

Jaarverslag 2025

Stichting Prisma

Jaarverslag 2025	No.	
	Versie	
	Datum	
	Status	Concept
	Eigenaar	Vz CvB

Inhoudsopgave

Voorwoord College van Bestuur	3
1. Bestuur en organisatie	4
1.1 Organisatiestructuur	7
1.2 Governance	10
1.3 Samenwerkingsverbanden en verbonden partijen	10
1.4 Inspectie	13
1.5 Klachten	15
1.6 Toelichting op de continuïteit	16
2. Verantwoording beleid	16
2.1. Onderwijs en kwaliteit	16
2.2. Personeel en professionalisering	24
2.3. Huisvesting en facilitair beheer	33
2.4. Financieel beleid	34
2.5. Risico's en risicobeheersing	37
2.6. Duurzaamheid	38
2.7. Internationalisering	39
2.8. Informatiebeveiliging en privacy	39
3. Verantwoording financiën	41
3.1. Ontwikkelingen in meerjarig perspectief	41
3.2. Staat van baten en lasten & balans	43
3.3. Financiële positie	47
Verslag Raad van Toezicht	51
Verslag Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad	56

Voorwoord College van Bestuur

Beste lezer,

Het schrijven van het jaarverslag is altijd weer een moment van terugkijken en even stilstaan. In onze drang en ambitie om het elke dag weer een beetje beter te doen, vergeten we vaak onze successen te vieren en te genieten van de mooie momenten met elkaar in het hier en nu. De werkdruk in het onderwijs is hoog, maar gelukkig ook het werkplezier. In een veilige omgeving waarin leren en ontwikkelen van kinderen en volwassenen centraal staat, kan dat eigenlijk ook niet anders. Natuurlijk zijn er ook mindere momenten en gaan dingen niet altijd makkelijk of goed, maar uiteindelijk is er niets mooiers dan kinderen te zien groeien en bloeien en daaraan direct of indirect een bijdrage kunnen leveren.

Met ons strategisch beleidsplan 'Durf verschil te maken' zijn we alweer bijna drie jaren onderweg. Een groot deel van de voorgenomen doelen is inmiddels bereikt. Onze leerresultaten liggen op of boven het landelijke gemiddelde van vergelijkbare scholen. Uit onze zelfevaluaties en audits blijkt dat scholen op vrijwel alle kwaliteitsstandaarden minimaal een voldoende scoren. Bij de laatste tevredenheidsmeting geven ouders, leerlingen en medewerkers aan de meeste onderdelen hoger te waarderen dan de landelijke benchmark. Financieel staan we er goed voor. De komende jaren zullen de laatste drie schoolgebouwen gerenoveerd en/of vernieuwd worden en dan voldoen al onze schoolgebouwen aan de modernste standaarden voor onderwijshuisvesting. Er zijn forse investeringen gedaan op het gebied van professionalisering, ICT en meubilair.

Begin april 2026 heeft de inspectie ons bezocht. Hierbij heeft de inspectie gesprekken gevoerd en documenten bekeken om een beeld te krijgen van de bestuurlijke kwaliteitszorg en het financieel beheer. De inspectie concludeert dat er binnen Prisma een duidelijke visie is op onderwijs en dat deze visie vertaald wordt in beleid, doelen en ambities. Er wordt cyclisch gewerkt aan de onderwijskwaliteit en het financieel beheer en er is sprake van een kwaliteitscultuur. Voor ons geen verrassende conclusie, maar toch mooi om deze feedback van de inspectie terug te krijgen. We zijn trots op onze stevige basis voor de toekomst.

Dank aan alle ouders voor het in ons gestelde vertrouwen en al onze partners voor de samenwerking. Alle collega's bedankt voor de inzet en betrokkenheid.

Ik wens u veel leesplezier!

Dave Huntjens
voorzitter College van Bestuur



1. Bestuur en organisatie

Wie zijn wij?

Stichting Prisma vormt het bevoegd gezag van 11 basisscholen, waaronder een openbare basisschool en een school voor speciaal basisonderwijs (SBO). Onze Taalschool in Panningen is een dislocatie van De Groenling. Gezien het bijzondere aanbod en de specifieke doelgroep zou dit onze twaalfde school genoemd kunnen worden. Alle scholen bevinden zich in de gemeente Peel en Maas. Ons hoofdkantoor is gevestigd aan de Kerkstraat 32 in Panningen. Per 1 februari 2025 telde Prisma 1.832 leerlingen, die als volgt over de scholen verdeeld waren.

Naam school	Plaats	Aantal leerlingen
Onder de Linden	Beringe	162
De Kemp	Egchel	164
KC LEEF	Kessel	227
Eikerwijs	Kessel-Eik	42
KC Avonturier	Koningslust	76
De Horizon	Grashoek	98
OBS FavoRIET	Panningen	308
De Groenling	Panningen	243
<i>Taalschool</i>	<i>Panningen</i>	<i>44</i>
DKC De Liaan	Helden	294
SBO De Fontein	Panningen	47
Totaal		1.832

Prisma had op 1 februari 2025 78 leerlingen meer dan het jaar ervoor. De prognoses geven aan dat we de komende jaren nog licht zullen groeien. De realisatie op 1 februari 2026 laat een stijging zien van 24 leerlingen naar een totaal van 1.856 leerlingen.

Onze missie

Prisma maakt de samenleving zinvol mooier door betekenisvol onderwijs. Binnen Prisma scholen leren kinderen leren, leven en samenleven.

Onze visie

Voor ons is een school een veilige oefenplaats, waarin kinderen een fundament aangeboden krijgen om te leren omgaan met het leven. Als onze maatschappelijke opdracht zien wij de ontwikkeling van het potentieel van alle kinderen. Wij creëren gelijke kansen door ongelijke behandeling, onder het motto “durf verschil te maken”.

Onze overtuiging

Onze scholen staan open voor alle kinderen en het onderwijs gaat uit van gelijkwaardigheid en respect voor de ander. Onze kinderen leren leven in onze samenleving op grond van eigen overtuiging en verdraagzaamheid jegens anderen. Wij bevorderen pluriformiteit en handelen vanuit respect voor de verschillen in pedagogische en didactische identiteit van de afzonderlijke scholen.

Onze kernactiviteiten

Prisma is een betrouwbare en stabiele organisatie waar medewerkers gezien worden, zich gewaardeerd voelen en kansen krijgen zich te ontwikkelen. Prisma is ook een lerende organisatie; wij maken gebruik van elkaars kwaliteiten en expertise. Iedereen kan en mag fouten maken. Dat we daarvan leren is belangrijk.

Prisma wil een wendbare organisatie zijn die in staat is zich voortdurend aan te passen aan nieuwe omstandigheden. Onze organisatie is actief en voortdurend op zoek naar samenwerking en verbinding waarbij het primaire onderwijsproces centraal staat. Daarbij sturen we op onderwijskwaliteit, waarbij we ons richten op door ons genormeerde en vastgestelde ijkpunten die de basiskwaliteit van het onderwijs in beeld brengen.

Onze opdracht is het begeleiden van kinderen tot zelfstandig functionerende mensen waarbij het aanleren van kennis en vaardigheden de basis vormt. In ons aanbod staat een brede ontwikkeling centraal. De leiding van de school bewaakt continu de kwaliteit van het onderwijs en de kernfuncties van het onderwijs (kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming).

Kernwaarden

Om met elkaar zo succesvol mogelijk te kunnen zijn, delen we met elkaar de ondergenoemde kernwaarden. Deze vormen voor ons de basis van waaruit we handelen.

Geluk/plezier

Kinderen en volwassenen presteren beter wanneer zij zich gelukkig voelen en plezier hebben. Voor het ervaren van geluk en plezier is het belangrijk dat mensen zichzelf goed kennen en dat ze het gevoel hebben ertoe te doen. We ervaren plezier door samen successen te vieren en samen te ontwikkelen.

Authenticiteit

Met authenticiteit bedoelen wij de echtheid, eigenheid en het karakter dat ons ons maakt. Trouw blijven aan jezelf, ongeacht invloeden van buitenaf. Laat zien waar je voor staat. Wie ben jij? En wat kunnen anderen van jou verwachten?

Transparantie

Wij zijn helder over onze plannen, bedoelingen en verwachtingen. We zeggen wat we doen, doen wat we zeggen en laten dat ook zien. We communiceren volledig over het proces en resultaat.

Veiligheid

Je veilig voelen is essentieel om tot ontwikkeling te komen. Veiligheid betekent voor ons dat we elkaar zien, horen en accepteren en elkaar het gevoel geven erbij te horen. Hierbij hoort ook het uitdragen van respect voor elkaar en de omgeving waarin wij ons bevinden, gelijkwaardigheid en ruimte voor diversiteit.

Vertrouwen

Vertrouwen gaat over betrouwbaar en integer zijn naar jezelf en naar anderen. Wij gaan ervan uit dat iedereen werkt vanuit de juiste intenties. Vertrouwen in jezelf en de ander uit zich in het nemen van eigen verantwoordelijkheid en het geven van verantwoordelijkheid aan de ander. We kijken wat leerlingen al kunnen en nodig hebben om zich verder te kunnen ontwikkelen. Tegelijkertijd hebben we hoge verwachtingen van onze kinderen en helpen we hen succeservaringen op te doen.

Leidende principes

Voor ons zijn kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming van kinderen even belangrijk. Wij wensen geen concessies te doen op één aspect van onze opdracht ten gunste van een ander. Daarbij realiseren wij ons heel goed dat dit een complexe opgave is en dat we in het belang van kinderen soms toch een keuze moeten maken. Bij deze keuzes en bij het vormgeven van processen zullen onderstaande leidende principes bepalend zijn en ons helpen.

- Wij werken vanuit een waarderende grondhouding.
- Wij maken gebruik van kennis en interventies die bewezen zijn.
- Wij hebben hoge ambities, werken met passie en streven ernaar het elke dag beter te doen.
- Wij hebben hoge verwachtingen van onze kinderen en elkaar.
- Wij zijn empathisch en zoeken de verbinding.

Toegankelijkheid

Prisma hanteert geen specifiek aannamebeleid op stichtingsniveau, maar sluit aan bij de landelijke wet- en regelgeving op dit gebied. Prisma staat voor thuisnabij onderwijs. Dat betekent dat het uitgangspunt is dat alle kinderen in principe bij iedere school welkom zijn. Na aanmelding hebben scholen zorgplicht en spannen zij zich in om zoveel mogelijk kinderen die zich aanmelden ook te plaatsen. Er zijn in principe drie grondslagen, waarop scholen kinderen kunnen weigeren.

1. De school kan niet voorzien in de extra voorzieningen die een kind nodig heeft.
2. Ouders accepteren de (religieuze) grondslag van de school niet.
3. De school is vol.

Het eerste punt is in het kader van passend onderwijs en inclusiviteit steeds minder van toepassing. Scholen zijn steeds beter in staat kinderen met een extra ondersteuningsbehoefte te voorzien van een passend aanbod. Toch kan het zo zijn dat het voor het kind beter is, als het op een andere school ingeschreven wordt. Hiervoor hanteren we een vast protocol.

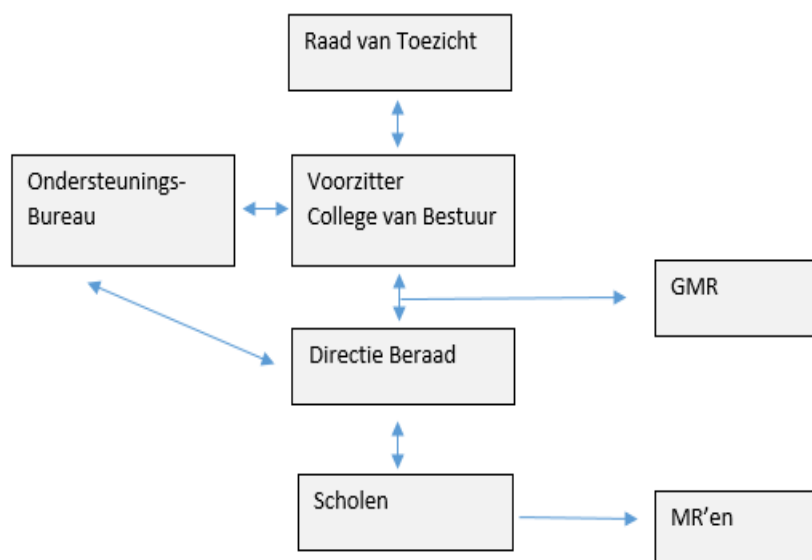
Dat ouders de (religieuze) grondslag van de school niet accepteren, komt (vrijwel) nooit voor. In alle scholen is in het kader van burgerschap aandacht voor diversiteit en leren en werken volwassenen en kinderen uit verschillende culturen en religies harmonieus met elkaar samen.

Punt drie is op enkele scholen van toepassing. Iedere school is verplicht aan ouders transparant te maken welk beleid wordt gevoerd ten aanzien van de plaatsing kinderen, nadat ouders hen schriftelijk hebben aangemeld. Als een school een wachtlijst hanteert, maakt de school inzichtelijk welk beleid wordt gevoerd ten aanzien van de plaatsing van de kinderen die op de wachtlijst staan. Hiervoor hebben scholen specifiek toelatingsbeleid dat voor ouders toegankelijk is en gepubliceerd is in de schoolgids en op de website van de school. Toelatingsbeleid van individuele scholen heeft advies van de MR en voorafgaande goedkeuring van het CvB. Met betrekking tot schorsing en verwijdering wordt gewerkt aan de hand van een vast protocol.

1.1 Organisatiestructuur

Organisatiestructuur Prisma

Onderstaand schema geeft de organisatiestructuur van Prisma weer.



Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht (hierna: RvT) heeft als belangrijkste taak toe te zien op de werkwijze van het College van Bestuur (hierna: CvB). Daarnaast is de RvT werkgever en strategisch adviseur van het CvB. De RvT van Prisma bestaat uit vijf personen. De leden van de RvT worden benoemd door de RvT op basis van een vooraf openbaar gemaakt profiel. Het CvB en de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (hierna: GMR) hebben adviesrecht op de vaststelling van het profiel. Bij de samenstelling en omvang van de RvT wordt rekening gehouden met de samenstelling en afspiegeling van het aantal door de stichting

bestuurde scholen. Elk lid treedt uiterlijk vier jaar na zijn benoeming af, volgens een door de RvT op te stellen rooster van aftreden. Aftredende leden kunnen worden herbenoemd voor ten hoogste een tweede termijn van vier jaren.

