd en begrepen door alle medewerkers, leerlingen en ouders. Er zijn duidelijke protocollen voor noodsituaties en preventieve maatregelen zijn effectief geïmplementeerd. Hierdoor is de veiligheid op school aanzienlijk verbeterd, voelen alle betrokkenen zich veiliger en is de school goed voorbereid op eventuele incidenten.

### **Evaluatie Uiteindelijk gewenste situatie**

De herziening van het schoolveiligheidsplan is in 2025 voorbereid en belegd bij Mark Kampman en Erwin van Walsem. Zij zijn verantwoordelijk voor het actualiseren van het plan, met als doel te komen tot een schoolveiligheidsplan dat voldoet aan de geldende wet- en regelgeving en aansluit bij de praktijk binnen PricoH.

De inhoudelijke uitwerking en oplevering van het vernieuwde schoolveiligheidsplan zijn gepland voor de eerste helft van 2026. Daarmee vallen de concrete opbrengsten van dit traject buiten het verslagjaar 2025.

## Doorkijk

In 2026 wordt het vernieuwde schoolveiligheidsplan opgeleverd en binnen de organisatie geïmplementeerd. Hiermee blijft de borging van schoolveiligheid actueel en zorgvuldig georganiseerd.

## Herziening functiehuis (inschaling, beloning, scholing)

**JD** Jos Van Dijk

**EH** Elly Hofstede

### Aanleiding voor dit project

Het huidige functiehuis van PricoH is in de loop der jaren complexer geworden, met functies en profielen die soms slechts subtiel van elkaar verschillen, terwijl het in de praktijk weinig toegevoegde waarde of salarisverschil oplevert. Tegelijkertijd sluit de huidige structuur onvoldoende aan bij onze pedagogische koers, waarin het lesgeven aan kinderen weer als kern van het werk wordt gezien.

### Tijdsplanning

#### September 2025

Mens en Werk	Gesprekken voeren over functies met DO
Afgerond	

#### Augustus - Oktober 2025

Mens en Werk	Startdag organiseren rondom nieuwe WKR
Afgerond	

#### September - Oktober 2025

Mens en Werk	Invoeringsplan functiehuis voorleggen aan de GMR
Afgerond	

#### Oktober 2025

Mens en Werk	Informeren personeel rondom herziening functiehuis
Afgerond	
Mens en Werk	WKR-regeling voorstellen in GMR
Afgerond	

#### December 2025

Bestuur	Besluitvorming in GMR rondom functiehuis en beloningsbeleid
Openstaand	
Mens en Werk	Inregelen herzien functiehuis in systemen
Openstaand	

### Uiteindelijk gewenste situatie

Een vereenvoudigd en betekenisvol functiehuis wat leidend is voor de toekomst rondom alle schalen in de organisatie. Er is een duidelijke koppeling tussen de werkelijke bijdrage aan het onderwijs en de waardering daarvan in profiel, beloning en scholing. Verschillen zijn legitiem en uitlegbaar en medewerkers herkennen zich in hun rol en taakomschrijving.

### **Evaluatie gewenste situatie**

Het gestelde doel om eind december het nieuwe functiehuis in te voeren is net niet gehaald. We verwachten instemming per februari 2026 door de P-GMR.

Gedurende het proces hebben we bij verschillende geleidingen steeds feedback opgevraagd, met name waar veranderingen in beschrijvingen van functies en/of functieschalen voorlagen.

Onderwijsassistenten, intern begeleiders, directie en ook diverse groepen onderwijzers hebben we vroegtijdig mee kunnen nemen in deze zaken. Nadat het concept-functiehuis in november in de organisatie is gelegd, is daar weinig reactie op gekomen. Tijdens het inlooptmoment was er één collega die een aanbeveling deed voor het beloningsbeleid. De wens was om een duidelijk, eenvoudig en eerlijk functiehuis neer te leggen en gezien de reacties van verschillende belangengroepen én de weinige opmerkingen, evalueren we dit doel positief.

In het verlengde hiervan is ook de WKR-regeling aangepast. Tijdens een middag in oktober heeft de organisatie gezamenlijk gesport en cultuur beleefd, is dit thema gecommuniceerd als kernthema in de hernieuwde WKR en is de WKR-regeling per 2026 in het kader hiervan beschreven en per 1 januari van kracht. Overgebleven onderwerpen, zoals telefoonvergoedingen en reiskosten worden in 2026 besproken en in hernieuwd beleid gevat.

### **Verdiepen Deep Democracy**



**Stefan Gijsbertsen**

#### **Aanleiding voor dit project**

Binnen PricoH streven we naar een cultuur van openheid, veiligheid en gedeeld eigenaarschap. Deep Democracy sluit goed aan bij deze pedagogische grondhouding, waarin ruimte is voor verschillen en elke stem telt. Eerdere ervaringen met deze methodiek waren positief, maar we willen het nu structureel verdiepen en verbreden binnen de organisatie.

#### **Uiteindelijk gewenste situatie**

We hebben deze ambitie verwezenlijkt als het lukt om binnen onze noodzakelijke hiërarchie een sfeer te creëren waarin iedereen zich veilig voelt om uit te spreken wat voor hem of haar van waarde is, met oog voor de ander. Deep Democracy helpt ons om deze veiligheid en openheid niet af te dwingen, maar mogelijk te maken — door het serieus nemen van minderheidsstemmen, het vertragen van besluitvorming en het oefenen in werkelijk luisteren.

In de gewenste situatie zijn verschillen geen belemmering meer, maar een bron van groei. We werken procesgericht in plaats van alleen resultaatgericht. Het geven en ontvangen van feedback is geen ontwikkelpunt meer, maar een vanzelfsprekend onderdeel van samenwerken. Onze leidinggevenden geven hierin het voorbeeld en dragen zichtbaar bij aan een cultuur van reflectie en pedagogisch vakmanschap.

Voor alle collega's is helder wat het betekent om onderwijzer te zijn bij PricoH. Evaluatie van het eigen handelen gebeurt in lijn met die visie, in dialoog en met aandacht voor professionele ruimte en verantwoordelijkheid.

#### **Evaluatie Uiteindelijk gewenste situatie**

In 2025 zijn de voorbereidingen getroffen voor het verdiepen en verbreden van Deep Democracy binnen PricoH. Op basis van eerdere positieve ervaringen is besloten deze methodiek gericht in te zetten voor verschillende rollen binnen de organisatie.

De daadwerkelijke trainingen zijn gepland in 2026. Voor intern begeleiders staat een training gepland in januari 2026, gevolgd door een training voor directeuren in maart 2026. Daarmee vallen zowel de uitvoering als de inhoudelijke opbrengsten van dit traject buiten het verslagjaar 2025.

## Doorkijk

In 2026 wordt Deep Democracy verder verankerd binnen PricoH, met aandacht voor toepassing in leiderschap, begeleiding en samenwerking. De ervaringen uit de trainingen vormen de basis voor verdere doorontwikkeling binnen teams.

## PricoH is een financieel gezonde organisatie (ambitie 7)

**EH** Elly Hofstede

### Aanleiding voor dit project

In het Koersplan omschrijven we onze financiële ambitie als volgt: PricoH is een financieel gezonde organisatie.

Omschrijving:

Financiën faciliteren het onderwijs. Om de continuïteit van PricoH te waarborgen, werken we met een sluitende begroting, hebben we voldoende weerstandsvermogen en liquiditeit.