Per 31 december 2025 maken de onderstaande personen deel uit van de RvT, waarbij elk lid een specifiek aandachtspunt heeft. Er zijn in het verslagjaar geen wijzigingen geweest.

1. Dhr. R.M. Niesen

Aandachtsgebied: Bedrijfsvoering
 Functie: Directeur Werkcentrum Zuid-Limburg (tot 31-05-2025)
 Algemeen Directeur AB Werkt Zuid-Nederland (vanaf 1-6-2025)
 Nevenfunctie: Wedstrijdcommissie GCC Herkenbosch (onbezoldigd)
 Adviesraad Jinc (onbezoldigd)

2. Mw. drs. M.M.A.G. Lafleur-Janssen

Aandachtsgebied: Onderwijs
 Functie: -
 Nevenfuncties: Lid RvT Onderwijsgroep Buitengewoon (bezoldigd)
 Lid RvT Onderwijsgroep Oost-Brabant (bezoldigd)
 Secretaris Stichtingsbestuur en vertrouwenspersoon Waterscouting Belletable (onbezoldigd)
 Lid van de klachtencommissie van LVO (bezoldigd)

3. Dhr. drs. P.J.G. Filott RA (op voordracht GMR)

Aandachtsgebied: Bedrijfsvoering en financiën
 Functie: Manager Business Control Stichting Envida Maastricht
 Nevenfuncties: Lid RvC Woningstichting Compagn Helmond (bezoldigd)

4. Dhr. drs. G.W.T. van Balkom

Aandachtsgebied: Juridisch
 Functie: Gemeentesecretaris/Algemeen Directeur gemeente Echt-Susteren
 Nevenfuncties: Voorzitter VvE Domaine Belle Cour (onbezoldigd)
 Voorzitter VvE Plataan Kastanje Panningen (onbezoldigd)

5. Dhr. MME MSc J. Kempen

Aandachtsgebied: Onderwijs
 Functie: Adviseur Governance en organisatie bij Verus
 Nevenfuncties: Zelfstandig organisatieadviseur verandermanagement en cultuur (bezoldigd)
 Aandeelhouder van Zelf b.v. (bezoldigd)

Rooster van aftreden

Dhr. R.M. Niesen (Rob)	05-10-2023	05-10-2027	(eerste termijn)
Mw. drs. M.M.A.G. Lafleur-Janssen (Monique)	17-12-2023	17-12-2027	(tweede termijn)
Dhr. drs. P.J.G. Filott RA (Paul)	17-12-2023	17-12-2027	(tweede termijn)

Dhr. drs. G.W.T. van Balkom (Guus)	01-04-2024	01-04-2028	(eerste termijn)
Dhr. MME MSc J. Kempen (Joost)	01-04-2024	01-04-2028	(eerste termijn)

College van Bestuur

Het CvB is het bevoegd gezag, geeft leiding aan de organisatie en vertegenwoordigt de stichting in en buiten rechte. Het CvB bestaat uit een voorzitter en maximaal één lid. De RvT heeft ervoor gekozen binnen Prisma te werken met een éénhoofdig CvB. Het CvB is op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst bij de stichting en onderschrijft de grondslag en het doel van de stichting. Benoeming, schorsing en ontslag van het CvB geschiedt door de RvT. De RvT stelt de arbeidsvoorwaarden van het CvB vast, waarbij het CvB valt onder de landelijke cao bestuurders PO. Het CvB bestaat ultimo 2025 uit één persoon:

- Dhr. drs. Dave Huntjens (voorzitter) 15-06-2019 15-06-2023 01-08-2026

Nevenfuncties: Lid Raad van Commissarissen woningcorporatie HEEMwonen Kerkrade (bezoldigd, tot 19 februari 2025)

Lid Raad van Toezicht stichting Cultuurpad (onbezoldigd)

Bestuurslid stichting Ontdeklab Peel en Maas (onbezoldigd)

Lid Deelnemersraad Samenwerkingsverband Passend Onderwijs Noord-Limburg (onbezoldigd)

Bestuurder Prisma Schoonmaak B.V. (onbezoldigd)

De tweede benoemingstermijn van de huidige voorzitter CvB eindigt op 1 augustus 2026. De wervingsprocedure voor de opvolging behoort tot de verantwoordelijkheid van de RvT en is inmiddels gestart.

Directieberaad

De directeuren van de aan de stichting verbonden scholen zijn vertegenwoordigd in het directieberaad (hierna: DB). De samenstelling, taken en werkwijze worden geregeld in het reglement voor het DB. Het DB bestond ultimo 2025 uit tien directeuren en een adjunct-directeur. Het DB wordt voorgezeten door de voorzitter van het CvB. Het DB komt periodiek bij elkaar om ontwikkelingen op het gebied van onderwijs, personeel, financiën en organisatie te bespreken. Een directeur is primair onderwijskundig schoolleider, met de zorg voor de inhoud en kwaliteit van het onderwijs en de personeelsontwikkeling. Daarnaast is de directeur verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken op de school en een ontwikkelthema binnen Prisma.

Ondersteuningsbureau

De medewerkers van het ondersteuningsbureau ondersteunen de RvT, het CvB en de scholen op het gebied van onderwijs en kwaliteit, leerlingenondersteuning, secretariaat, leerlingenadministratie, personeelsbeleid, personeelsadministratie, financiën, facilitaire zaken, huisvesting, ICT, juridische zaken, verzekeringen, contractmanagement en inkoop. Ultimo 2024 werken op het ondersteuningsbureau 13 personen.

1.2 Governance

Prisma kent een bestuursmodel dat is gebaseerd op de principes van de Code Goed Bestuur in het Primair Onderwijs. Vanaf 25 juni 2025 is de nieuwe governancecode funderend onderwijs van kracht. Deze governancecode bestaat uit vijf principes van goed bestuur in het primair en voortgezet onderwijs: verantwoordelijkheid, verbinding, lerend vermogen, integriteit en openheid. De kernprincipes zijn uitgewerkt in normen. De RvT en het CvB van Prisma hebben uiteraard de nieuwe governancecode ook omarmd en zullen deze in 2026 verder bespreken en uitwerken.

Op basis van de eigen visie op toezicht hanteerde de RvT in 2025 nog het eerder vastgestelde toetsingskader als leidraad voor de RvT en het CvB. Het toetsingskader is voor de RvT de leidraad voor de gewenste informatievoorziening en een middel waarmee de RvT zich verantwoordt over het uit te oefenen toezicht. In 2026 zal dit herzien en in lijn gebracht worden met de normen van de nieuwe governancecode.

De formele besturingsfilosofie zal echter niet wijzigen. Binnen Prisma liggen de bestuurlijke bevoegdheden bij het CvB en de toezichthoudende bevoegdheden bij de RvT. Ondersteuning van de RvT en het CvB vindt plaats door het ondersteuningsbureau. De dagelijkse leiding van de organisatie en de aansturing van de directeuren is in handen van het CvB. De directeuren zijn integraal verantwoordelijk voor hun school.

Het CvB legt verantwoording af aan de RvT. De RvT is de interne toezichthouder die als taak heeft vanuit een onafhankelijke integrale rol te kijken naar het functioneren van het CvB, de besturing en het functioneren van de organisatie. Of de kwaliteit van het onderwijs goed is, is af te leiden van zowel regels en resultaten als ook beleving, welbevinden en ervaring.

Kern van de besturingsfilosofie van Prisma is dat verantwoordelijkheden waar mogelijk en binnen vastgestelde kaders zo laag mogelijk in de organisatie worden gelegd. Wederzijds vertrouwen, rolvastheid en het nemen en geven van verantwoordelijkheid zijn daarbij van groot belang. Uitgangspunt is dat de externe verantwoording op natuurlijke wijze volgt uit een adequate interne verantwoording. Het elkaar aanspreken op resultaten is daarin essentieel en werkt door op alle niveaus van de organisatie.

1.3 Samenwerkingsverbanden en verbonden partijen

Samenwerkingsverband Passend Onderwijs Noord-Limburg

Prisma is verplicht aangesloten bij het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs Noord-Limburg (3101). Het samenwerkingsverband (hierna: SWV) is een werkorganisatie met resultaat-verantwoordelijkheid en een netwerkorganisatie met inspanningsverantwoordelijkheid. Het samenwerkingsverband wordt gevormd door 114 scholen en 17 schoolbesturen.

De directeur-bestuurder (hierna: DB) bestuurt het SWV in de dagelijkse uitvoering. De DB heeft voldoende handelingsruimte om te handelen in het belang van de leerlingen die een passend onderwijs-ondersteuningsaanbod nodig hebben. De schoolbesturen zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor het slagen van de wettelijke opdracht van het SWV. Het intern toezicht op de uitvoering van de wettelijke opdracht van het SWV is belegd bij een onafhankelijke Raad van Toezicht. De RvT vervult de rol van toezichthouder 'namens de samenleving', fungeert als sparringpartner voor de DB en vervult de werkgeversrol jegens de DB. Alle schoolbesturen hebben zitting in de Deelnemersraad (hierna: DNR). De DNR bespreekt met de DB nieuw te ontwikkelen beleid en knelpunten in de uitvoering van het beleid. In de DNR voeren schoolbesturen ook oplossingsgericht overleg met elkaar. Vanuit de DNR zijn een commissie financiën en een commissie kwaliteit ingericht. Deze commissies adviseren de DB in de beleidsontwikkeling en fungeren als sparringpartner. De medezeggenschap wordt vormgegeven middels een Ondersteuningsplanraad (OPR), bestaande uit vier ouders en vier personeelsleden. De leden van de OPR worden afgevaardigd vanuit de (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraden ((G)MR'en) van de deelnemende schoolbesturen. De OPR heeft instemmingsrecht met betrekking tot de vaststelling of wijziging van het door het SWV vast te stellen ondersteuningsplan. Daarnaast heeft de OPR op basis van de net als medezeggenschapsraden algemene bevoegdheden, zoals informatierecht en het recht op overleg, en kan de OPR onderwerpen agenderen en op eigen initiatief adviezen uitbrengen.

Stichting Ontdeklab

Stichting Ontdeklab Peel en Maas betreft een initiatief van drie partners, te weten onderwijs, ondernemers en (lokale) overheid. Het bestuur van de stichting wordt gevormd door vertegenwoordigers van de drie partners. Namens Prisma is de voorzitter van het CvB, de heer Dave Huntjens, bestuurslid van stichting Ontdeklab. Via de statuten zijn de rollen en verantwoordelijkheden vastgelegd. Het bestuursmodel, de statuten en reglementen voldoen aan de eisen uit de Wet Bestuur en Toezicht Rechtspersonen (WBTR).

De missie van het Ontdeklab is kinderen aan de basis laten ontdekken wat technologie in hun leven betekent en wat dit in de toekomst zou kunnen betekenen. De doelstellingen zijn:

- Bevorderen van innovatieve ontmoetingen tussen onderwijs en ondernemers in de gemeente.
- Stimuleren van kennis en vaardigheden van PO en VO leerlingen op het gebied van W&T.
- Bevorderen van de kwaliteit van onderzoekend en ontwerpend leren voor de leerlingen en leerkrachten van PO en VO binnen de gemeente.
- Inspireren van kinderen en ouders/opvoeders voor W&T zodat hun enthousiasme en ervaring ertoe bijdragen dat uiteindelijk meer leerlingen kiezen voor technische vervolgopleidingen en/of beroepen.

Stichting Cultuurpad

Stichting Cultuurpad zet zich in voor de brede ontwikkeling van kinderen. Vanuit eigenaarschap van het onderwijs en zelfsturing van kinderen wordt gewerkt aan de maatschappelijke doelstelling om zo veel mogelijk kinderen een kans te bieden zich breed te ontwikkelen en te ontdekken wat hun talenten zijn en hoe ze deze kunnen benutten. Cultuurpad werkt in opdracht van bij de stichting aangesloten



schoolbesturen en in samenwerking met stakeholders. Creativiteit, flexibiliteit, variëteit, eigenaarschap, toekomstgericht en vernieuwend zijn kernwoorden. Cultuurpad ondersteunt scholen, op vraag en vanuit behoefte, in schoolontwikkeling en zetten creatieve denkkraft in om scholen te ondersteunen en te ontlasten of om out-of-the-box mee te bedenken.

De voorzitter van het CvB, de heer Dave Huntjens, is lid van de Raad van Toezicht van stichting Cultuurpad. De RvT wordt verder gevormd door de bestuurders van de onderwijsbesturen Kerobei, Akkoord!, Fortior en Dynamiek. De belangrijkste taak van de RvT is het toezicht houden op het beleid van de directeur-bestuurder volgens het vastgestelde meerjarenbeleidsplan, begroting en jaarverslag en op de gang van zaken binnen de stichting. Dit alles met het oog op de belangen van de stichting. Regelmatig vindt er een toetsing plaats of de uitgezette acties tot het beoogde resultaat hebben geleid. De Raad van Toezicht belegt hiertoe een vergadering met de directeur-bestuurder. Naast de werkgeversrol naar de directeur-bestuurder toe, vervult de Raad van Toezicht een klankbordfunctie en adviesrol bij strategische keuzes. Om deze rol vorm te geven wordt er gewerkt met een portefeuilleverdeling. Het bestuursmodel, de statuten en reglementen voldoen aan de eisen uit de Wet Bestuur en Toezicht Rechtspersonen (WBTR).

Ten behoeve van het muziekonderwijs maken we gebruik van vakdocenten, die in dienst zijn bij Co de Cultuurontwikkelaar uit Venlo. De vakdocenten geven binnen alle scholen van Prisma een impuls aan de kwaliteit van het muziekonderwijs en de samenwerking met muziekverenigingen in de omgeving.

Prisma Schoonmaak B.V.

Stichting Prisma heeft sinds 1 januari 2021 een eigen schoonmaakbedrijf. Prisma Schoonmaak B.V. biedt de nodige flexibiliteit en ook een grotere betrokkenheid van de schoonmaakmedewerker bij de school. De aansturing van het eigen bedrijf gebeurt door een externe firma. Schooldirecteuren worden niet belast met de aansturing van de schoonmaakmedewerkers, maar hebben wel directe invloed op de werkzaamheden en schoonmaak in de school. De aansturing van het schoonmaakbedrijf gebeurt door Facility Cost Control (FCC). FCC is een facilitair management- en adviesbureau dat ruime ervaring heeft met het opzetten en managen van eigen schoonmaakbedrijven van onderwijsinstellingen. Tussen het schoonmaakbedrijf en FCC is een toezichtovereenkomst gesloten. Het CvB van Prisma vormt (onbezoldigd) het bestuur van de B.V. De schoonmaakmedewerkers zijn in dienst bij Prisma Schoonmaak B.V. en verzorgen uitsluitend de schoonmaak op locaties van Prisma.

Door een aparte rechtspersoon op te richten kan gekozen worden voor de CAO voor de schoonmaakbranche. Deze CAO kent voor zowel de werkgever als ook de werknemer in de schoonmaak een aantal voordelen ten opzichte van de onderwijs CAO. Een eigen schoonmaakbedrijf leidt per saldo niet tot hogere kosten. Omdat Prisma en Prisma Schoonmaak B.V. een fiscale eenheid vormen, hoeft er geen BTW berekend te worden. Hierdoor ontstaat ten opzichte van een schoonmaakcontract met een extern schoonmaakbedrijf een besparing.

1.4 Inspectie

De Inspectie van het Onderwijs heeft op 31 maart 2025 een herstelonderzoek uitgevoerd op kindcentrum LEEF in Kessel. De aanleiding voor dit onderzoek was dat er in april 2024 door de inspectie bij een kwaliteitsonderzoek tekortkomingen geconstateerd waren op de kwaliteitsstandaarden OP2 'Zicht op ontwikkeling en begeleiding' en OP3 'Pedagogisch-didactisch handelen'. Dit leidde conform de geldende beslisregels tot het eindoordeel Onvoldoende. Tijdens het herstelonderzoek heeft de inspectie onderzocht of de kwaliteit van het onderwijs weer op een voldoende niveau was gebracht. Het eindoordeel van de inspectie was dat de onderwijskwaliteit van LEEF inmiddels als Voldoende beoordeeld kon worden. De school heeft veel verbeterd, waardoor de basis nu weer grotendeels op orde is. Bij de standaard OP2 'Zicht op ontwikkeling en begeleiding' voldeed de school op twee onderdelen nog niet aan de wettelijke vereisten. Hiervoor zijn twee herstelopdrachten gegeven. Gezien de heersende kwaliteitszorg binnen de school vertrouwde de inspectie er echter op dat het bestuur voor het herstel van deze tekortkomingen zou zorgdragen. Dat is ook gebeurd en daarmee valt LEEF weer onder het reguliere toezicht.

Bij SBO DE Fontein in Panningen heeft de inspectie op 8 april 2025 een kwaliteitsonderzoek uitgevoerd. De aanleiding voor dit onderzoek was dat de inspectie in het najaar van 2024 risico's constateerde in de onderwijskwaliteit. Aansluitend heeft de inspectie een gesprek gevoerd met het bestuur en besloten een kwaliteitsonderzoek uit te voeren. Het eindoordeel van de inspectie was Onvoldoende, omdat de standaard OP3 'pedagogisch-didactisch handelen' onvoldoende was. De overige standaarden zijn als Voldoende beoordeeld. Wel heeft de school, naast de herstelopdracht voor pedagogisch-didactisch handelen, ook twee herstelopdrachten voor tekortkomingen in het onderwijsproces gekregen. Dit had te maken met een afgestemd taalaanbod voor leerlingen met Nederlands als tweede taal en de planmatige ondersteuning van leerlingen.

In onze bestuurlijke reactie hebben we aangegeven dat alle scholen van Prisma cyclisch en doelgericht werken aan de kwaliteit van het onderwijs. De Fontein heeft een periode gekend met discontinuïteit in de schoolleiding en teambezetting. Ook heeft de school te maken gehad met onvoldoende en inadequate huisvesting. In het kader van passend en inclusief onderwijs is het voortbestaan van de school lang onzeker geweest. Sinds een aantal jaren is dit opgelost en hebben team en schoolleiding hard gewerkt aan de kwaliteitsstandaarden van het onderwijs. Met name op pedagogisch klimaat en professionele cultuur is dit goed zichtbaar. De school heeft het kwaliteitsonderzoek als positief ervaren. School en bestuur herkennen het oordeel van de inspectie. Op het gebied van didactisch handelen moeten er nog stappen gezet worden. Het bestuur heeft veel vertrouwen in de schoolleider, het team en de ingezette lijn.

Na het inspectiebezoek zijn op basis van een grondige analyse alle plannen en gekozen interventies geëvalueerd en behaalde resultaten afgezet tegen de geformuleerde doelen en ambities. De schoolleiding en het team zijn, ondersteund door het bestuur, de adviseur onderwijs en externe deskundigen (onder andere van Goed Worden Goed Blijven) aan de slag gegaan met de herstelopdrachten. Het was voor iedereen duidelijk waaraan gewerkt moest worden en dat is ook met

grote betrokkenheid gebeurd aan de hand van een duidelijk plan van aanpak. Op 16 juni 2026 zal het herstelonderzoek van de inspectie plaatsvinden.

Op 13 juni 2025 heeft de inspectie de Taalschool in Panningen bezocht voor een oriënterend gesprek over het onderwijs aan nieuwkomers. De inspectie legt deze bezoeken af, omdat het gaat om een nieuwe locatie voor het onderwijs aan nieuwkomers die nog niet eerder bezocht is. Het doel van dit gesprek was om de school in de gelegenheid te stellen de inspectie te informeren over het onderwijs op de Taalschool, de context en de ontwikkelingen. Meer specifiek gaat het om informatie over de wijze waarop het aanbod voor de leerlingen gerealiseerd wordt, hoe het zicht op de ontwikkeling is en hoe gewerkt wordt aan de begeleiding van de leerlingen. Tevens is de inspectie geïnteresseerd in de keuzes die de school maakt in het didactisch handelen en het beleid betreffende de veiligheid op de locatie en de uitvoering van de kwaliteitszorg. Het gesprek is uiterst prettig en constructief verlopen. Conform regulier toezicht zal de inspectie in 2026 een kwaliteitsonderzoek uitvoeren. Dit moet nog gepland worden.

Op 4 november 2025 heeft de inspectie een onaangekondigd schoolbezoek uitgevoerd bij De Groenling in Panningen. De inspectie doet dit om een beeld op te halen van de kwaliteit van het onderwijs op de scholen. Door middel van onaangekondigde schoolbezoeken kunnen zij vaker op scholen komen en meer ouders informeren over de scholen. De inspectie heeft lessen bezocht, een gesprek gevoerd met leerlingen, documenten bekeken en met de schoolleiding gesproken. Dit was geen regulier kwaliteitsonderzoek en de inspectie heeft daarom ook geen eindoordeel gegeven. Wel is een beschrijving van de sterke punten en mogelijke aandachtspunten voor de school gegeven aan de hand van de drie kernvragen: Krijgen de leerlingen goed les? Leren de leerlingen genoeg? Zijn de leerlingen veilig? De conclusie was dat de inspectie een goed beeld heeft gekregen van hoe het gaat met de kwaliteit van het onderwijs op De Groenling en dat zij veel sterke punten heeft gezien en geen enkel aandachtspunt. Hiermee blijft de school binnen het reguliere toezicht.

1.5 Klachten

Prisma staat voor goed onderwijs in een veilige en respectvolle omgeving. Omdat er geen algemeen geldende gedragscode voor het primair onderwijs bestaat, zijn schoolbesturen zelf verantwoordelijk voor het opstellen van een eigen gedragscode. Wij hebben onze gedragscode in 2025 geactualiseerd en hierin beschreven welk gewenst en professioneel gedrag verwacht wordt van iedereen binnen Prisma. De gedragscode dient daarmee als richtlijn voor het gewenste en professionele gedrag in de omgang met leerlingen, collega's en ouders/verzorgers. De code heeft zowel een preventieve functie (het voorkomen van ongewenst gedrag) als een curatieve functie (het aanpakken van ongewenst gedrag).

De gedragscode geldt voor iedereen die betrokken is bij Prisma en geeft duidelijkheid over wat binnen Prisma als respectvol en wenselijk gedrag wordt gezien en aan welke gedragsregels iedereen zich dient te houden. Ongewenst gedrag is voor ons elke vorm van gedrag of toenadering, verbaal, non-verbaal of fysiek, opzettelijk of onopzettelijk, dat door de persoon die het ondergaat als ongewenst of gedwongen wordt ervaren. Gedrag dat niet expliciet in deze gedragscode of een andere beleidsnotitie is beschreven, wordt niet automatisch als toelaatbaar beschouwd. Iedereen moet zich ervan bewust zijn dat hij of zij

deel uitmaakt van een professionele leer- en werkomgeving en verantwoordelijk is voor het eigen gedrag.

Het hebben van een gedragscode wil dus nog niet zeggen dat ongewenst gedrag geen kans krijgt of dat het voor iedereen duidelijk is wat onder professioneel gedrag wordt verstaan. Om de impact van de gedragscode binnen Prisma zo groot mogelijk te laten zijn, voldoen wij aan onderstaande voorwaarden:

1. Elke medewerker geeft schriftelijk commitment aan de gedragscode.
2. Elke medewerker leeft de gedragsregels na en is zich bewust van zijn voorbeeldfunctie.
3. De schoolleiding neemt klachten over ongewenst gedrag serieus en treedt op tegen ongewenst gedrag.
4. Er is een klachtenprocedure en er zijn (interne en externe) vertrouwenspersonen.

Leerlingen en medewerkers hebben recht op een veilige leer- en werkomgeving. Als een medewerker, bezoeker of externe relatie handelt in strijd met onze gedragscode, wordt dit serieus genomen. Binnen Prisma geldt daarom een meldplicht en worden maatregelen getroffen in het geval van ongewenst gedrag. Iedereen is verplicht onveilige situaties of ongewenst gedrag direct te melden bij de leidinggevende of (interne/externe) vertrouwenspersoon. We volgen altijd de wettelijke en interne meldprocedures, bijvoorbeeld bij vermoedens van kindermishandeling of misbruik. Medewerkers die ernstige misstanden melden, zijn beschermd via de klokkenluidersregeling.

Klachten en signalen zien wij als een kans om de kwaliteit van ons onderwijs en de organisatie te verbeteren. Vragen of ontevredenheid worden in eerste instantie altijd op schoolniveau besproken met de leerkracht of de schoolleiding. Indien dit niet tot een oplossing leidt, kunnen ouders, leerlingen of medewerkers ondersteuning krijgen van een externe vertrouwenspersoon of een formele klacht indienen bij het bevoegd gezag. De procedure en voorwaarden staan beschreven in de klachtenregeling die te vinden is op onze website.

In het verslagjaar 2025 is geen formele klacht ingediend bij het bestuur. Een klacht uit 2024 is in de zomer definitief afgehandeld in goed overleg met en met instemming van de klager.

De externe vertrouwenspersonen beschrijven jaarlijks in een verslag hun werkzaamheden. Dit verslag geeft inzicht in het aantal meldingen, de aard van de casuïstiek en overige activiteiten gericht op sociale veiligheid en professioneel handelen. In 2025 is één casus aangemeld bij de vertrouwenspersonen personeel. Deze melding betreft een vertrouwenskwestie tussen werkgever en werknemer. De casus is in 2026 in nauw overleg met alle betrokkenen en het CvB opgelost. De vertrouwenspersoon heeft hierin een onafhankelijke en begeleidende rol vervuld, met aandacht voor zorgvuldige communicatie, wederzijds begrip en het verkennen van passende vervolgstappen. Er zijn geen overige meldingen ontvangen met betrekking tot ongewenst gedrag, integriteitsschendingen of sociale onveiligheid. Dit geldt zowel voor de externe vertrouwenspersonen personeel als ook ouders en leerlingen.

Het beperkte aantal meldingen wijst op een stabiele werkomgeving. Tegelijkertijd is blijvende aandacht nodig voor vertrouwen, communicatie en transparantie in relaties. Prisma is aangesloten bij de

Landelijke Klachtencommissie PO via Verus, Geschillen Commissies Bijzonder Onderwijs (hierna: GCBO).
In 2025 is geen klacht doorgeleid naar de klachtencommissie.

GCBO en Onderwijsgeschillen streven naar één landelijke klachtencommissie onderwijs onder de vlag van de Wet vrij en veilig onderwijs. Het wetsvoorstel, dat in mei 2026 in de Tweede Kamer wordt behandeld, regelt de verplichte aansluiting van scholen bij een landelijke klachtencommissie. Het is de bedoeling dat de commissie rekening blijft houden met de identiteit en/of het onderwijsconcept van de scholen. Prisma blijft hierbij aangesloten.

1.6 Toelichting op de continuïteit

Stichting Prisma heeft op dit moment geen gebeurtenissen en omstandigheden geïdentificeerd die twijfel kunnen doen ontstaan over het vermogen van de entiteit om zijn bedrijfsactiviteiten in continuïteit voort te zetten. Er zijn geen ontwikkelingen rondom contractactiviteiten dan wel derde geldstromen. De jaarrekening en het jaarverslag zijn opgemaakt uitgaande van de continuïteitsveronderstelling.

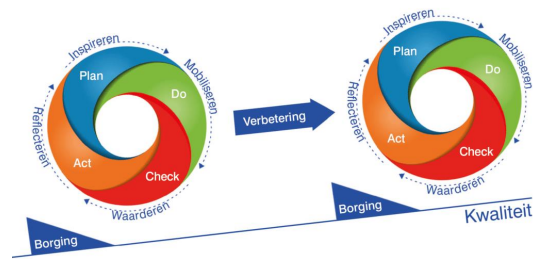
2. Verantwoording beleid

2.1 Onderwijs en kwaliteit

Prisma hanteert cyclisch en duurzaam kwaliteitsbeleid dat de kwaliteitsstructuur en kwaliteitscultuur ondersteunt. We voldoen binnen dit beleid aan de wet- en regelgeving. Onze definitie op kwaliteit hebben we als volgt beschreven:

Binnen Prisma hebben we overzicht op de kwaliteit van onderwijs in onze scholen. Wij werken vanuit vertrouwen en een waarderende grondhouding met elkaar en met onze partners samen aan verbetering, verandering en vernieuwing van ons onderwijs. Op basis van het analyseren van sociaal-emotionele en didactische gegevens en een gedegen weging en duiding ervan, wordt er gewerkt volgens een cyclische kwaliteitsaanpak. Dit inzicht leidt tot passend en ambitieus uitzicht. Deze kwaliteitsaanpak draagt bij aan het kwalitatief pedagogisch en didactisch handelen van onze medewerkers en is daarmee het fundament voor de veiligheid en de brede leeropbrengsten van onze kinderen.

Kwaliteit ontstaat in samenhang en samenwerking en vraagt om naast het verzamelen van data ook kwaliteitsdialogen die gevoerd worden op alle niveaus. De kern wordt gevormd door de kwaliteitsstandaarden van de inspectie.