### Uiteindelijk gewenste situatie

- Er wordt beleidsrijk begroot.
- We implementeren en borgen cyclisch risicomanagement.
- We zorgen voor een koppeling tussen beleid en financiën.
- We hebben een bufferfunctie van 5% van de baten.

### Evaluatie Uiteindelijk gewenste situatie

In het financiële deel van dit bestuursverslag laten de cijfers zien dat we boekjaar 2025 positief kunnen afsluiten en dat de begroting middels alle interventies gehaald is. Deze zijn opgesomd in ons begrotingsdocument. Ons wegingskader en de integrale manier van kijken heeft hieraan bijgedragen.

### *Resultaten (Kwantitatief)*

In 2025 zijn de resultaten van de doorstroomtoetsen binnen PricoH bovenschools in beeld gebracht. Het gaat hierbij om de vaardigheden lezen, taalverzorging en rekenen, gezien in relatie tot de referentieniveaus 1F en 2F/1S en de signaleringswaarden die landelijk worden gehanteerd. Als bestuur voelen wij de verantwoordelijkheid om deze resultaten transparant te presenteren. Tegelijkertijd zijn wij terughoudend in het trekken van conclusies op bovenschools niveau. PricoH kent geen uniform bovenschools beleid op didactiek, methodes of onderwijsaanpak. Scholen maken hierin eigen, bewuste keuzes die passen bij hun context, populatie en pedagogische visie. Daarmee ontbreekt op bestuursniveau een eenduidig 'hoe' waarop verschillen in resultaten betekenisvol geanalyseerd of verklaard zouden kunnen worden.

Om die reden beperken wij ons bovenschools tot het in beeld brengen van resultaten. Deze cijfers bieden zicht, maar geen verklaring. Zij laten zien wat zich voordoet, zonder uitspraken te doen over oorzaken of benodigde interventies. Analyse en duiding horen thuis op schoolniveau, waar kennis van context, leerlingen en onderwijspraktijk samenkomt.

### **Algemene bevindingen**

Op verenigingsniveau is zichtbaar dat het percentage leerlingen dat het referentieniveau 1F behaalt hoog en stabiel is. Hiermee blijft PricoH boven de geldende signaleringswaarde. Tegelijkertijd laten de resultaten op het niveau 2F/1S een daling zien, met name bij rekenen en taalverzorging. Deze ontwikkeling sluit aan bij landelijke bewegingen en kent binnen PricoH een brede spreiding tussen scholen. Deze spreiding past bij de diversiteit binnen de vereniging en onderstreept dat resultaten niet los te zien zijn van context en keuzes in de onderwijspraktijk.

### **Van cijfers naar betekenis**

De gepresenteerde cijfers vormen geen eindpunt, maar een beginpunt voor gesprek. Binnen PricoH kiezen wij er bewust voor om resultaten niet reflexmatig te vertalen naar bovenschoolse conclusies of maatregelen. In plaats daarvan wordt het gesprek over de betekenis van deze resultaten gevoerd binnen de scholen zelf, waar ruimte is voor pedagogische afweging, professioneel oordeel en contextueel begrip.

Bovenschools volgen wij deze gesprekken en blijven wij betrokken, zonder deze over te nemen of te uniformeren. Op deze manier nemen wij verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van het onderwijs door zicht te organiseren en het gesprek over onderwijs serieus te nemen, ieder op het niveau waar dat het meest betekenisvol is.

### *Resultaten (Kwalitatief)*

2025 kan worden gezien als een jaar waarin de koers van PricoH steeds meer herkenbaar wordt in de dagelijkse praktijk. Waar eerdere jaren vooral in het teken stonden van het formuleren en doordenken van uitgangspunten, wordt in 2025 zichtbaar dat deze uitgangspunten steeds vanzelfsprekender richting geven aan keuzes, gesprekken en handelen binnen de organisatie. Wat daarbij opvalt, is dat de gekozen toon sneller wordt opgepakt. Bij beleidswijzigingen, ontwikkeltrajecten en gesprekken ontstaat minder uitleg achteraf en meer herkenning vooraf. Dat wijst erop dat er niet alleen sprake is van beleidsmatige overeenstemming, maar van een gedeeld verstaan van wat onderwijs, leiderschap en ondersteuning binnen PricoH vragen.

De manier waarop in 2025 is omgegaan met kwaliteit laat deze ontwikkeling goed zien. Kwaliteit wordt niet benaderd als iets dat losstaat van de praktijk of extern moet worden vastgesteld, maar als iets waarvoor verantwoordelijkheid wordt genomen in en door het gesprek. Dat gesprek vindt plaats op verschillende niveaus: in scholen, in teams, tussen directeuren onderling en in de ontmoeting tussen scholen en bestuur. Door de kwaliteit van dat gesprek serieus te nemen, ontstaat ruimte voor betekenisgeving, reflectie en professionele afweging.

Dit wordt onder andere zichtbaar in de ontwikkeling van de Dialoogdagen, waarin ontmoeting en gezamenlijke duiding centraal staan. Ook in trajecten rond leiderschap en ondersteuning wordt steeds nadrukkelijker gekozen voor vormen die ruimte laten voor complexiteit en professioneel oordeel. Daarbij gaat het niet om snelheid of afronding, maar om zorgvuldigheid en samenhang. Tegelijkertijd is 2025 een overgangsjaar geweest.

De overstap van schooljaar- naar kalenderjaarplanning heeft zichtbaar gemaakt dat niet alle ontwikkelingen zich laten vangen in vaste ritmes of overzichtelijke eindpunten. In plaats van dit als een tekort te ervaren, is bewust gekozen om projecten de tijd te geven om te groeien en zich te zetten.

Dat betekent dat sommige trajecten in 2025 vooral voorbereidend van aard zijn, terwijl de daadwerkelijke uitvoering en ervaring in 2026 plaatsvinden.

Wat in 2025 wel duidelijk wordt, is dat PricoH steeds beter in staat is om koers, praktijk en verantwoording met elkaar te verbinden zonder deze te versmallen. Resultaten worden niet alleen begrepen als meetbare opbrengsten, maar ook als verschuivingen in taal, houding en werkwijze. Dat vraagt om vertrouwen in het proces en om het vermogen om ontwikkeling te blijven volgen zonder deze direct te willen vastleggen.

In die zin laat 2025 zien waar PricoH staat: een organisatie die haar koers kent, deze steeds consistenter toepast en verantwoordelijkheid neemt door nabij te blijven bij de praktijk. Niet alles is afgerond, maar veel is in beweging gekomen. Die beweging vormt de basis voor verdere verdieping en uitwerking in 2026.

### *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.

### *Duurzame ontwikkeling van basisvaardigheden en curriculum*

Binnen PricoH werken scholen dagelijks aan de ontwikkeling van basisvaardigheden zoals lezen, taalverzorging en rekenen. Deze ontwikkeling krijgt vorm in de onderwijspraktijk van de scholen zelf, waar onderwijzers en schoolteams hun handelen afstemmen op de leerlingen, de context en de pedagogische visie van de school.

Scholen volgen de ontwikkeling van leerlingen met behulp van een leerlingvolgsysteem dat past bij hun eigen onderwijsvisie en werkwijze. PricoH vindt deze ruimte van groot belang. De keuze voor een volgsysteem raakt namelijk aan de manier waarop een school naar leren, ontwikkeling en betekenisvolle informatie kijkt. Door scholen hierin ruimte te geven, blijft het werken met gegevens verbonden aan de praktijk van de school en aan het professionele oordeel van de onderwijzer.