De belangrijkste doelen van het kwaliteitsbeleid zijn:

1. Versterking van het pedagogisch en didactisch handelen van leerkrachten. De kwaliteit van de manier waarop onderwijs gegeven wordt, doet ertoe.
2. Versterking van het onderwijskundig leiderschap. De kwaliteit waarin de schoolleiding kwaliteitsdoelen stelt, hierop zicht houdt, aanstuurt, evalueert en borgt doet ertoe.
3. Versterking van opbrengstgericht werken. De manier waarop het onderwijsteam invulling geeft aan het kwaliteitsbeleid op school en hoe het team met elkaar het gesprek voert over onderwijskwaliteit bepaalt in grote mate het succes van een kwaliteitszorgsysteem.
4. Verbetering van de interne begeleiding en leerlingenondersteuning. Cruciaal bij de aansturing van de onderwijskwaliteit is de rol opvatting en positionering van de leden van het kwaliteitsteam (KT-ers) binnen de school.

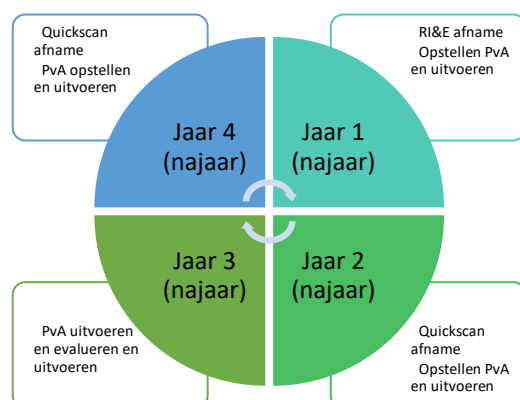
Onze gesprekken zijn derhalve terug te voeren naar een viertal kwaliteitsvragen die we met elkaar bespreken en direct betrekking hebben op de kwaliteitstandaarden (tussen haakjes):

- Voelen de kinderen en het team zich veilig (veiligheid en schoolklimaat, VS)?
- Krijgen de kinderen goed les (onderwijsproces, OP)?
- Leren onze kinderen genoeg (onderwijsresultaten, OR)?
- Is de sturing op de scholen en binnen het bestuur op de onderwijskwaliteit van voldoende kwaliteit (ambitie, sturing en kwaliteit, SKA)?

Onderstaand treft u de verantwoording van die 4 vragen terug, rekening houdend met maatschappelijke thema's 2025 van het ministerie.

2.1.1 Voelen de kinderen en het team zich veilig? (VS)

Iedere school c.q. locatie van Prisma heeft een veiligheidsplan. Hierin staat beschreven hoe er cyclisch vorm wordt gegeven aan de veiligheid. Middels preventiegesprekken die jaarlijks plaatsvinden tussen directeuren en preventiemedewerker wordt stilgestaan bij de veiligheid in en om de school. In onderstaande afbeelding zijn de metingen te zien in de vierjaarscyclus.



In 2025 hebben de volgende activiteiten plaatsgevonden in het kader van (sociale)veiligheid:

- In 2024 is de Quickscan voor medewerkers afgenomen. Dit heeft betrekking op de arbeidsomstandigheden. De resultaten zijn in januari 2025 geanalyseerd en hieruit zijn interventies gepland op school- en bestuursniveau. De plannen van aanpak zijn vastgelegd in een speciaal hiervoor bedoelde softwaretoepassing (ARBO meester). Werkdruk is een punt dat aandacht blijft vragen. Het welbevinden en werkplezier blijven echter ook heel positief. Onder andere door middel van een goede (strategische) personeelsplanning en een aanscherping van de gesprekkencyclus proberen we medewerkers te blijven binden en boeien.
- In december 2025 heeft een tevredenheidspeiling plaatsgevonden onder leerlingen, ouders en medewerkers. We scoren hoger dan de metingen in 2021 en 2023 en op vrijwel alle onderdelen bij alle doelgroepen boven de landelijke benchmark.

Peiling	2021	2023	2025	Landelijk 2025
Ouders	7,7	7,7	7,9	7,8
Leerlingen	8,0	8,0	8,3	8,2
Medewerkers	7,8	7,9	7,9	7,8

In januari van 2026 vindt de analyse plaats en zullen preventiegesprekken leiden tot meer inzicht in de data. We zijn in ieder geval zeer tevreden over deze uitkomsten.

- Bij alle leerlingen nemen we minimaal één keer per jaar de Monitor Sociale Veiligheid (MSV) af. De afname is in het najaar en de resultaten worden in februari verantwoord in de schoolanalyse. Interventies lopen dan inmiddels op schoolniveau. In 2025 zijn er op bestuursniveau geen risico's geconstateerd. De data worden ook gedeeld met de inspectie en daar zijn ook geen risico's geconstateerd.
- Aan het einde van het schooljaar maakt iedere school op alle kwaliteitsstandaarden een schoolzelfevaluatie in het instrument MijnSchoolPlan. Hierin geven scholen aan hoe ze de standaarden scoren op basis van data en eigen bevindingen. Scholen kunnen zich hier een score

van 1-4 geven (1 onvoldoende, 2 matig, 3 goed en 4 vooruitstrevend). We zien in het bestuursoverzicht de scores van alle scholen en zijn zeer tevreden over de conclusies.

- Jaarlijks vinden preventiegesprekken plaats op de scholen en binnen het bestuur. Hierin worden alle veiligheidsaspecten doorgenomen. Er is overzicht op school- en bestuursniveau en er kunnen naast de interventies op specifieke scholen ook interventies op bestuurniveau ingezet worden. In januari 2025 werden deze gesprekken gevoerd.
- De onderwijsdag van Prisma waaraan alle medewerkers deelnemen stond afgelopen schooljaar in het teken van (professionele) cultuur. Jitske Kramer gaf een keynote over haar reisverhalen waarin cultuur vanuit verschillende perspectieven bekeken werd. Tijdens de schoolbezoeken van oktober 2025 tot aan de voorjaarsvakantie 2026 staan dan ook kampvuorgesprekken gepland op alle scholen met als thema “de kleine cyclus”. Ook hier staat de verbinding tussen schoolklimaat en onderwijsproces centraal.
- Binnen een drietal scholen functioneert een “brugfunctionaris” die laagdrempelig een brug vormt tussen de school en thuisituatie van leerlingen. We zijn hier heel tevreden over.

2.1.2 Krijgen de kinderen goed les? (OP)

Bij zicht op het onderwijsleerproces (OP) gaat het om de volgende onderdelen.

Basisvaardigheden (OP 0)

Alle scholen hebben aandacht voor de basisvaardigheden en een aanbod in een doorgaande lijn van groep 1 tot en met 8. Daarbij wordt nadrukkelijk onderzocht of methodieken en methodes aansluiten bij de eigen leerlingenpopulatie en de kerndoelen. Deze trajecten staan opgenomen in de schoolverbeterplannen (evidence-informed, op basis van criteria, implementatie) en de jaarplanningen. In november 2025 is onze adviseur onderwijs aanwezig geweest bij de presentatie van de nieuwe kerndoelen in het primair onderwijs in Nieuwegein. In de tweede helft van schooljaar 2025-2026 gaan we kijken hoe we ons voorbereiden en deze kerndoelen gefaseerd kunnen implementeren.

Aanbod (OP 1)

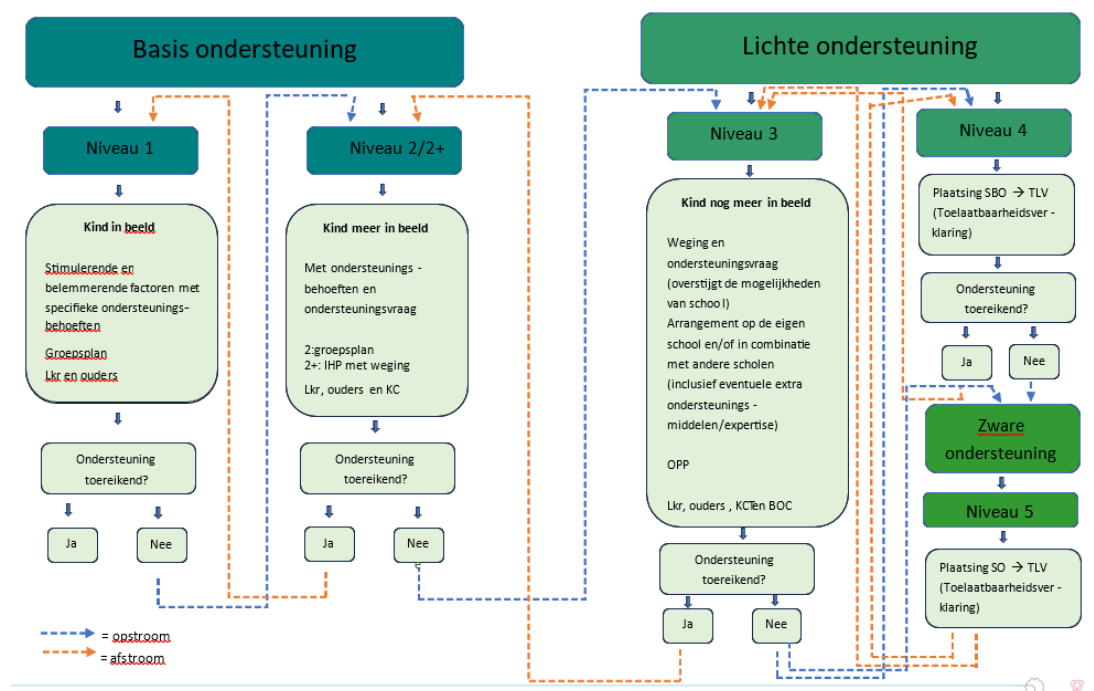
Alle scholen beschrijven in kwaliteitskaarten hun werkwijze en aanbod inclusief doelen op de diverse vakgebieden. Er zijn arrangementen die op de school plaatsvinden, maar soms ook daarbuiten zoals de arrangementen van de taalklas NT2 (Nederlands als tweede taal) en de topklas HB (hoogbegaafdheid). Via vaste routes wordt vastgesteld welke leerlingen in aanmerking komen voor een arrangement. In de arrangementen wordt doelgericht gewerkt om de leerlingen weer deel te kunnen laten nemen in de eigen groep (op de eigen school). Hierbij hebben we hoge verwachtingen en behandelen we ongelijk om gelijke kansen te creëren. Bij de topklas is op behoefte van diverse scholen, na een gedegen onderzoek, in najaar van 2025 ook een middenbouwgroep gestart voor één dag in de week.

Zicht op ontwikkeling (OP 2)

Om onderwijs vanuit hoge verwachtingen te realiseren is het van belang dat leerlingen goed in beeld zijn. Dat begint al vanaf het moment dat de leerlingen onze school binnenkomen en zelfs al daarvoor voor de kinderen die gebruik maken van de voorschoolse opvang. Hiervoor is een doorstroomroute

opgesteld die de drempel van dagopvang naar onderwijs voor kind en ouders moet minimaliseren. Scholen hebben goed zicht op de (startende) leerlingen. In december 2025 is een onderzoek gestart onder alle KT-ers om zicht te krijgen op deze standaard. De bevindingen uit dit onderzoek dragen bij aan het opstellen van een kwaliteitskaart OP 2 en OP 3 voor Prisma. De afronding van dit traject staat gepland in 2026.

We zijn zeer tevreden over de ondersteuning die op de scholen geboden kan worden voor leerlingen met specifieke ondersteuningsbehoeften. Aan het begin van schooljaar 2025-2026 hebben we 73% van het aantal leerlingen in ondersteuningsniveau 1, 24% in ondersteuningsniveau 2 en 3% in ondersteuningsniveau 3. Samen met de bovenschools ondersteuningscoördinator (BOC-er) wordt steeds opnieuw gekeken naar de kansen en mogelijkheden van een leerling en of we kunnen/moeten afschalen/opschalen in ondersteuningsniveau en wat dit vraagt van het aanbod, de ondersteuning en met name het leerkrachthandelen.



Het aantal toelaatbaarheidsverklaringen (TLV's) van Prisma ligt onder het landelijk gemiddelde.

Aantal afgegeven TLV's	2021-2022		2022-2023		2023-2024		2024-2025	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Van basisschool naar SBO	15	0,87	12	0,70	4	0,23	13	0,71
Van basisschool naar SO	1	0,06	6	0,34	3	0,17	6	0,33
Van SBO naar SO	1	0,06	1	0,06	2	0,11	1	0,05

Pedagogisch en didactisch handelen (OP 3)

Het geven van een goede les, die afgestemd is op de ondersteuningsbehoeften van leerlingen, leidt tot betere resultaten. Alle leerkrachten hebben recht op feedback op hun pedagogisch en didactisch handelen. Door bij elkaar te gaan kijken met een vaste kijkwijzer gaan we steeds meer met eenzelfde bril kijken en kunnen we hierover de dialoog voeren. In schooljaar 2024-2025 zijn we begonnen met visitaties onder leiding van een groep extern geschoolde directeuren, KT-ers en leerkrachten. Die werkwijze hebben we in het schooljaar 2025-2026 aangescherpt. Dit past nu heel goed in de lijn van ons kwaliteitsbeleid (en als aanvulling op de interne audits). Vanaf oktober 2025 is de ronde visitaties gestart. We zien in de tussenevaluatie een duidelijke verbetering in het lesgeven ten opzichte van de visitaties in het vorige schooljaar.

Onderwijstijd (OP 4)

Alle scholen conformeren zich aan de wet- en regelgeving als het gaat om de onderwijstijd. Dit staat opgenomen in de schoolgids. Hier wordt door het bestuur op toegezien.

Afsluiting (OP 6)

Alle leerlingen hebben recht op een kansrijk advies. Vanuit hoge verwachtingen kijken we gedurende de gehele schoolloopbaan naar de resultaten en ontwikkeling van de leerling. Al in een vroeg stadium worden de leerling en ouders meegenomen in het pre-advies. Dit alles staat beschreven in ons PO-VO protocol en is op elke school opvraagbaar. De overdracht naar het VO gebeurt vakkundig en er is altijd sprake van een warme overdracht. Prisma laat haar leerlingen niet zomaar los. We zijn ook op de lange termijn nieuwsgierig naar de ontwikkelingen van onze leerlingen.

2.1.3 Leren onze kinderen genoeg? (OR)

Bij het verzamelen van data zijn we steeds op zoek naar wat we willen weten en wat we dus willen meten. Het maken van een goede analyse en het zoeken naar hypothesen zijn voorwaardelijk voor het stellen van nieuwe doelen en interventies. We maken bij Prisma in ieder geval gebruik van onderstaande informatie.

- Schoolweging en schoolspreiding. Als we weten wat de schoolweging is en spreiding is, weten we wat we in ieder geval mogen verwachten van onze leerlingen. Deze data zijn terug te vinden in de leerlingenpopulatie die elke school beschreven heeft.

Schoolweging	Lager dan gemiddeld	Gemiddeld	Hoger dan gemiddeld
	0/10 scholen	9/10 scholen	1/10 scholen
Schoolspreiding	Kleiner dan gemiddeld	Gemiddeld	Groter dan gemiddeld
	3/10 scholen	5/10 scholen	2/10 scholen

- Doorstroomtoets (DTS). Binnen Prisma hanteren we op alle scholen dezelfde toets (IEP). In onderstaande tabel is te zien hoeveel scholen van Prisma op of boven de norm presteren. Binnen het speciaal basisonderwijs (SBO) wordt alleen gewerkt met een landelijk gemiddelde, vandaar dat bij het landelijke gemiddelde 11 scholen benoemd staan en bij de signaleringswaarde 10.

	correctie waarde 1F	signalerin gswaarde 1F	landelijk gemiddelde 1F	correctiewaa rde 2F/1S	signaleringw aarde 2F/1S	landelijk gemiddel de 2F/1S
2021		10/10	7/11		9/10	6/11
2022		10/10	7/11		5/10	2/11
2023	10/10	9/10	5/11	10/10	9/10	4/11
2024	10/10	10/10	7/11	8/10	6/10	5/11
2025		10/10	9/11		8/10	7/11
Trend		Stabiel	Stijgend		Stijgend	Stijgend

In de volgende tabel is te zien hoe scholen op de drie vakgebieden (lezen, taalverzorging en rekenen) scoren. We zijn tevreden over de ontwikkeling op onze scholen. Het onderwijs vraagt echter continue kijken naar data, het duiden hiervan en uitzetten van nieuwe doelen. We zien bij rekenen dat er nog een opdracht ligt bij het 1S (streef)niveau. In de kwaliteitsgesprekken met de adviseur onderwijs en in de gesprekken met de bestuurder worden passende interventies besproken. De inspectie kijkt vanaf het volgend schooljaar weer naar de resultaten over een termijn van drie jaar en zal hier ook op oordelen. Voor de DST 2025 is dit nog niet aan de orde.

Schooljaar	1F lezen	2F lezen	1F tav	2F tav	1F rekenen	1S rekenen
2021	8/10	6/10	10/10	6/10	8/10	4/10
2022	7/10	2/10	8/10	3/10	6/10	5/10
2023	5/10	6/10	7/10	8/10	6/10	3/10
2024	10/10	5/10	9/10	4/10	6/10	3/10
2025	10/10	9/10	8/10	8/10	9/10	5/10
Trend	stabiel	stijgend	dalend	stijgend	stijgend	stijgend

- Achterstandsscores. Een aantal scholen binnen Prisma heeft een hoge achterstandsscores. We zijn van mening dat álle leerlingen recht hebben op goed passend onderwijs. In de beschrijving van de leerlingenpopulatie zijn deze cijfers wel terug te zien. Op basis hiervan kunnen specifieke keuzes gemaakt worden in het onderwijsproces (aanbod, tijd, instructies, etc).
- Schooladvies. Leerlingen krijgen een schooladvies en een advies vanuit de DST. Als er een significant verschil zit tussen een schooladvies en het toetsadvies vindt een heroverweging plaats. Dit kan resulteren in een bijstelling van het advies. Voor Prisma ziet de advisering voor 2025 er als volgt uit:

Aantal schoolverlaters	Aantal leerlingen heroverweging	Heroverwegingen	Aantal bijgestelde adviezen	Bijgestelde adviezen
194 (5 lln ontheffing)	68	35%	44	22%

Zoals hierboven (OP 6) reeds beschreven, wordt ons advies zorgvuldig opgesteld en waar er twijfel is worden externen betrokken om met ons mee te kijken. Na de advisering worden leerlingen zorgvuldig overgedragen naar het VO en blijven we hen volgen, vooral tijdens de eerste drie jaren.

- Bestendiging VO. We kijken elk jaar naar de bestendiging van oud-leerlingen in het VO. Waar zitten onze leerlingen na 3 jaar in het VO? Deze data geven ons zicht op onze manier van adviseren en worden gebruikt in de analyse van de DST.

Percentage en absolute getallen gelijk/hoger/lager dan definitief advies				
Prisma	gedoubleerd	afgestroomd	gelijk	opgestroomd
2020-2021	2%	18%	72%	6%
2021-2022	3%	18%	72%	5%
2022-2023	4%	20%	66%	14%

- Resultaten M- en E-toetsen. De voortgang in de groepen wordt minimaal twee keer per jaar (midden en eind) getoetst middels een methode-onafhankelijke toets. De resultaten worden in een schoolanalyse geduid en besproken op teamniveau. De bevindingen worden verder uitgewerkt in de volgende planperiode en weggezet in de planning (op school- en groepsniveau). Bovenschools kunnen we volgen welke groepen onder druk staan en waar interventies nodig/wenselijk zijn. Deze worden dan in de kwaliteitsgesprekken meegenomen. Door met het hele team te kijken naar de ontwikkeling van de leerlingen voelt ook iedereen zich verantwoordelijk voor alle leerlingen.
- Sociaal emotionele ontwikkeling. Naast de leerresultaten kijken we ook naar de sociale en maatschappelijke competenties van de leerlingen. Dit is minder inzichtelijk te maken met specifieke data. Wel zien we dat de scholen hier aandacht aan besteden met als voorbeeld de portfolio's. Hierin worden naast leeropbrengsten ook onderdelen met betrekking tot socialisatie en personificatie opgenomen. Sinds dit jaar meten we burgerschap op alle scholen. Dit is nog niet zover ontwikkeld dat we hier een bestuursoverzicht van hebben. In de kwaliteitsgesprekken wordt hier wel aandacht aan besteed.

2.1.4 Hoe is de sturing op de scholen en binnen het bestuur op kwaliteit? (SKA)

Binnen Prisma is de structuur zo ingericht dat er steeds gewerkt wordt vanuit bestuur naar school naar groep. Vanuit missie, visie, strategie naar beleid en uitvoering. Door de uitvoering van het kwaliteitsbeleid houden we zicht op wat we doen en hoe we dit doen. Dit maakt ook mogelijk dat we

tijdig kunnen bijsturen als dat nodig of gewenst is. We verantwoorden ons intern en extern. Intern aan de eigen teams, leerlingenraden en medezeggenschap en extern naar ouders, gemeente, samenwerkingsverband, inspectie, etc. We doen dit niet alleen achteraf, maar maken bewust keuzes om ouders, leerlingen en externen ook aan de voorkant mee te laten denken in onze ontwikkelingen (bijvoorbeeld door ouderpanels en brainstormsessies).

Wat ouderbetrokkenheid betreft is het nog de moeite waard om te vermelden dat we in 2025 de samenwerking hebben gezocht met stichting Cultuurpad om de samenwerking met ouders te intensiveren. Samen weten we meer dan ieder afzonderlijk.

Bij de kwaliteitsstandaarden SKA staan binnen Prisma de professionalisering en de cultuur van alle medewerkers centraal. Meer hierover is terug te lezen in het hoofdstuk personeel & professionalisering. Scholen hebben veel autonomie binnen de afgesproken strategische en financiële kaders. Op basis hiervan maken scholen zelf hun plannen en keuzes. De schoolleider heeft een sleutelrol in het vormgeven van een professionele organisatie. Voor de leerkracht geldt dat hij/zij binnen de organisatie kennis deelt, kennis ontwikkelt, verantwoordelijkheid neemt en verantwoording aflegt. Van iedereen wordt een intrinsieke motivatie gevraagd om werkprocessen te verbeteren. De schoolleiding stuurt processen en resultaten én op welbevinden van medewerkers (omgangscultuur en eigenaarschap). Door sterk leiderschap bevordert de schoolleider de professionele cultuur en beter onderwijs voor leerlingen. In 2025 is hier ook scholing op geweest, zie hoofdstuk personeel & professionalisering.

2.2 Personeel & Professionalisering

Meerjaren koers

Prisma is een stabiele en professionele organisatie waarin medewerkers zich gezien en gewaardeerd voelen en ruimte krijgen om zich te ontwikkelen. Als lerende organisatie benutten we actief elkaars kwaliteiten, stimuleren we reflectie en versterken we continu het professioneel handelen. Vanuit hoge ambities werken we gezamenlijk aan goed onderwijs en het verschil voor kinderen. Scholen hebben daarbij ruimte voor eigen keuzes, binnen heldere kaders en in nauwe samenwerking met ouders en partners.

De koers van Prisma is vastgelegd in het strategisch beleidsplan 2023-2027 en vertaald naar schoolplannen. Centraal staan het versterken van de professional, het laag beleggen van verantwoordelijkheden, samenwerking als kracht, inspirerend leiderschap en continue professionalisering. De kwaliteitsstructuur en -cyclus zijn stevig verankerd en het onderwijskundig leiderschap is zichtbaar versterkt. De focus ligt op de kwaliteit van het lesgeven, eigenaarschap en samenwerking binnen teams. Er wordt gewerkt met evidence-informed interventies en waar nodig wordt externe expertise ingezet.

Context en ontwikkelingen

De context waarin Prisma opereert laat in 2025 een aantal ontwikkelingen zien. In het afgelopen jaar is zichtbaar geworden dat de arbeidsmarkt krapper wordt, dat de uitstroom door pensionering toeneemt en dat de instroom van nieuwe leerkrachten onder druk staat. Tegelijkertijd vraagt de toenemende complexiteit van het onderwijs om meer samenwerking, flexibiliteit en het beter benutten van expertise. Dit betekent een beweging van werken vanuit afzonderlijke scholen naar meer samenwerking in clusters en netwerken, met meer mobiliteit, kennisdeling en gezamenlijke verantwoordelijkheid. Deze ontwikkelingen vragen om gerichte strategische keuzes in het HR-beleid en een verdere versterking van de organisatie als geheel. Daarmee hebben we in 2025 een forse eerste stap gemaakt en dit zal een vervolg krijgen de komende jaren.

HR beleid

Het HR-beleid wordt in gezamenlijkheid ontwikkeld met directeuren en de HR-projectgroep. In deze projectgroep worden HR-thema's inhoudelijk uitgewerkt, afgestemd en voorbereid voor besluitvorming. Het beleid wordt cyclisch gevolgd, geëvalueerd en waar nodig bijgesteld. Relevante data, zoals verzuim, formatie, vervangingen, in-, door- en uitstroom en belangstellingsregistratie, worden periodiek besproken met directeuren en het CvB ter onderbouwing van beleidskeuzes.

In 2025 is, voortkomend uit de evaluatie van het strategisch beleidsplan, binnen de HR-projectgroep gewerkt aan verschillende ontwikkelthema's die onderdeel zijn van het bestuursverbeterplan. Hierbij ligt de focus op het versterken en doorontwikkelen van het HR-beleid en de bijbehorende instrumenten. Concreet is gewerkt aan:

- de verdere uitwerking van het professionaliseringsbeleid en de ontwikkeling van de Prisma Academie;
- de start van de digitale werknemersreis, die de volledige medewerkerscyclus ondersteunt en zorgt voor meer samenhang in processen en medewerkersbeleving;
- het herijken van de gesprekkencyclus, met een duidelijke Prisma-lijn en een sterkere koppeling aan functieprofielen, competenties en gedrag;
- het actualiseren van het functiehuis conform de nieuwe cao en de ontwikkelingen binnen Prisma;
- het versterken van de verzuimaanpak, met meer nadruk op preventie, duurzame inzetbaarheid en effectieve re-integratie, waarbij het voeren van het goede gesprek centraal staat.

Werving en selectie

In 2025 is de ingezette lijn op werving en selectie verder geprofessionaliseerd, met centrale regie vanuit HR en aandacht voor positionering en meer uitstraling van Prisma als werkgever. De basisformatie bleef grotendeels ingevuld, maar het invullen van vervangingen en vacatures werd merkbaar uitdagender. Tegelijkertijd wordt steeds nadrukkelijker ingezet op strategisch werven, onder andere via stages en mensen zelf opleiden.

Begeleiding en ontwikkeling

De begeleiding van starters en de inzet op professionalisering zijn in 2025 voortgezet. De bovenschoolse coaches (en tevens schoolopleiders, 0,8 fte) en intervisiebijeenkomsten dragen bij aan duurzame inzetbaarheid en kwaliteit van starters en nieuwe medewerkers binnen Prisma. Daarnaast wordt gericht ingezet op begeleiding op de werkplek en coaching, waarbij ontwikkelafspraken in de gesprekkencyclus richting geven aan de professionele ontwikkeling en het behoud van medewerkers. De ontwikkeling van een Prisma Academie is in voorbereiding en zal deze lijn in de komende periode verder versterken.

Stagiaires, opleiden en doorstroom

Binnen het opleidingsnetwerk met De Kempel zijn de twee schoolopleiders werkzaam voor de begeleiding van stagiaires. Prisma beschikt over een beleidsplan voor stagebegeleiding en de inductiefase, waarmee de kwaliteit en continuïteit van begeleiding wordt geborgd. In het schooljaar 2025-2026 zijn in totaal 55 stagiaires gestart, bestaande uit 31 Pabo-stagiaires (HBO) en 24 MBO-stagiaires (exclusief 13 CIOS-studenten). De begeleiding van Pabo-stagiaires vindt plaats binnen het opleidingsnetwerk met De Kempel. De begeleiding van MBO-stagiaires wordt georganiseerd in samenwerking met regionale MBO-instellingen, met name voor opleidingen tot onderwijsassistent en CIOS. Hoewel deze groep in beperkte mate doorstroomt naar functies binnen Prisma, blijft de organisatie vanuit maatschappelijk perspectief investeren in begeleiding en ontwikkeling van deze studenten.

De organisatie van stages wordt verder geprofessionaliseerd door centralisatie via het stagebureau, een evenredige verdeling over scholen en een structurele koppeling met personeelsbehoefte. Hiermee worden stages nadrukkelijk ingezet als strategisch instrument voor toekomstige instroom en binding van medewerkers.

De doorstroom van onderwijsassistenten naar leerkracht blijft een belangrijke pijler en wordt actief gestimuleerd binnen Prisma en de onderwijsregio. In 2025 zijn vier medewerkers gestart in de opleiding tot leerkracht. Daarnaast wordt ingezet op interne doorontwikkeling naar leidinggevende functies. Momenteel volgen drie medewerkers een opleiding tot schoolleider basisbekwaam.