Ook bij de doorstroomtoets wordt deze ruimte geboden. Scholen kiezen de toetsaanbieder die past bij hun manier van werken. Bovenschools wordt vervolgens handmatig een totaaloverzicht opgebouwd, zodat de resultaten op verenigingsniveau in beeld zijn en op een zorgvuldige manier besproken kunnen worden. Daarmee organiseert PricoH overzicht, terwijl de ruimte voor scholen behouden blijft.

Binnen de scholen worden resultaten daadwerkelijk bestudeerd en besproken. Onderwijzers gebruiken gegevens uit het leerlingvolgsysteem, de dagelijkse praktijk en toetsmomenten om te bepalen waar accenten nodig zijn, welke leerlingen extra aandacht vragen en waar een verdiepend diagnostisch gesprek of nader onderzoek behulpzaam kan zijn. In die zin werken de scholen evidence-informed: beschikbare gegevens, vakkennis, ervaring en kennis van de leerling komen samen in het pedagogisch-didactisch handelen.

Wanneer resultaten aanleiding geven tot zorgvuldige heroverweging, vindt die afweging plaats binnen de school zelf. Dat geldt ook voor de ontwikkeling van de rekenresultaten, die in 2025 nadrukkelijk aandacht vragen. Binnen PricoH wordt deze ontwikkeling serieus genomen. Scholen

bekijken vanuit verschillende invalshoeken wat hierin meespeelt en welke bijsturing passend is. Daarbij wordt met zorg gewogen welke keuzes in aanbod, instructie, verwachtingen, tempo en opvolging helpend zijn. Deze manier van werken vraagt rust, professionaliteit en bereidheid om scherp te kijken naar de eigen praktijk.

Ook de voorbereiding op het nieuwe curriculum krijgt in de scholen vorm vanuit deze lijn. Scholen bekijken hoe hun bestaande aanbod, methodieken en thematisch ontworpen onderwijs zich verhouden tot de nieuwe doelen. In scholen waar thematisch wordt gewerkt, wordt expliciet nagegaan hoe de doelen voor basisvaardigheden binnen dat onderwijsaanbod bereikt worden. Zo groeit de aansluiting op het nieuwe curriculum vanuit de praktijk zelf.

Bovenschools wordt deze ontwikkeling gevolgd door resultaten in beeld te brengen, gesprekken te voeren en scholen ruimte te geven om hun keuzes te doordenken en waar nodig bij te stellen. Op deze manier werkt PricoH duurzaam aan de ontwikkeling van basisvaardigheden en curriculum, met vertrouwen in de professionaliteit van scholen en met blijvende aandacht voor wat leerlingen nodig hebben.

#### *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.

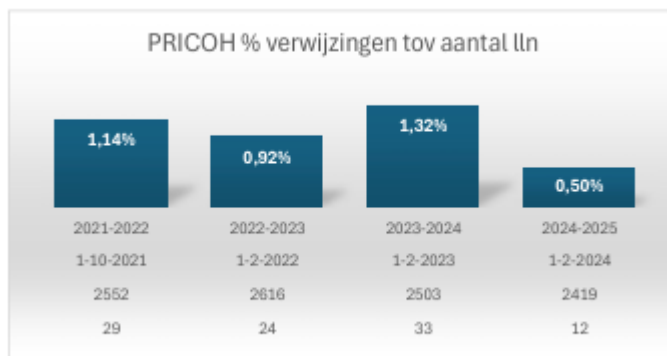
In de volgende tabel wordt nader omschreven aan welke doelen het bestuur de middelen in het kader van passend onderwijs heeft besteed.

Kalenderjaar 2025



details eigen org.
  details sub-org.
  pers.mat.scholing
  sub-organisaties

	SOM UITGAVEN	PERSONEEL	MATERIEEL	SCHOLING	SOM BUDGET	VERSCHIL	% UITGAVEN
<b>BASISONDERSTEUNING</b>							
▼ Totaal basis	468.000	444.000	12.000	12.000	0	-468.000	100,0
Vroegtijdige signalering	66.000	58.000	4.000	4.000		-66.000	14,1
Veilig schoolklimaat	20.000	20.000				-20.000	4,3
Aanbod dyslexie	28.000	20.000	4.000	4.000		-28.000	6,0
Aanbod dyscalculie	18.000	10.000	4.000	4.000		-18.000	3,8
Aanbod minder gemiddelde intelligentie	24.000	24.000				-24.000	5,1
Aanbod meer gemiddelde intelligentie	62.000	62.000				-62.000	13,2
Toegang schoolgebouw							
Aanpak gedrag	65.000	65.000				-65.000	13,9
Protocol medisch handelen							
Interne begeleiding	185.000	185.000				-185.000	39,5
Werken met OPP							
Afstemming met ouders							
<b>EXTRA ONDERSTEUNING</b>							
▼ Totaal extra	108.000	108.000	0	0	0	-108.000	100,0
Leerling	54.000	54.000					50,0
Groep	54.000	54.000					50,0
Totaal	576.000	552.000	12.000	12.000	0	-576.000	100,0



De verwijzingen naar speciaal (basis) onderwijs zijn in 2025 afgenomen. Er wordt naast de inzet van middelen uit de basis ondersteuning en extra ondersteuning middels arrangementen gewerkt. Deze worden in afstemming met de orthopedagoog besproken. De middelen vanuit SWV zijn ten opzichte van 2024 gedaald. Er is nauwe samenwerking met de collega's van het samenwerkingsverband en scholen kunnen een beroep doen op diverse regelingen zoals omschreven in het schoolondersteuningsplan van het samenwerkingsverband.

### *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 de vinden op pagina 17 tot en met 28.

### *Maatschappelijke thema's*

in navolging op burgerschapsvorming is internationalisering een van de maatschappelijk thema's . In een steeds meer verbonden wereld is het van belang dat kinderen kennis ontwikkelen van andere culturen, talen en perspectieven. Wij richten ons daarbij op het versterken van wereldburgerschap, taalvaardigheid en intercultureel begrip.

Wij bereiden kinderen voor op een toekomst waarin zorg voor de wereld, voor elkaar en voor zichzelf centraal staat. Duurzaamheid gaat daarbij voor ons verder dan milieu of duurzame investeringen in onze huisvesting alleen; het raakt ook thema's als bewust burgerschap, solidariteit en toekomstgericht verantwoord handelen.

### *Klachtenafhandeling*

PricoH heeft in 2025 geen formele klachten binnengekregen.

Het beleid voor klachten (intern en extern) is in december 2025 opnieuw vastgesteld door de GMR. Hierin wordt de procedure besproken. Het belang van met elkaar in gesprek blijven wordt hierin onderstreept.

## **2.2 Regionale samenwerking en duurzame inzetbaarheid**

### *Vorming van onderwijsregio's*

Onze organisatie heeft actief samengewerkt binnen de onderwijsregio om de gezamenlijke arbeidsmarkttopgaven in het primair onderwijs aan te pakken. Samen met regionale schoolbesturen, opleidingspartners en gemeentelijke partners is ingezet op het versterken van de instroom van nieuwe leerkrachten, het behoud van zittend personeel en het stimuleren van professionalisering. De arbeidsmarktsituatie in regio Zwolle is minder krap dan in veel andere delen van het land. Met name voor vervangingen gedurende het schooljaar en specialistische functies is de beschikbaarheid beperkt. Door het ontwikkelen van leer-werktrajecten, door activiteiten in het kader van Samen Opleiden, startersbegeleiding en afstemming in HR-netwerken van de onderwijsregio's, hebben wij bijgedragen aan een meer stabiele personeelsvoorziening.

In het komende jaar blijven wij ons binnen de onderwijsregio richten op duurzame samenwerking, het vergroten van de aantrekkelijkheid van het beroep en in het participeren bij de ontwikkeling van instrumenten om de regionale banenmarkt te ondersteunen.

### *Banenafpraak*

PricoH geeft actief invulling aan de landelijke banenafpraak, die tot doel heeft extra werkplekken te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Binnen ons bestuur hebben wij beleid vastgesteld om structureel bij te dragen aan deze afspraak. Dit beleid richt zich op het toegankelijk maken van werk binnen onze scholen, het aanpassen van takenpakketten en het creëren van passende functies die aansluiten bij de mogelijkheden van medewerkers met een arbeidsbeperking.

In het verslagjaar hebben wij de volgende stappen gezet:

- We hebben een aantal functies, zoals dat van conciërge, laten invullen door mensen met afstand tot de arbeidsmarkt. In totaal gaat dit om 3 functies binnen PricoH.
- We werken samen met partners, zoals de gemeente en een detacheringsbureau voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt, om hen een passende plek te bieden.
- Begeleiding op de werkplek, waaronder structurele afstemming met de leidinggevenden en teams waarin deze medewerkers geplaatst zijn.

Onze inzet is erop gericht om de jaarlijkse doelstellingen binnen de banenafpraak te realiseren, vanuit onze maatschappelijke opdracht. Door deze aanpak dragen wij actief bij aan inclusieve werkgelegenheid, maatschappelijke verantwoordelijkheid en een divers personeelsbestand.

### *Uitkeringen en ontslag*

Binnen onze organisatie voeren wij een doelgericht beleid om uitkeringen na ontslag zoveel mogelijk te beperken. Het uitgangspunt is dat ontslag uitsluitend plaatsvindt wanneer herplaatsing of aanpassing van werkzaamheden niet langer mogelijk is. Wij zetten daarom sterk in op ontslagpreventie, duurzame inzetbaarheid en begeleiding naar passend werk binnen de organisatie.

Om uitkeringen na ontslag te beheersen, hanteren wij de volgende maatregelen:

Herplaatsingsonderzoek en functie-aanpassing: bij knelpunten in inzetbaarheid wordt altijd onderzocht welke alternatieve functies of taken beschikbaar zijn, inclusief taakdifferentiatie en tijdelijke of structurele herinrichting van het werk.

Individuele ondersteuning: medewerkers ontvangen tijdige begeleiding vanuit HR en leidinggevenden, gericht op behoud van werk en voorkoming van uitstroom.

Vroegtijdige interventies: door nauwkeurige monitoring van inzetbaarheid en functioneren wordt vroegtijdig ingegrepen om situaties te voorkomen die kunnen leiden tot onnodig ontslag.

Zorgvuldige toepassing van regelgeving: wanneer beëindiging van het dienstverband onvermijdelijk is, handelen wij conform de geldende wettelijke kaders en richten wij ons op een zo beperkt mogelijke financiële impact voor zowel medewerker als organisatie. Door dit gerichte beleid zijn ontslaguitkeringen beperkt gebleven, en streven wij ernaar de financiële risico's verbonden aan uitstroom structureel te minimaliseren. Hiermee voldoen wij aan de vereisten omtrent de beheersing van uitgaven voor uitkeringen na ontslag en geven wij invulling aan goed werkgeverschap én financieel verantwoord bestuur.

### *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 2025 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	€679.936

### *Subsidie Verbetering Basisvaardigheden*

Van de dertien scholen van PricoH hebben 6 scholen de subsidie Basisvaardigheden in 2023-2025 ontvangen. Vervolgens is aan één school dit budget toegekend voor de jaren 2024/2025 en 2025/2026. Van de overgebleven scholen hebben nog 5 scholen de subsidie Basisvaardigheden, van 500 euro per leerling, toegekend gekregen voor 2025-2026 en schooljaar 2026-2027.

## 2.3 Overige HR-gegevens

### *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
01-02-2025	2326

Per school was dit over de afgelopen jaren:

		2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
<b>04PP</b>	<b>CBS Regenboog Noordscheschut</b>	181	190	180	190	197	192	203	202
<b>04PY</b>	<b>CBS De Hoeksteen Nieuweroord</b>	97	97	90	84	86	86	90	93
<b>06RS</b>	<b>De Hoeksteen Nieuwlande</b>	89	89	91	92	100	92	86	88

<b>10IY</b>	<b>CBS De Palm</b>	118	117	111	122	126	125	136	134
<b>15XE</b>	<b>CBS De Morgenster</b>	341	308	313	273	283	263	253	251
<b>15ZF</b>	<b>CBS Juliana van Stolberg</b>	163	175	174	180	183	160	149	136
<b>16AZ</b>	<b>CBS 't Kofschip</b>	493	495	469	461	472	434	410	394
<b>16CN</b>	<b>CBS De Sprong</b>	329	306	295	276	284	270	250	242
<b>16DX</b>	<b>CBS Het Palet</b>	94	108	119	116	120	123	112	105
<b>16FI</b>	<b>CBS De Weidebloem</b>	277	266	243	253	258	276	257	233
<b>16GQ</b>	<b>CBS De Krullevaar</b>	181	150	158	125	134	136	152	146
<b>22KL</b>	<b>De Regenboog Hoogeveen</b>	231	231	222	192	196	187	181	182
<b>30KF</b>	<b>EBS De Fontein</b>	173	173	170	177	177	158	140	120
	<b>Totaal</b>	2767	2705	2635	2541	2616	2502	2419	2326

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, HR-Adviseur, facilitair coördinator, controller, orthopedagoog en een bestuurssecretaresse.

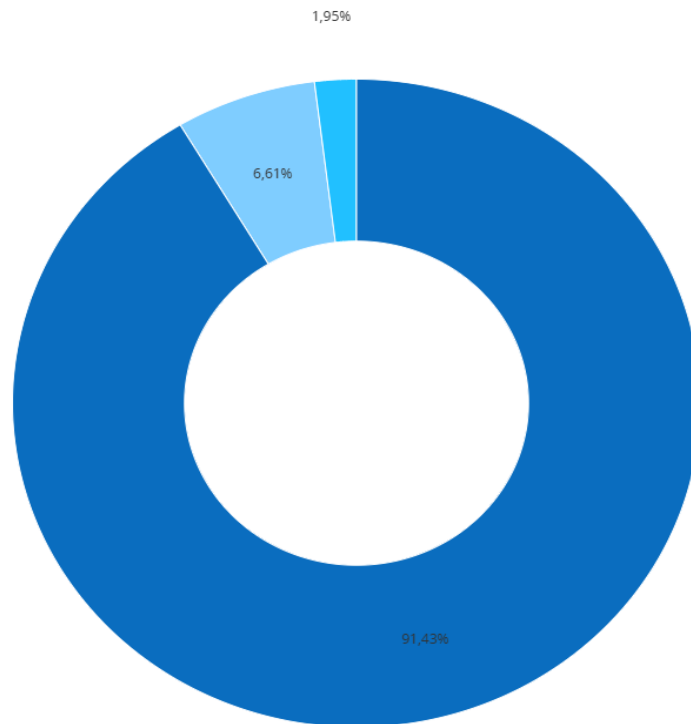
Vanaf 2014 zijn er ook professionals aan het bestuurskantoor verbonden die (op detacheringsbasis) werkzaam zijn binnen de zorg voor Passend Onderwijs binnen het Samenwerkingsverband van Hoogeveen. In 2025 ging dit om drie personeelsleden en per 2026 zal dit er één zijn.