Vanaf augustus 2026 wordt, conform cao-afspraken, een stagevergoeding verplicht. Prisma anticipeert hierop door te gaan werken met een bovenschools stagebudget van circa €80.000 per jaar. Aangezien deze kosten niet structureel worden bekostigd vanuit het Rijk, vraagt dit om bewuste keuzes binnen de begroting en afstemming binnen de onderwijsregio. Tegelijkertijd blijft Prisma hierin investeren, gezien het belang van stages voor duurzame instroom, ontwikkeling en binding van medewerkers.

Onderwijsregio en arbeidsmarkt

De samenwerking binnen de onderwijsregio PO Noord-Limburg is in 2025 verder verstevigd. De gezamenlijke aanpak richt zich op het aantrekken, opleiden en behouden van personeel. De arbeidsmarkt wordt structureel knapper. Voor de komende jaren wordt bij Prisma een natuurlijk verloop van circa 4 a 5 fte (pensioen en loopbaan) verwacht. In 2025 betrof dit 1,6 fte aan directie en 1,8 fte onderwijspersoneel en 4,0 fte aan onderwijsassistenten. De uitstroom binnen het



onderwijsondersteunend personeel (OOP) is deels het gevolg van een bewuste strategische keuze om de inzet van OOP te verminderen en sterker te sturen op een stevige basisformatie van onderwijspersoneel (OP).

Strategische personeelsplanning (SPP)

In 2025 is de focus verschoven naar een meer kwalitatieve strategische personeelsplanning. Uit de kwalitatieve vlootinspectie blijkt dat de basis qua onderwijskwaliteit ruim voldoende is, maar dat met name wendbaarheid en samenwerking om versterking vragen. Daarnaast laat de analyse zien dat het aandeel oudere medewerkers toeneemt, de instroom van jonge medewerkers beperkt is en kennisborging en doorstroom cruciaal worden. Dit leidt tot gerichte keuzes, zoals het versterken van samenwerking in clusters, het beter benutten van de potentie bij LC leerkrachten en kwaliteitscoördinatoren (KC / KT-ers) en het ontwikkelen van loopbaanpaden.

Vooruitblik en beweging naar 2026

De inzichten uit 2025 vormen de basis voor het bestuursformatieplan 2026 en verder. Binnen de financiële kaders van de begroting worden keuzes gemaakt ten aanzien van de inzet van mensen en middelen, met een duidelijke strategische doorkijk. De belangrijkste beweging is die van afzonderlijke scholen naar meer samenwerking in clusters en netwerken. Dit krijgt concreet vorm door onder andere een mobiliteitscarroussel, duo-directeurschap (bijvoorbeeld bij De Fontein en OBS Favoriet) en bovenschoolse inzet van expertise. De kwaliteiten en expertises van medewerkers worden zichtbaar gemaakt via 'De gezichten van Prisma', ondersteund door de digitale werknemersreis en een digitale community waarin medewerkers elkaar kunnen vinden en kennis delen.

Tegelijkertijd worden bewuste keuzes gemaakt in de inrichting van de organisatie, met meer focus op inzet in het primaire proces en het versterken van flexibiliteit. Daarnaast blijft de inzet op opleiden en ontwikkelen essentieel, met een sterke koppeling tussen stageplaatsen, personeelsbehoefte en begeleiding. De Prisma Academie ondersteunt dit door het organiseren van fysieke ontmoetingen, kennisdeling en verdere professionalisering. De digitale werknemersreis zorgt ervoor dat medewerkers eenvoudig toegang hebben tot relevante informatie en draagt bij aan betrokkenheid en verbinding. Deze ontwikkeling vraagt niet alleen om organisatorische keuzes, maar ook om aandacht voor vertrouwen en draagvlak. Door ontmoeting, kennisdeling, pilots en gefaseerde implementatie wordt gewerkt aan een sterke professionele community binnen Prisma, die klaar is voor de uitdagingen van de komende jaren.

Personeelsbestand

Het functiehuis binnen Prisma is een dynamisch instrument dat minimaal één keer per jaar wordt geactualiseerd, in afstemming met de GMR en de organisatie. In 2025 zijn de nieuwe functies en ontwikkelingen vanuit de PO-Raad en de cao hierin verwerkt, zoals de inhoudelijke stappen van KT-taken naar KC-functie (kwaliteitscoördinator). Ook is ingezet op het verder verduidelijken en versterken van de LC-functies, waarbij scherper is uitgewerkt welke rollen, verantwoordelijkheden en opdrachten bij deze functies horen.

In de praktijk zijn tevens nieuwe ontwikkelingen zichtbaar, zoals de inzet van een adjunct-directeur op schoolniveau evenals de introductie van de functie officemanager binnen het ondersteuningsbureau. Deze functies worden in 2026 opgenomen in het functiehuis.

Functies

Het personeelsbestand van Prisma zag er op peildatum 31-12-2025 als volgt uit:

Functie	Geslacht		Gegevens		Totaal FTE	Totaal Aantal
	Vrouw	Man	FTE	Aantal		
	FTE	Aantal	FTE	Aantal		
leraar	90,07	124,00	15,00	16,00	105,07	140,00
onderwijsassistent	10,83	19,00	3,70	5,00	14,53	24,00
vakleerkracht bewegingsonderwijs	2,80	4,00	0,40	1,00	3,20	5,00
Medewerker facilitaire zaken A			0,63	1,00	0,63	1,00
Directeur D12	5,30	6,00	3,70	4,00	9,00	10,00
ICT Specialist			1,80	2,00	1,80	2,00
Adviseur Onderwijs	1,00	1,00			1,00	1,00
schoonmaker	0,39	1,00			0,39	1,00
Medewerker P&O	1,00	1,00			1,00	1,00
Adviseur Onderwijs & Kwaliteit - Bovenschools Onderwijs	0,90	1,00			0,90	1,00
Administratief Medewerker	0,60	1,00			0,60	1,00
Coördinator Facilitair Beheer			0,90	1,00	0,90	1,00
Bestuurssecretaresse	0,70	1,00			0,70	1,00
Onderhoudsmedewerker			0,80	1,00	0,80	1,00
voorzitter college van bestuur			0,80	1,00	0,80	1,00
Gedragswetenschapper	0,60	1,00			0,60	1,00
conciërge			0,40	1,00	0,40	1,00
Eindtotaal	114,18	160,00	28,13	33,00	142,30	193,00

Bron: AFAS

Leeftijdsopbouw

De leeftijdsopbouw en verdeling man/vrouw (peildatum 31-12-2025) is te zien in onderstaande tabel. De verhouding man/vrouw is op stichtingsniveau in aantallen medewerkers 17% man en 83% vrouw.

Korte samenvatting van onderstaande tabel. Het personeelsbestand is sterk vrouwelijk en geconcentreerd in de leeftijd 25-54 jaar (stabiele kern). De instroom van jonge medewerkers is beperkt, terwijl er binnen 5-10 jaar een duidelijke uitstroom (55+) aankomt. Dit vraagt om gerichte sturing op instroom, kennisborging en ontwikkeling van de middengroep.

	Geslacht		Gegevens		Totaal FTE	Totaal Aantal
	Vrouw	Man	FTE	Aantal		
Lt groep	FTE	Aantal	FTE	Aantal		
0-24	12,80	15,00	0,80	1,00	13,60	16,00
25-34	26,00	31,00	4,90	6,00	30,90	37,00
35-44	31,33	47,00	7,35	8,00	38,68	55,00
45-54	26,13	40,00	8,78	10,00	34,90	50,00
55-59	9,66	14,00	2,70	3,00	12,36	17,00
60 en ouder	8,26	13,00	3,60	5,00	11,86	18,00
Eindtotaal	114,18	160,00	28,13	33,00	142,30	193,00

Bron: AFAS

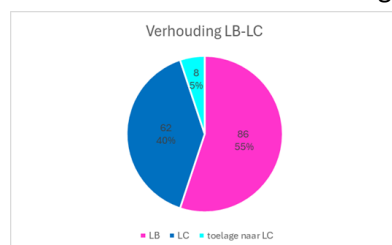
Onderstaande tabel geeft de leeftijden per functiecategorie weer per 31-12-2025. De gemiddelde leeftijd binnen Prisma is 42,5 jaar en daarmee in balans. OOP en directie zijn relatief ouder en vormen een toekomstig uitstroom- en kennisrisico. OP en OOP vormen een stabiele basis met ruimte voor doorontwikkeling en doorgroei.

categorie	gemiddelde leef	fte
OP	41,75	109,27
OOP	39,29	14,53
OOP-Z	52,46	9,71
DIR	48,10	8,80
Eindtotaal	42,50	142,30

Bron: AFAS

LC-functies

In 2025 is de inzet van de LC-functies op Prismaniveau geanalyseerd. Hieruit blijkt dat het aandeel LC-functies (circa 40%) hoger ligt dan de historische norm van 30% LC en 70% LB. Dit vraagt om aanscherping van rollen, taken en verwachtingen. De eerste stap is gezet door de verhouding LB-LC op stichtingsniveau inzichtelijk te maken. In schooljaar 2025-2026 wordt dit verder uitgewerkt op school- en clusterniveau, om gericht te kunnen sturen op inzet en formatie. De meerwaarde van LC-functies wordt geborgd in de gesprekkencyclus, onder andere via een competentiematch die het onderscheid met LB concretiseert en richting geeft aan ontwikkeling en loopbaanpaden.



Bron: AFAS

Deeltijd-volgtijd

De formatie binnen Prisma bestaat voor circa 75% uit deeltijdaanstellingen. Dit vraagt nadrukkelijk aandacht voor goede afstemming, overdrachtsmomenten en continuïteit binnen teams en het onderwijsproces.

Geslacht	Partime	Fulltime	Eindtotaal
Vrouw	127	33	160
Man	18	15	33
Eindtotaal	145	48	193

Bron: AFAS

Verhouding tijdelijk-vast

Binnen Prisma heeft circa 90% van de medewerkers een vaste aanstelling. De tijdelijke aanstellingen betreffen onder andere uitbreidingen voor bovenschoolse projecten en functies zoals brugfunctionarissen, evenals tijdelijke inzet van onderwijsassistenten en een beperkte groep OP. Het merendeel van deze tijdelijke inzet is reeds opgenomen in de formatie voor schooljaar 2026-2027, onder meer ter invulling van pensionering, loopbaanbewegingen en langdurige vervanging.

Dienstbetrekking code	Onbepaalde tijd	Bepaalde tijd	Eindtotaal
OP	99,77	9,50	109,27
OOP	11,83	2,70	14,53
OOP-Z	9,66	0,05	9,71
DIR	7,10	1,70	8,80
Eindtotaal	128,35	13,95	142,30

Bron: AFAS

Duurzame inzetbaarheid (bapo)

De opname van duurzame inzetbaarheid betreft 0,64 fte. Dit is relatief beperkt (de kosten worden bovenschols vanuit solidariteit gedekt). In het kader van duurzame inzetbaarheid en voorkomen van verzuim is het relevant om te onderzoeken wat hieraan ten grondslag ligt, zoals mogelijke onbekendheid, beperkte behoefte of een mismatch met de schoolontwikkeling.

Verzuim

Het verzuimbeleid binnen Prisma is gericht op preventie, duurzame inzetbaarheid en het tijdig interveniëren bij dreigende uitval. Leidinggevend, HR en bedrijfsarts werken hierin nauw samen, waarbij steeds maatwerk wordt toegepast, onder andere door de inzet van een arbeidsdeskundige, coach en psycholoog.

In 2025 bedroeg het gemiddelde verzuimpercentage 5,4%. Dit ligt onder het landelijke gemiddelde voor het onderwijs (5,8%, CBS 2025; 4^e kwartaal). Het verzuim wordt binnen Prisma voornamelijk veroorzaakt door langdurig verzuim (43-365 dagen). Kortdurend verzuim is relatief beperkt en stabiel.

De aard van het verzuim laat zien dat met name fysieke klachten (bewegingsapparaat) en psychische factoren, vaak in combinatie met privéomstandigheden, een belangrijke rol spelen. Daarnaast vraagt het actief sturen op functioneren en inzetbaarheid om een zorgvuldige balans. Het bespreekbaar maken van functioneren kan bijdragen aan ontwikkeling, maar kan in sommige gevallen ook leiden tot (tijdelijke) uitval.

Gemiddelde verzuimcijfers

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Prisma	8,5%	6,8%	6,7%	4,5%	4,1%	5,3%
Landelijk PO	4,8%	4,7%	5,6%	5,5%	5,5%	5,8%

Bron: AFAS



Verzuimpercentage bron: AFAS

Arbeidsongevallen

In 2025 zijn er geen arbeidsongevallen gemeld.

Exitgesprekken

Met elke medewerker die de organisatie verlaat, wordt door HR een exitgesprek gevoerd. Op basis hiervan wordt onder andere geïnventariseerd hoe wij ons als werkgever verder kunnen verbeteren. Uit de exitgesprekken komt naar voren dat er aandacht nodig blijft voor loopbaankansen en ontwikkelmogelijkheden van medewerkers. Binnen een relatief kleine organisatie en met name op kleinere scholen zijn de doorgroeimogelijkheden soms beperkt. Dit vraagt om blijvende aandacht voor mobiliteit, ontwikkeling en het benutten van kansen binnen en tussen scholen.

Beleid m.b.t. beheersing van uitkeringen na ontslag

Het beleid binnen Prisma is erop gericht om ontslagprocedures zoveel mogelijk te voorkomen door het voeren van het goede gesprek met medewerkers en te investeren in hun ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid. Waar beëindiging van de arbeidsovereenkomst onvermijdelijk is, wordt per situatie een zorgvuldige en weloverwogen afweging gemaakt ten aanzien van de toekenning en hoogte van een eventuele ontslaguitkering. Conform de geldende regelgeving komt een deel van de WW-kosten voor rekening van de stichting. In situaties waarin aantoonbaar is voldaan aan de inspanningsverplichting, kan deze bijdrage worden verlaagd. Dit wordt jaarlijks beoordeeld en gemonitord. In 2025 is geen instroom geweest in de WGA. In de WW is 1 medewerker ingestroomd.

CAO PO

De cao primair onderwijs 2024-2025 is in 2025 geïmplementeerd. De belangrijkste afspraak betreft een salarisverhoging van 4,9% per 1 november 2025, aangevuld met aanpassingen in het salarishuis en harmonisatie van toelagen. Voor 2026 lopen nog enkele belangrijke uitwerkingen, waaronder de invoering van de stagevergoeding per 1 augustus 2026, de toepassing van de waarnemingstoelage per 1 februari 2026 en een aanvullende salarisverhoging van 1,2% per 1 november 2026.

VOG

De verantwoordelijkheid voor de tijdige aanwezigheid van verklaringen omtrent gedrag (hierna: VOG) ligt bij het bestuur. Schoolbesturen dienen hierover te rapporteren in hun jaarverslag en er is met ingang van boekjaar 2024 geen verplichte controle meer door de accountant. De Inspectie van het Onderwijs houdt hierop toezicht.

Het VOG-beleid binnen Prisma borgt dat alle medewerkers en externen die met leerlingen werken beschikken over een geldige VOG bij aanvang van de werkzaamheden. De VOG-verplichting geldt ook voor externen die bijdragen aan het onderwijsproces. Prisma hanteert hierin een 'zero tolerance' beleid, wat wil zeggen dat binnen Prisma niemand zonder aanwezige geldige VOG kan starten. In 2025 is dit, net als voorgaande jaren, prima gelukt.

Nieuwe VOG's in 2025	VOG aanwezig op ingangsmoment	VOG te laat	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerker in loondienst	100%	0	0
Nieuwe personen niet in loondienst met een VOG verplichting	100%	0	0

Banenafpraak

Prisma onderschrijft het belang van de Banenafpraak en zet zich in voor het creëren van duurzame werkplekken voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. In het afgelopen jaar is verkend waar binnen de organisatie structurele mogelijkheden liggen, passend bij zowel de ondersteuningsbehoefte van kandidaten als de vraag binnen scholen en ondersteunende diensten. Met Prisma Schoonmaak B.V. is afgesproken dat zij, waar mogelijk, mensen uit de regionale doelgroep aannemen.

Binnen de facilitaire dienst is inmiddels een medewerker werkzaam vanuit de Banenafpraak. Deze inzet draagt bij aan een inclusieve werkomgeving en ontlast de organisatie. Voor de komende periode blijft Prisma inzetten op uitbreiding van het aantal werkplekken en het borgen van passende begeleiding en kwaliteit, in samenwerking met regionale partners.

Prisma neemt deel aan het Arbeidsmarktoverleg Peel en Maas, waarin onderwijs, gemeente en ondernemers samenwerken rond arbeidsmarktvraagstukken. Thema's die hier spelen zijn onder andere personeelstekorten, toenemende druk door mantelzorg en een afnemende instroom in technische opleidingen. Initiatieven zoals Meet2Match en de inzet via Stichting Ontdeklab dragen bij aan oriëntatie op beroepen en het versterken van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt.

Binnen de gemeente Peel en Maas is één leer- en ontwikkelbedrijf actief (Hal 9), waar verschillende doelgroepen werken aan ontwikkeling richting participatie of betaald werk. Onderwijs, gemeente en werkgevers werken hierin samen. De omvang van deze doelgroep blijft vooralsnog relatief beperkt.

2.3 Huisvesting & Facilitair beheer

Prisma heeft voor de uitvoering van het onderhoud en facilitair beheer van haar gebouwen eigen medewerkers in dienst. Voor het groot onderhoud en beheer van de gebouwen maken we gebruik van de diensten van de SORS Adviesgroep. De belangrijkste werkzaamheden die SORS voor haar rekening neemt zijn:

- opname / schouwen van de gebouwen ten behoeve van de meerjaren onderhoudsplanung (MJOP);
- tekenwerk voor offerte aanvraag en of aanbesteding voor onderhoud;
- begeleiding, advisering en toezicht op uitvoering van planmatig onderhoudswerkzaamheden;
- overleg met gemeente betreffende onderhoudswerkzaamheden en huisvesting;
- controle en advisering over MJOP;
- financieel overleg met controller inzake huisvestingskwesties;
- sparringpartner en adviseur CvB met betrekking tot huisvestingsvraagstukken;
- ondersteuning tijdens schoolvakanties (24/7 klachtenlijn);
- voortgangsoverleg met CvB (circa tweemaandelijks).

Voor de inkoop maakt Prisma gebruik van de diensten van de Onderwijs Inkoop Groep (OIG). Hiervoor is een samenwerkingsovereenkomst getekend. OIG houdt alle contracten op het gebied van facilitaire dienstverlening periodiek tegen het licht en adviseert hierover. Dit resulteert in betere dienstverlening tegen gunstigere voorwaarden. OIG doet dit op basis van een no cure no pay formule en ontvangt een percentage van de besparing. De afspraak is dat OIG Prisma zal blijven ondersteunen bij het contractbeheer en eventuele toekomstige inkoopprojecten.

Integrale huisvestingsplan (IHP) gemeente Peel en Maas

De planning van renovaties en (ver)nieuwbouw is opgenomen in het Integraal Huisvestingsplan (IHP) van de gemeente Peel en Maas. In 2025 is het IHP (2021-2036) geactualiseerd en inmiddels is het ook aangenomen door de gemeenteraad. Voor Prisma staat nog een aantal projecten op de planning. Deze zullen de komende jaren tot uitvoering gebracht worden. In deze paragraaf is de stand van zaken per project beschreven.

KC De Riet

In 2025 is gestart met de bouw van het nieuwe gebouw aan De Riet in Panningen. Het nieuwe gebouw wordt in april 2026 in gebruik genomen door OBS FavoRIET, SBO De Fontein, Hoera kindercentra en PSW. De oude gebouwen worden gesloopt. In 2026 zal het buitenterrein nog opnieuw aangelegd worden en de afrekening van het project met de gemeente plaatsvinden. Het project wordt ruim binnen het budget en de planning gerealiseerd.

KC De Kemp

Het bestaande gebouw van KC De Kemp in Eghel gaat gerenoveerd en uitgebreid worden. Het project is in 2025 gestart en verloopt tot op heden conform planning. De gemeenteraad heeft hiervoor goedkeuring gegeven en budget ter beschikking gesteld. In 2026 wordt een en ander voorbereid en uitgewerkt. Begin 2027 zullen de bouwwerkzaamheden naar verwachting starten.

Voor Prisma staan de projecten bij De Liaan in Helden (beoogde realisatie 2029) en De Horizon in Grashoek (beoogde realisatie 2031) nog op de planning. Nieuw in het IHP is de uitbreiding en verbouwing van het gebouw van Onder de Linden in Beringe. Door de groei van het leerlingenaantal moet de onderwijsruimte hier aangepast en uitgebreid worden. Ten opzichte van de andere locaties is dit echter een relatief klein project.

Binnenklimaat

We hebben een gebouwbeheersysteem dat is aangesloten op de installaties in onze gebouwen. Hiermee kunnen we metingen verrichten en de installaties op afstand (via een app) monitoren en aansturen. Onder andere het CO₂-gehalte in alle klaslokalen wordt op deze manier continu gemeten. Alle gebouwen voldoen aan het geldende bouwbesluit, maar dat betekent niet dat het binnenklimaat in alle gebouwen optimaal is. In gebouwen die niet voorzien zijn van een mechanisch ventilatiesysteem, kunnen we alleen ventileren door deuren en ramen te openen. Hierdoor kan het CO₂-gehalte (voldoende) omlaag gebracht worden, maar dit heeft gevolgen voor de temperatuur. Zeker met de fors gestegen energielasten is dit voor scholen een probleem. Verder is dit ook niet aangenaam voor leerlingen en medewerkers.

Bij renovaties en nieuwbouw moet voldaan worden aan het meest recente bouwbesluit en stelt de gemeente de eis dat het gebouw als Bijna Energie Neutraal Gebouw (BENG) wordt opgeleverd en daarnaast voldoet aan de classificatie Frisse Scholen klasse B. Dit is een sterke verbetering ten opzichte van de huidige situatie, maar de gemeente wenst tot op heden uitsluitend te investeren in het binnenklimaat bij renovatie en/of nieuwbouw.

Prisma Schoonmaak BV

Prisma heeft het schoonmaakonderhoud in eigen beheer. In samenwerking met Facility Cost Control, een bedrijf dat is gespecialiseerd in facilitaire dienstverlening, hebben we een eigen schoonmaakbedrijf Prisma Schoonmaak B.V. Prisma Schoonmaak werkt alleen voor Prisma en de B.V. vormt een fiscale eenheid met de stichting. Het personeel is in dienst van de B.V. en wordt aangestuurd door een operationeel manager van FCC. FCC neemt ook de financiële bedrijfsvoering van de B.V. voor zijn rekening. De kwaliteit van de geleverde diensten wordt gemonitord. De schooldirecteuren geven ieder kwartaal rapportcijfers voor een aantal aspecten. We zijn zeer tevreden over de stap om het schoonmaakonderhoud zelf in uitvoering te nemen.

2.4 Financieel beleid

Prisma streeft naar een gezonde en transparante financiële basis op stichtings- en schoolniveau, dienend aan de onderwijsdoelstellingen. Dit betekent:

- Jaarlijks wordt een (meerjaren)begroting wordt opgesteld met daarin een transparante verdeling van middelen.

- Op stichtingsniveau is sprake van één begroting. Deze totaalbegroting is opgebouwd uit meerdere deelbegrotingen. Naast de begrotingen per school is er een begroting voor de kosten van het ondersteuningsbureau en een begroting voor zaken die bovenschools worden geregeld.
- De schooldirecteuren zijn, na goedkeuring door RvT en vaststelling door CvB, verantwoordelijk voor de begroting van hun eigen school. Het CvB is eindverantwoordelijk voor de totale begroting.
- De bekostiging vanuit het Rijk wordt rechtstreeks in de schoolbegroting geboekt.
- Bijzondere bekostiging wordt voor 100% toegekend aan scholen, tenzij daar op verzoek van het directiebestuur of bijzondere redenen andere afspraken over gemaakt worden.
- Kosten en opbrengsten worden bovenschools verwerkt indien dit past bij de manier waarop organisatorische afspraken zijn gemaakt en indien dit kwalitatief efficiënter is of de risico's op onrechtmatige besteding worden verkleind.
- Exploitatietekorten op stichtingsniveau zijn toegestaan, indien deze gedekt kunnen worden vanuit de reserves en na goedkeuring door de RvT.
- Tijdelijke exploitatietekorten op schoolniveau zijn toegestaan na goedkeuring van het CvB. De richtlijn is dat de som van de exploitatiesaldi over de gehele planperiode minimaal sluitend moet zijn, tenzij er moverende redenen om hiervan af te wijken.
- Reserves worden aangehouden op stichtingsniveau binnen de landelijke grenzen. Resultaten, positief of negatief, worden op stichtingsniveau toegevoegd of onttrokken aan de algemene reserve of de van toepassing zijnde bestemmingsreserve(s).

In de planning & control cyclus is een rapportagesystematiek op drie niveaus geïntegreerd:

1. Raad van Toezicht; stichtingsniveau
2. College van Bestuur; stichtings- en schoolniveau
3. Schooldirecteuren; schoolniveau

Treasurybeleid

Het treasurybeleid van Prisma ligt vast in het treasurystatuut dat is geactualiseerd naar de geldende normen die door het ministerie van OCW zijn vastgelegd. Het treasurybeleid is ondergeschikt en dienend aan de primaire doelstelling van Prisma, het geven van onderwijs. Hiervan afgeleid is de doelstelling van het financieel beleid, het borgen van de financiële continuïteit van de organisatie.

Deze doelstelling valt uiteen in het realiseren en borgen van:

- Voldoende liquiditeit op korte en lange termijn.
- Lage financieringskosten (indien mogelijk met garantiestelling van rijks- of gemeentelijke overheid).
- Kosteneffectief betalingsverkeer.
- Beheersen en bewaken van financiële risico's waaronder het renterisico.

Allocatie van middelen

De onderwijsmiddelen die we ontvangen worden verdeeld over de scholen. Een deel wordt bovenschools (op bestuursniveau) ingezet om kosten te dekken van de onderwijsondersteuning. In onderstaande tabel wordt aangegeven welke middelen aan de scholen zijn verstrekt en hoe de verdeling heeft plaatsgevonden. Tevens is zichtbaar welke middelen op bestuursniveau zijn ingezet.

Onderwijsmiddel	Uitgangspunt allocatie
Basisbekostiging per leerling	scholen conform beschikking DUO
Basisbekostiging per school	scholen conform beschikking DUO
Overgangsbekostiging	scholen conform beschikking DUO
Extra bekostiging kleine scholentoeslag	scholen conform beschikking DUO
Extra bekostiging onderwijsachterstanden	scholen conform beschikking DUO
Extra bekostiging ondersteuningsmiddelen	scholen conform beschikking DUO
Personele bekostiging groei	bovenschools
Bekostiging samenvoeging	scholen conform beschikking DUO
Bekostiging eerste opvang vreemdelingen	bovenschools
Bekostiging professionalisering en begeleiding	bovenschools
Geoormerkte subsidies ministerie	scholen conform beschikking DUO
Overige subsidies ministerie	scholen conform beschikking DUO
Lerarenbeurs	scholen conform beschikking DUO
SWV/budget lichte ondersteuning	bovenschools en school
Leerlinggebonden financiering	scholen betreffende leerlingen

Professionalisering en de begeleiding van startende onderwijsprofessionals en schoolleiders (hierna: PBSS)

Het budget voor de bijzondere bekostiging PBSS is vanaf 2024 structureel beschikbaar. De minister heeft echter besloten dat het geld uitgekeerd wordt aan de onderwijsregio's. Binnen de Onderwijsregio Noord-Limburg, waaraan wij als Prisma deelnemen, is besloten de beschikbare middelen in 2025 voor de organisaties te herverdelen op basis van het aantal leerlingen. Met ingang van 2026 wordt het bedrag voor PBSS (in 2025 € 53 per leerling) toegevoegd aan de basisbekostiging (bedrag per leerling). Voor de onderwijsregio's verandert er niets: zij zullen ook in 2026 circa € 53 per leerling ontvangen.

Binnen Prisma is in de financiële uitgangspunten afgesproken dat de kosten voor de professionalisering en begeleiding van starters en schoolleiders op bestuursniveau geboekt worden. De PBSS middelen worden gebruikt om deze kosten te dekken. Jaarlijks worden de financiële uitgangspunten ter instemming voorgelegd aan de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR). Zowel voor 2025 als ook 2026 heeft de GMR hiermee ingestemd. Voor de begeleiding van starters zijn onder andere twee bovenschoolse coaches aangesteld (0,8 fte). De professionalisering en begeleiding van schoolleiders wordt gebaseerd op de individuele behoefte en noodzaak in overleg met of in opdracht van het CvB. Het bedrag van € 3.000 per persoon is hierbij slechts een richtlijn en minimaal beschikbaar.