#### *Aantal medewerkers*

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

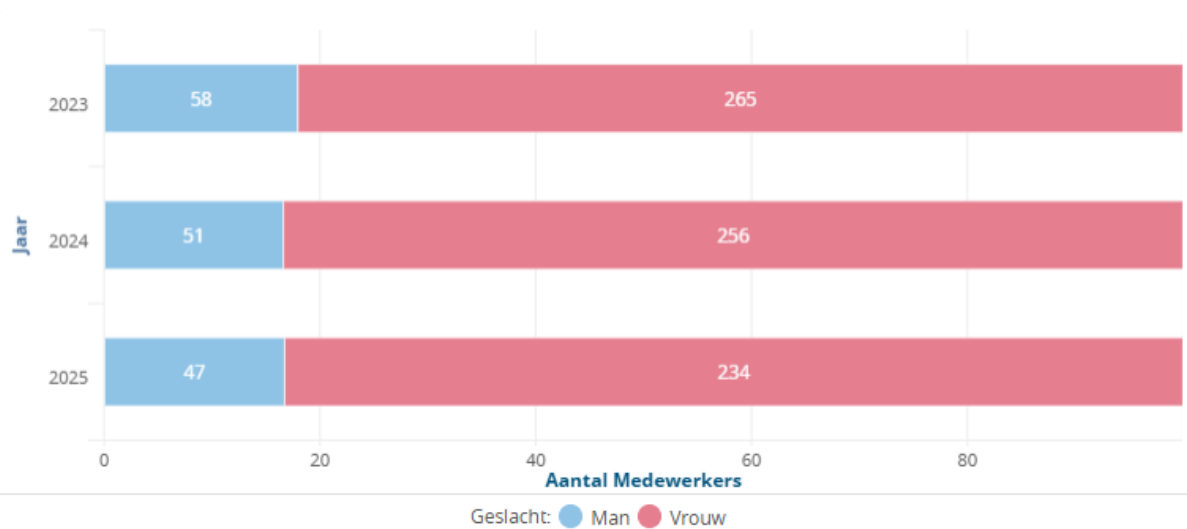
2022 = 299  
 2023 = 297  
 2024 = 283  
 2025 = 281

### Cijfers type benoeming

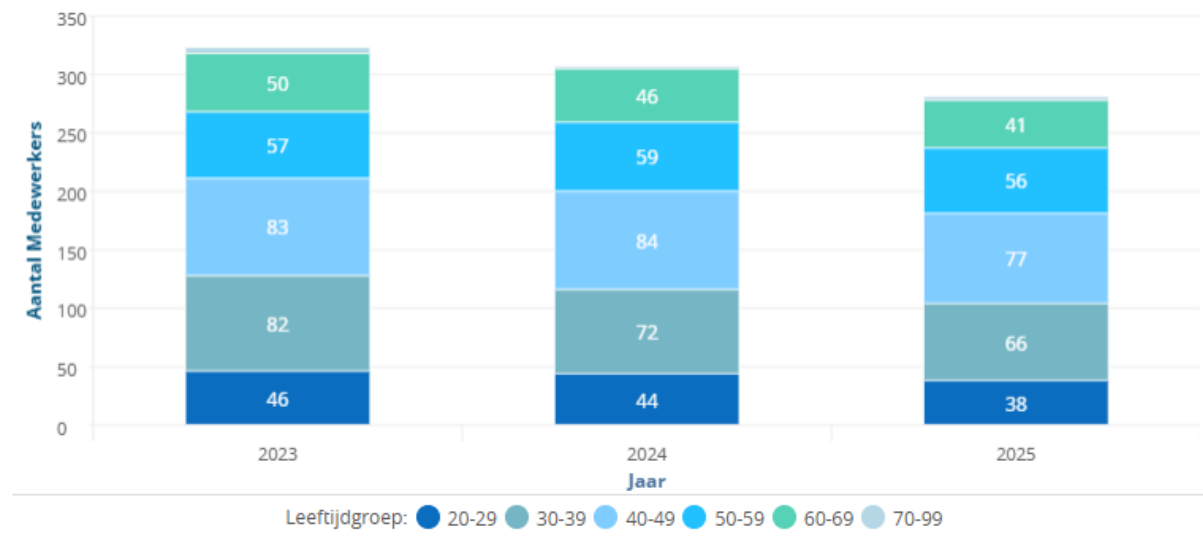


Aanstelling: ● 1. Vaste aanstelling ● 3. Tijdelijke uitbreiding ● 4. Vervanging

### Verdeling man/vrouw



### Leeftijdsopbouw personeel



### Arbeidsomstandigheden

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

### Duurzame inzetbaarheidsuren voor ouderen

In 2025 maakten 39 personen van de 53 personen gebruik van de Duzi-regeling voor ouderen. Dat is 65% van het aantal medewerkers dat er mogelijkwijs gebruik van zou kunnen maken.

### RVU-regeling

Vanwege de krimpregio bij PricoH en het groot aantal opgeleide mensen koos PricoH ervoor om in 2025 de RVU-regeling aan te bieden. Hier hebben in totaal zeven mensen gebruik van gemaakt.

### Verzuimcijfers

Gemiddeld ziekteverzuim in procenten:

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
<b>gemiddeld niveau PricoH</b>	5,81%	4,5%	3,7%	7%	5,8%	6,6%	6,9%

In 2025 kende PricoH een gemiddeld ziekteverzuim van 6,9%. Daarmee blijven we iets onder het sectorbeeld, waar het verzuim al jaren relatief hoog ligt. In 2024 was dit 7,2% volgens het Vervangingsfonds/Participatiefonds. We blijven investeren in preventie, tijdige begeleiding en een gezonde werkcultuur, zodat medewerkers duurzaam inzetbaar blijven en met plezier en passie hun werk doen.

### Terugblik en vooruitzicht

In 2025 zijn er meerdere wisselingen geweest van bedrijfsartsen en adviseurs werkvermogen bij PricoH. Ondanks deze wisselingen was een interne peiling over de tevredenheid van de arbodienst bij PricoH onder medewerkers en leidinggevenden overwegend positief.

De organisatie voor mentaal welzijn past ook zeker bij PricoH. Het platform is in 2025 1556 keer bezocht, een stijging van 180 bezoeken ten aanzien van 2024. Er hebben 44 mentale helpdesk sessies plaatsgevonden, tien meer dan een jaar ervoor.

***Verantwoording over de aanwezigheid de Verklaring Omtrent het gedrag***

	<b>Nieuwe VOG's in 2025</b>	<b>VOG aanwezig op datum indiensttreding</b>	<b>VOG te laat aanwezig</b>	<b>VOG niet aanwezig</b>
<b>Nieuwe medewerkers in loondienst</b>	29	28	1	0
<b>Nieuwe medewerkers niet in loondienst met een VOG-verplichting</b>	3	3	0	0

Wij hebben onze accountant geen opdracht gegeven een controle uit te voeren op de tijdige aanwezigheid van VOG, aangezien de VOG van desbetreffend personeelslid vijf dagen te laat binnen was.

***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 Schoolopleiders. 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 medezeggenschapsraad (GMR) vooraf betrokken geweest bij de besluitvorming over de inzet van de bijzondere bekostiging voor professionalisering en begeleiding van starters en schoolleiders. De GMR heeft ingestemd met zowel de gekozen inzet van middelen als de concrete uitwerking daarvan binnen onze organisatie.

## 2.4 Sociale Veiligheid

### *Activiteiten binnen het kader van sociale veiligheid*

In 2025 hebben de interne vertrouwenspersonen drie bijeenkomsten belegd om casuïstiek te bespreken en samen de meldcode door te nemen. Het voorzitterschap lag bij een van de orthopedagogen (aandachtsfunctionaris) en bij de directeur-bestuurder. De invulling van de agenda wordt bepaald door de vraagstukken uit concrete casussen. Naar aanleiding van deze bijeenkomsten heeft onze orthopedagoog ervoor gekozen om de opleiding tot aandachtsfunctionaris te volgen. Beleid en visie wordt in 2025 en 2026 opnieuw uitgewerkt. Dit is navolging van het nieuwe veiligheidsplan (zie item in projecten)

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

### *Aantal meldingen*

In 2025 is er door leerlingen, ouders/verzorgers en personeel vier keer een beroep gedaan op de externe vertrouwenspersoon. Het ging hierbij om in 2025 afgesloten trajecten van meldingen van pesten en agressie/geweld/intimidatie.

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.

## 2.5 Privacy en informatiebeveiliging

### *Verbeteringen op het gebied van privacy*

In 2025 heeft PricoH een tool voor governance, risico en compliance van privacy in gebruik genomen. Ook is een privacy officer aangewezen. Dit zijn ontwikkelingen die helderheid geven en waarmee de vereniging grip krijgt op IBP.

PricoH heeft gekozen voor een planmatige aanpak om het normenkader IBP te implementeren en volgt het groeipad van Kennisnet. Nieuw beleid wordt gekoppeld aan de koers van de vereniging. Hierdoor wordt het nieuwe beleid breed begrepen en omarmd.

In de bewustwordingsactiviteiten is extra ingezet op het herkennen van datalekken en het gebruik van tools en apps in het onderwijs. Die inzet is terug te zien in de wijze waarop medewerkers met deze onderwerpen omgaan.

Het volledige jaarverslag FG 2025 ligt ter inzage op het Bestuurskantoor van PricoH.

## 2.6 Huisvesting & facilitaire zaken

### *Ambities en resultaten*

In 2025 stonden drie thema's centraal in huisvesting en facilitair: regie op uitvoering, ordening in beheer en contracten en het organiseren van passend gebruik van gebouwen (inclusief tijdelijke huisvesting en leegstand). Deze aanpak heeft geleid tot meer overzicht, snellere opvolging van meldingen en betere sturing op kosten en afspraken.

### *Facilitaire organisatie en insourcing*

Met de aanstelling van een facilitair medewerker is de dagelijkse aansturing en uitvoering dichterbij de scholen georganiseerd. Hierdoor kunnen werkzaamheden sneller worden opgepakt, ontstaat meer continuïteit in beheer en is de afstemming met schooldirecties en teams directer.

In het verlengde hiervan is het insourcen van werkzaamheden verder doorgezet. Denk aan het coördineren van kleine onderhoudstaken, het plannen van inspecties, het afhandelen van meldingen en het organiseren van praktische ondersteuning op locaties. Ook breder binnen PricoH is zichtbaar dat we vaker kiezen voor eigen organisatiekracht, zoals bij de werving en inzet van eigen schoonmaak op meerdere scholen. Dit vergroot de grip op kwaliteit, inzetbaarheid en dagelijkse afstemming.

### *Onderhoud en contractbeheer: van versnippering naar overzicht*

Het onderhoud van de schoolgebouwen blijft gebaseerd op meerjarenonderhoudsplannen. In 2025 is vooral gewerkt aan uniformiteit en inzicht: contracten, afspraken en onderhoudswerkzaamheden zijn systematisch geïnventariseerd en vastgelegd in PrimaBeheer. Dit maakt zichtbaar wat er is afgesproken, wanneer werkzaamheden gepland staan en welke verplichtingen bij welke locatie horen. Hierdoor kunnen we onderhoud planmatiger aansturen, risico's eerder signaleren en budgetten beter onderbouwen.

### **Gebruiksveranderingen en logistieke trajecten**

2025 kende meerdere trajecten waarbij gebouwen en ruimtes anders zijn gebruikt of ingericht:

- Basisschool Het Palet is verhuisd naar een tijdelijke voorziening in voorbereiding op renovatie. Daarbij is de inrichting van onderwijsruimten, ICT, meubilair en logistiek zo georganiseerd dat het onderwijs zonder al te veel onderbreking kon doorgaan.
- De actieve bijdrage aan de 10-14 voorziening door PricoH is beëindigd. Dit vroeg om een zorgvuldige afbouw: overdracht van ruimtes, afhandeling van inventaris en afspraken met betrokken partners, met aandacht voor een minimale verstoring van lopende processen.
- Bij 't Kofschip (Booyenverlaat) zijn de tijdelijke units verwijderd. Hiermee is een periode van extra tijdelijke capaciteit afgesloten en is de locatie teruggebracht naar de beoogde, reguliere situatie. Het herstellen van het plein zal gebeuren in 2026.

### **Leegstand en medegebruik**

Om leegstand beheersbaar te houden en ruimtes verantwoord te benutten, zijn in 2025 (huur)overeenkomsten vernieuwd met partijen die gebruikmaken van ruimte in onze gebouwen, zoals bijvoorbeeld kinderopvangorganisaties en logopedie. Door afspraken te actualiseren is meer duidelijkheid ontstaan over gebruik, verantwoordelijkheden en kosten.

### **MFC's en exploitatiekosten**

De exploitatie van meerdere MFC's blijft financieel en organisatorisch een uitdaging. In 2025 is gericht gewerkt aan het toewerken naar structurele afspraken over lasten, gebruik en verdeling van verantwoordelijkheden. Met de gemeente is gesproken over de afrekening van MFC Nieuwlande. Dit heeft het knelpunt scherp in beeld gebracht, maar nog niet tot een oplossing geleid. Deze uitdaging blijft daarom een belangrijk aandachtspunt richting 2026.

### **Vooruitblik 2026**

In 2026 zetten we door op drie lijnen:

1. Verder versterken van eigen facilitaire slagkracht (insourcing waar dit aantoonbaar werkt);
2. PrimaBeheer volledig benutten als basis voor planning, contractsturing en onderhoudsoverzicht;
3. Duurzame beheersing van MFC-kosten, met concrete vervolgstappen in nauwe samenwerking met de gemeente.

Daarnaast start in 2026 de renovatiefase van Het Palet aan de Van Goghlaan daadwerkelijk. Daarmee verschuift de focus van voorbereiding naar uitvoering en begeleiding van het bouwproces.

### **Belangrijkste werkzaamheden uitgevoerd in 2025:**

<b>School</b>	<b>Werkzaamheden 2025</b>
't Kofschip	Reguliere (onderhouds)werkzaamheden uitgevoerd. Verwijderen noodlokaal.
Het Palet	Reguliere (onderhouds)werkzaamheden uitgevoerd. Verhuizing naar tijdelijke huisvesting in aanloop naar renovatie/nieuwbouw.
De Weidebloem	Reguliere (onderhouds)werkzaamheden uitgevoerd. Aanpassen van de ventilatieboxen.

De Regenboog Hoogeveen	Reguliere (onderhouds)werkzaamheden uitgevoerd. Plein aangepast. Zonnewering vervangen.
Juliana van Stolbergschool	Reguliere (onderhouds)werkzaamheden uitgevoerd. Buiten schilderwerk gedaan.
De Fontein	Reguliere (onderhouds)werkzaamheden uitgevoerd.
De Regenboog Noordscheschut	Reguliere (onderhouds)werkzaamheden uitgevoerd. Plaatsing airco's 4x.
De Palm Elim	Reguliere (onderhouds)werkzaamheden uitgevoerd.
De Hoeksteen Nieuweroord	Reguliere (onderhouds) werkzaamheden uitgevoerd. Buiten schilderwerk. Zonnewering vervangen.

### Investerings 2025

Investerings worden elk jaar geactualiseerd. De investeringen in leermiddelen zijn afkomstig vanuit de scholen. ICT investeringen worden centraal gecoördineerd en in kaart gebracht. Voor onderhoud van onze gebouwen wordt eens in de vier jaar een meerjarenonderhoudsplanning gemaakt. De overige investering betreft de aanschaf van nieuwe printers. Investerings zijn cyclisch van aard waardoor de omvang per jaar (sterk) kan wisselen. De piek van de investeringen in 2026 wordt veroorzaakt door investeringen in het klimaatsysteem van een school en het dak van een andere school. Verder is een lichte ICT middelen afgeschreven waarin weer geïnvesteerd moet worden. Een grote school, de Sprong, schaft meubilair aan in 2026.

## Begroting

Categorie	2026	2027	2028	2029
<b>Gebouwen en terreinen</b>				
Leermiddelen	€ 30.000	€ 57.000	€ 30.000	€ 30.000
ICT	€ 286.800	€ 90.575	€ 90.000	€ 90.000
Meubilair	€ 431.000	€ 300.000	€ 150.000	€ 150.000
<b>Inventaris en apparatuur</b>				
Onderhoud en verbouwing	€ 527.122	€ 56.000	€ 196.249	€ 58.200
<b>Machines en installaties</b>				
Overig	€ 3.000			
<b>Alle</b>	<b>€ 1.277.922</b>	<b>€ 503.575</b>	<b>€ 466.249</b>	<b>€ 328.200</b>

## Hoofdstuk 3: Financieel jaarverslag

### 3.1 Toelichting exploitatie 2025

Er was voor het jaar 2025 een begroting vastgesteld met een resultaat van € -100.000 negatief.

Het werkelijke resultaat over 2025 is € 224.425 na bestemming van het resultaat. Een afwijking van € 324.425. De oorzaken worden hieronder in hoofdlijnen besproken.

#### Rijksbijdragen

De rijksbijdrage is €345.000 hoger dan begroot. Dit betreft met name indexatie van de bekostiging die hoger uitpakt. Hier staan ook hogere personele lasten tegenover.

De uitkering van het Samenwerkingsverband is €154.000 hoger dan verwacht. Dit betreft een bovenmatige reserve van het samenwerkingsverband.

De opbrengst uit overige subsidies betreft €187.000 hoger dan begroot. Dit betreft inzet op onder andere basisvaardigheden. Deze zijn in mei 2025 pas toegekend waardoor ze niet volledig in de begroting zijn opgenomen.

#### Personele lasten

De personele lasten zijn €735.000 hoger dan begroot. Dit bestaat voor €187.000 uit extra inzet personeel op subsidies. Verder hebben we voor €160.000 extra UWV uitkering gekregen voor verlof van collega's waarop deels extra inzet van andere collega's is ingezet.

Verder is er een verschuiving te zien tussen personele lasten en inhuur. Vanwege insourcen zijn de personele lasten met €70.000 gestegen en de inhuur lasten gedaald. Het restant van €318.000 betreft grotendeels de indexatie van de salarissen.

Als laatste zijn de overige personele lasten gedaald met €150.000 ten opzichte van begroot en €76.000 ten opzichte van voorgaand jaar. Dit wordt met name veroorzaakt door lagere nascholing kosten. Deze hebben we de afgelopen jaren hoger begroot maar in de praktijk zijn de uitgaven lager (€80.000 lager dan begroot). Verder is er een bedrag van €55.000 gereserveerd voor WW claims maar dit heeft ons slechts €5.000 gekost. Het overige verschil van €20.000 zit verdeeld over verschillende posten.

### 3.2 Begroting 2026

Baten	€ 21.340.104
Lasten	€ 21.291.901
Resultaat	€ 48.203

De begroting voor de jaren 2026 en 2027 is € 48.203 positief respectievelijk € 0.

Deze meerjarenbegroting is vastgesteld in de vergadering van 3 februari 2026.

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.

### 3.3 Continuïteitsparagraaf

#### Continuïteitsparagraaf

#### A1 Kengetallen

	2025	2026	2027	2028
		prognose	prognose	prognose
Personele bezetting in FTE				
Bestuur/Management	1,00	1,00	1,00	1,00
Onderwijzend personeel	148,30	137,00	134,00	132,00
Ondersteunend personeel	43,20	40,00	40,00	40,00
Leerlingaantallen	2.419	2.326	2.292	2.265

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 2028. Dit heeft ook gevolgen voor de personele bezetting. In bovenstaande tabel is deze zichtbaar. De grootste daling hebben we gehad afgelopen jaren en de daling voor de komende jaren is prima op te vangen met natuurlijk verloop.

## A2 Balans

	31 dec 2025	2026 prognose	2027 prognose	2028 prognose
<b>Vaste activa</b>				
1.1.2. Materiele vaste activa	3.652.553	4.329.285	4.248.624	4.157.889
1.1.3. Financiële vaste activa	41.400	41.400	41.400	41.400
	3.693.953	4.370.685	4.290.024	4.199.289
<b>Vlottende activa</b>				
1.2.2. Vorderingen	441.102	441.000	441.000	441.000
1.2..4. Liquide middelen	5.256.754	4.628.179	3.540.368	3.449.633
	5.697.856	5.069.179	3.981.368	3.890.633
<b>Totaal activa</b>	<b>9.391.809</b>	<b>9.439.864</b>	<b>8.271.392</b>	<b>8.089.922</b>
2.1.1.1. Algemene reserve	2.555.204	2.603.361	2.603.361	2.603.361
2.1.1.3. Bestemmingsreserves privaat	435.799	385.799	335.799	285.799
2.1.1.5. Bestemmingsfondsen privaat	164.857	165.000	165.000	165.000
	3.140.856	3.154.160	3.104.160	3.054.160
Voorzieningen	182.798	183.000	183.000	183.000
Kortlopende schulden	6.053.151	6.102.704	4.984.232	4.852.762
<b>Totaal passiva</b>	<b>9.391.809</b>	<b>9.439.864</b>	<b>8.271.392</b>	<b>8.089.922</b>

PricoH heeft nog voldoende eigen vermogen en weerstandsvermogen (zie ook risicoanalyse pagina 47).

Als we naar de ontwikkeling van de balansposten kijken dan zien we met name een stijging van de liquide middelen en kortlopende schulden. Dit heeft te maken met verschillende subsidies en bijdragen die we hebben ontvangen zoals een bijdrage van de gemeente aan de renovatie van het Palet, basisvaardigheden, school en omgeving en financiële educatie. Verder zien we in de vorderingen een stijging vanwege de reeds gemaakte kosten voor de renovatie van het Palet.

## A2 Staat van baten en lasten

	2025	2026 prognose	2027 prognose	2028 prognose
Rijksbijdragen	20.811.757	20.872.593	20.483.636	20.257.797
Overige overheidsbijdrage	12.801	45.005	5	5
Overige baten	467.086	406.031	413.908	413.908
<b>Totaal baten</b>	<b>21.291.644</b>	<b>21.323.629</b>	<b>20.897.551</b>	<b>20.671.710</b>
Personeelslasten	17.600.097	18.092.404	17.775.437	17.584.948
Afschrijvingen	619.137	601.190	584.236	556.984
Huisvestingslasten	1.176.737	1.188.008	1.164.008	1.165.408
Overige lasten	1.678.880	1.410.370	1.390.370	1.380.870
<b>Totaal lasten</b>	<b>21.074.851</b>	<b>21.291.972</b>	<b>20.914.051</b>	<b>20.688.210</b>
<b>Saldo baten en lasten</b>	<b>216.793</b>	<b>31.657</b>	<b>-16.500</b>	<b>-16.500</b>
Saldo financiële bedrijfsvoering	-7.632	-16.500	-16.500	-16.500
<b>Totaal resultaat</b>	<b>224.425</b>	<b>48.157</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

De afgelopen jaren is er sprake geweest van aanzienlijke negatieve resultaten. We hebben hier acties op gezet, waaronder het insourcen van verschillende bedrijfsvoeringstaken, en dat heeft voor dit jaar geresulteerd in een positief resultaat. De komende jaren verwachten we dit te kunnen voortzetten.

### B1 Aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem

Zie pagina 47 van het bestuursverslag.

### B2 De belangrijkste risico's en onzekerheden

Zie pagina 47 van het bestuursverslag.

### B3 Rapportage toezichthoudend orgaan

Zie pagina 7 van het bestuursverslag.

## Financiële kengetallen

	31 dec 2025	31 dec 2024
Solvabiliteit 1 = eigenvermogen/balanstotaal	0,32	0,49
Solvabiliteit 2 = (eigen vermogen + voorzieningen) / balanstotaal	0,34	0,52
Liquiditeit = vlottende activa / vlottende passiva (current ratio)	0,94	0,77
Liquiditeit = (vlottende activa - voorraden) / vlottende passiva (quick ratio)	0,94	0,77
Weerstandsvermogen = (eigen vermogen - materiele vaste activa) / Rijksbijdragen	€ 3.155.860	€2.931.435
Signaleringswaarde bovenmatig publiek eigen vermogen	€ 4.731.895	€4.857.634
Werkelijk publiek eigen vermogen	2.555.204	2.210.789
Aantal leerlingen per 31 december	2326	2419
Eigen vermogen per leerling	€ 1.357	€ 1.212
Bijdrage OCW per leerling	€ 8.947	€ 8.396
Personele lasten per leerling	€ 7.567	€ 7.621

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.

Door de negatieve resultaten van afgelopen jaren zagen we wel een dalende trend in de financiële ratio's. Inmiddels hebben we dit om kunnen draaien met een positief resultaat in 2025 en we verwachten dat dit zich voortzet. Dit heeft ook effect op de kengetallen. We zien een positieve ontwikkeling in de liquiditeitsratio en ons weerstandsvermogen stijgt. We streven naar een liquiditeitsratio van 1. Dit lijkt realistisch gezien de ontwikkeling in 2025.

### 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.

### 3.4 Treasuryverslag

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

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 2025 hebben alle vergaderingen rond financiële vraagstukken plaatsgevonden binnen het voltallige bestuur. Er is geen aparte treasury commissie. Deze taak is belegd bij de audit commissie.

### 3.5 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.

#### *Beschrijving belangrijkste risico's en onzekerheden*

Door middel van kwartaaloverzichten (exploitatie) wordt inzicht gegeven in de uitgaven en de nog te besteden gelden. Hierin worden ook investeringsoverzichten en liquiditeitsprognoses opgenomen.

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 wordt periodiek geactualiseerd. De volgende risico's zijn hieruit naar voren gekomen:

Onderdeel	Risico omschrijving	Consequenties optreden risico	Maximale omv.	Kans	Impact	benodigd w
hoog laag						
Middel laag en laag middel	25					
laag laag	10					
Rijksbekostiging	<p>Forse krimp aantal leerlingen waardoor het personeelsbestand sneller moet krimpen dan het natuurlijk verloop kan opvangen</p> <p>Te lage bekostiging 2022</p>	<p>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. Vergeleken met voorgaand jaar is dit risico een stuk lager. De grootste krimp is geweest en de daling in leerlingen stabiliseert</p> <p>Op dit moment loopt er een rechtszaak over de Wet vereenvoudiging bekostiging PO ("Vordering OCW"). De uitspraak van de Raad van State wordt vóór 2026 verwacht. Als de Raad van State de schoolbesturen in het gelijk stelt, moet de Staatssecretaris deze schoolbesturen compenseren. Dit kan van invloed zijn op de definitieve hoogte van de bekostiging in 2026, zoals ook vermeld wordt in de toelichting op de reëlinq. Na de uitspraak zal blijken hoe het ministerie De afgelopen jaren blijft de bekostiging achter. De kosten lopen wel op. Het risico bestaat dat, ook gezien allerlei andere ontwikkelingen zoals dalende leerlingenaantallen, Pricoh hier niet tijdig op kan acteren.</p>	€ 140.000	Midden	Laag	€ 35.000
Rijksbekostiging	Achterblijvende bekostiging / onvoorspelbare overheid	Indien het ziekteverzuim stijgt zal er meer moeten worden ingehuurd dan wel klassen naar huis worden gestuurd.	€ 808.233	Laag	middel	€ -202.058
Rijksbekostiging	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.	€ 200.000	Middel	Middel	€ 100.000
Personeel	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.	€ 150.000	Middel	Hoog	€ 112.500
Personeel	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 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 beperken. Mede gezien de omvang van de bouwsom is dit in absolute vorm een behoorlijk risico. Kosten zijn vrij lastig in te schatten. Betreft een aanneme.	€ -	Laag	Laag	€ -
Personeel	Substantiële leegstand door krimp	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 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 beperken. Mede gezien de omvang van de bouwsom is dit in absolute vorm een behoorlijk risico. Kosten zijn vrij lastig in te schatten. Betreft een aanneme.	€ 120.000	Hoog	Hoog	€ 120.000
Huisvesting	Door de hoge bouwkosten zou het kunnen zijn dat de gemeente, ondanks haar zorgplicht, niet de gehele nieuwbouw van een school kan verzorgen.	De kosten zijn inmiddels bekend. Mede vanwege de gekozen aanbestedingsvorm zijn er nog steeds (aanzienlijke) risico's voor Pricoh. We zijn constant in overleg met de aannemer en gemeente om deze te beperken. Mede gezien de omvang van de bouwsom is dit in absolute vorm een behoorlijk risico. Kosten zijn vrij lastig in te schatten. Betreft een aanneme.	€ 200.000	Hoog	Middel	€ 150.000
Huisvesting	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.	De kosten zijn inmiddels bekend. Mede vanwege de gekozen aanbestedingsvorm zijn er nog steeds (aanzienlijke) risico's voor Pricoh. We zijn constant in overleg met de aannemer en gemeente om deze te beperken. Mede gezien de omvang van de bouwsom is dit in absolute vorm een behoorlijk risico. Kosten zijn vrij lastig in te schatten. Betreft een aanneme.	€ 400.000	Middel	Hoog	€ 300.000
AVG			€ 500.000	Laag	Hoog	€ 250.000
						Benodigd weerstandsvermogen   885.442
						Algemene reserves per 31-12-2025   2.555.204
						Geprognostiseerd resultaat 2026   48.203
						Saldo   1.737.965

**Jaarrekening**

Zie [www.pricoh.nl](http://www.pricoh.nl) voor de jaarrekening.