Onderwijsachterstandsmiddelen

De middelen voor onderwijsachterstanden worden landelijk vastgesteld op basis van de CBS-indicator. Met deze indicator krijgt het Rijk in beeld op welke basisscholen de achterstandenproblematiek het grootste is. Bij het opstellen van de indicator is met een analysemodel onderzocht welke

omgevingskenmerken het meest bepalend zijn voor onderwijsachterstanden (schoolprestaties gecorrigeerd voor intelligentie) en hoe zwaar zij moeten meewegen in de indicator. De indicator bevat de volgende omgevingskenmerken: het opleidingsniveau van zowel de moeder als de vader, het land van herkomst van de moeder, de sociaal economische thuissituatie (schuldsanering), de verblijfsduur van de moeder in Nederland en het gemiddelde opleidingsniveau van moeders van leerlingen op school. Binnen Prisma worden de onderwijsachterstandsmiddelen volledig toegekend aan de betreffende scholen. De CUMI-regeling zit verwerkt in de bekostiging voor SBO Fontein en wordt ook volledig toegekend aan de school.

Investerings

Aangezien de gemeente verantwoordelijk is voor de financiering van de schoolgebouwen, liggen de investeringen van Prisma met name op het vlak van:

- Meubilair/inventaris
- Buiteninrichting
- Leermiddelen (OLP)
- ICT

De reguliere investeringen per school worden opgenomen in de schoolbegrotingen en ter goedkeuring voorgelegd aan het CvB. Bepaalde investeringen worden Prisma-breed gecoördineerd. De in 2025 gedane investeringen bestaan uit reguliere investeringen uit de schoolbegrotingen. In totaliteit is voor € 316K geïnvesteerd. Hiervan had € 220K betrekking op ICT; deze investeringen hebben plaatsgevonden via het 'Dynamisch aankoopstelsel' (DAS). Door op deze manier alle afzonderlijke ICT-investeringen samen te voegen tot één opdracht die we in de markt hebben uitgezet, hebben we voldaan aan de aanbestedingsregels en ons eigen inkoopbeleid. Ook het meubilair is aangeschaft middels een aanbesteding passend binnen de daarvoor geldende regels. In 2026 zal de inkoop van OLP Europees worden aanbesteed.

2.5 Risico's en risicobeheersing

Risicomanagement draagt bij aan het op een verantwoorde wijze realiseren van onze strategische doelen en maakt onderdeel uit van onze reguliere planning en control cyclus en de daar bijhorende rapportages aan het CvB en de RvT. Bij de periodieke risico-analyse hanteren wij een indeling naar domeinen.

De domeinen zijn:

- Onderwijs & Identiteit
- Personeel
- Bestuur & Organisatie
- Huisvesting
- AVG
- ICT

- Financiën

Per domein beschrijven we de onderkende risico's, waarbij per risico wordt aangegeven:

- Nadere toelichting risico.
- Kans dat het risico zich voor doet; laag, midden, hoog.
- Impact van het risico op de organisatie.
- Zwaarte van de impact: laag, midden, hoog.
- Specifieke actuele issues.
- Financiële consequenties van de impact.
- Genomen beheersingsmaatregelen.
- Nog te nemen beheersingsmaatregelen (inclusief tijdspad).

We scheppen intern een zo compleet mogelijk beeld; ook ten aanzien van de risico's die reeds (grotendeels) zijn gemitigeerd. In het jaarverslag beschrijven we slechts beknopt de belangrijkste punten per ultimo 2025.

Onderwijs & Identiteit

Het domein Onderwijs & Identiteit vormt het bestaansrecht van Prisma. Op dit domein spelen momenteel geen risico's die actie vereisen. Dit is een kwestie van continu blijven borgen dat geen tekortkomingen en/of risico's ontstaan. Hoe we dat doen en wat de stand van zaken is, is te vinden in hoofdstuk 2. De bestuurlijke kwaliteitszorg en het financieel beheer zijn volledig hierop (in)gericht.

Personeel

Het grootste risico in de sector onderwijs is momenteel een tekort aan personeel. Vooralsnog speelt dit probleem echter (nog) niet voor ons. We proberen dit risico voor de nabije toekomst zoveel mogelijk te mitigeren door niet te drastisch te krimpen op het moment dat tijdelijke financiële middelen verdwijnen. We hebben een gezonde eigen vermogenspositie en kunnen tijdelijke exploitatietekorten die samenhangen met het op peil houden van onze formatie opvangen. Tevens hebben we ons personeelsbeleid de afgelopen maanden kritisch onder de loep genomen en geactualiseerd. Alle interventies zijn gericht op het duurzaam binden, boeien en ontwikkelen van mensen.

Bestuur & Organisatie

Het grootste risico op het gebied van Bestuur & Organisatie ligt in de rolvastheid van en continuïteit in de top en ondersteuning van de organisatie. Dit risico is inherent aan de beperkte omvang van de organisatie, maar we hebben stappen gezet om dit risico te mitigeren. De bezetting van de Raad van Toezicht is uitgebreid naar vijf personen. Verder is geïnvesteerd in de kwantiteit en kwaliteit van het directieberaad. Binnen het ondersteuningsbureau zijn de belangrijkste functies op het gebied van onderwijs, personeel en financiën goed bezet en is in back up voorzien in geval van nood. In 2026 zal de bestuurder de organisatie verlaten, maar voor de opvolging zal tijdig een procedure gestart worden.

Huisvesting

We lopen momenteel geen grote risico's op het gebied van huisvesting. Het IHP is geactualiseerd en door de gemeenteraad vastgesteld. Alle gebouwen voldoen aan het geldende bouwbesluit en de relatief slechtste gebouwen staan op de planning om vervangen of gerenoveerd te worden binnen afzienbare tijd. De exploitatiekosten, van met name de nieuwe gebouwen, zijn wel aan de hoge kant. Met slimme inkoop en toepassingen proberen we deze te drukken. De kosten zijn goed in beeld en opgenomen en gedekt in onze financiële meerjaren begroting.

Financiën

De opzet, inhoud en frequentie van de financiële rapportages op organisatie- en op schoolniveau is geborgd en voldoet aan de wensen van de gebruikers, waardoor het sturingsmechanisme naar behoren functioneert. Jaarlijks updaten we de kwantificering van de risico's, zodat we inzicht hebben in de aard en de mogelijke financiële impact van de risico's. We zijn financieel in control.

2.6 Duurzaamheid

Duurzaamheid vormt vanuit twee invalshoeken een belangrijk item voor Prisma. Enerzijds betreft dit onze schoolgebouwen; bij renovaties en nieuwbouw wordt als norm Bijna Energie Neutraal Gebouw (BENG) gehanteerd. Anderzijds is het thema duurzaamheid geïntegreerd in het onderwijs aan onze kinderen. We hanteren hierbij geen Prisma breed stramien; elke school geeft daar op zijn eigen manier invulling aan, zodat dit zo goed mogelijk aansluit op de lokale situatie per school en de omgeving waar deze school deel van uit maakt.

De afgelopen jaren hebben wij ook gewerkt aan de Gezonde School-aanpak op basis van de vier pijlers: educatie, schoolomgeving, signalering en beleid. Milieu, natuur, duurzaamheid en een gezonde leefomgeving zijn structureel opgenomen in lessen en activiteiten. Verder zijn meerdere speelpleinen vergroend in samenwerking met de GroenBlauwe Revolutie. Met behulp van vrijwilligers en subsidies zijn versteende schoolpleinen omgevormd tot groene speelplekken voor kinderen, waar gespeeld kan worden maar ook buitenonderwijs vorm krijgt. Milieubewustzijn, binnenklimaat en energiebesparing zijn op alle scholen belangrijke items. In alle klaslokalen zijn systemen geïnstalleerd, waarmee continu temperatuur, kooldioxide (CO₂) en luchtvochtigheid gemeten en centraal gemonitord wordt. Indien noodzakelijk worden passende (tijdelijke en/of permanente) maatregelen genomen.

2.7 Internationalisering

Sinds 1 oktober 2024 hebben we een Taalschool binnen Prisma, waar kinderen woonachtig in de noodopvang voor asielzoekers in Maasbree onderwijs krijgen. Deze kinderen komen vanuit de hele wereld. Formeel is dit een dislocatie van De Groenling in Panningen. De Taalschool is gehuisvest in het gemeenschapshuis In Kepel in Panningen. In 2025 zijn grote stappen gezet in de ontwikkeling van goed nieuwkomersonderwijs. Vanuit het hele land is er interesse en waardering voor de manier waarop we dit doen. We hebben de ambitie het nieuwkomersonderwijs duurzaam onderdeel te laten zijn van het

aanbod binnen Prisma. Hiervoor worden gesprekken gevoerd op bestuurlijk en operationeel niveau met andere schoobesturen en gemeentes.

Binnen Prisma hebben we (nog) geen beleid op internationaal georiënteerd onderwijs. Binnen de basisvakken is natuurlijk aandacht voor wereldoriëntatie en burgerschap. De wereld verandert snel en de internationalisering neemt in rap tempo toe. Wij vinden het belangrijk dat leerlingen de dingen die gebeuren in de eigen stad, dorp of land begrijpen met kennis van de wereld. Van leerlingen nu en in de toekomst wordt verwacht dat zij internationaal competent zijn. Op school vormen wij een gemeenschap waarin kinderen samen leren, leven en samenwerken. Wij stimuleren de individuele ontwikkeling en dat het kind mag zijn of worden wie hij is en zijn ons bewust van het spanningsveld tussen de individuele verlangens van een kind en het onderdeel zijn van het collectief. Daarnaast willen wij binnen de groep respect uitdragen en vergroten met betrekking tot het individu. We bespreken normen en waarden en nemen hierin een standpunt in. Dit standpunt past bij de normen en waarden bij de huidige Nederlandse samenleving, maar vereist ook kennis bij kinderen over andere landen en culturen in de wereld. Om dit goed vorm te geven bespreken wij de dilemma's en leren wij kinderen het gesprek te voeren.

2.8 Informatiebeveiliging en Privacy

Bij Prisma hechten we veel waarde aan de bescherming van persoonsgegevens en de veiligheid van onze systemen. Wij vinden dit van groot belang om het vertrouwen van onze leerlingen, medewerkers en andere betrokken te behouden. Onze privacy officer en ons privacy team stimuleren de stappen die gezet moeten worden om onze processen te verbeteren en te voldoen aan de eisen van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). We huren de Functionaris Gegevensbescherming (hierna: FG) in via een extern bureau (Privacy op School). De FG houdt toezicht op de naleving van de privacywetgeving binnen onze stichting en adviseert over privacy gerelateerde vraagstukken.

Binnen YourSafetyNet wordt de voortgang met betrekking tot het wettelijke normenkader vastgelegd en geborgd. Het volwassenheidsniveau van Prisma op het gebied van Privacy is in 2025 gestegen van 2,4 naar 2,7. Het lijkt realistisch en haalbaar om in 2030 een gemiddelde score van volwassenheidsniveau 3 te behalen. Hiervoor moeten er wel nog stappen gezet worden.

In ons privacybeleid leggen wij uit welke gegevens we verzamelen, waarom we ze verzamelen en hoe we ze beschermen. We verwerken alleen de gegevens die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van ons onderwijs en voor de administratieve en organisatorische processen die daarbij horen. Onze leerlingen, ouders en medewerkers worden geïnformeerd over hun rechten en hoe zij gegevens kunnen inzien.

Om de veiligheid van persoonsgegevens te waarborgen, heeft Prisma diverse technische en organisatorische maatregelen getroffen. Deze maatregelen zijn gericht op het voorkomen van verlies, onbevoegde toegang, misbruik of wijziging van gegevens. We maken gebruik van versleuteling, veilige netwerken en systemen, en een strikt toegangsbeheer, waarbij alleen geautoriseerde medewerkers toegang hebben tot vertrouwelijke informatie.

Op het gebied van privacy zijn dit jaar belangrijke operationele successen behaald:

- Beleidsvorming: Er is gewerkt aan DPIA-beleid en andere beleidsstukken rondom privacy. Ook is de workflow in de GRC-tool verder ingericht zodat de organisatie inzicht heeft in de stand van zaken van zowel informatiebeveiliging als privacy.
- Incidentmanagement: In 2025 zijn 20 incidenten/datalekken geregistreerd en afgehandeld. Van deze 20 incidenten ging het in 4 gevallen om een datalek.
- DPIA: Prisma heeft afgelopen jaar een Data Protection Impact Assessment uitgevoerd op AFAS. Hiermee heeft de organisatie inzicht gekregen in de privacyrisico's en zijn concrete mitigerende maatregelen voorgesteld om de risico's te beperken.

Prisma werkt planmatig toe naar volledige compliance aan het Normenkader IBP in 2030. Voor het komende jaar zullen we ons richten om verantwoordelijkheden breder te beleggen binnen de organisatie door middel van zogenoemde proceseigenaren.

Verbeteringen op het gebied van informatiebeveiliging

Tot op heden is nog niet volledig in beeld gebracht waar de organisatie momenteel staat ten opzichte van het deel Informatiebeveiliging (69 normen). In 2026 zullen we een externe audit laten doen op onze informatiebeveiliging. Naar verwachting is op technisch en procedureel vlak nog een aanzienlijke inhaalslag nodig om de baseline (niveau 3) te bereiken. De focus voor de komende periode zal liggen op het vertalen van verschillende rollen en verantwoordelijkheden op IB-gebied naar de werkvloer.

3. Verantwoording financiën

In dit hoofdstuk wordt de financiële stand van zaken van Prisma verantwoord en toegelicht. Het geeft de belangrijkste financiële gegevens weer die in uitgebreidere vorm zijn opgenomen en terug te lezen in de jaarrekening 2025 en in de meerjarenbegroting 2026 t/m 2029.

In de eerste paragraaf wordt het meerjarenperspectief belicht en de tweede paragraaf geeft een analyse van de staat van baten en lasten en de balans. Tenslotte wordt in de derde paragraaf de financiële positie, waaronder de signaleringswaarde van het eigen vermogen van Prisma, nader beschouwd.

3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

Het financieel meerjarenperspectief uit onze begroting 2026 is sluitend middels de bestemmingsreserve arbeidsmarkt; de resultaten bedragen -/- € 400K in 2026, -/- € 200K in 2027, -/- € 200K in 2028 en € 0K in 2029, maar door onttrekkingen aan de bestemmingsreserve arbeidsmarkt van respectievelijk € 400K, € 200K en nogmaals € 200K, zijn de netto-resultaten nihil.

Eind 2025 is de begroting 2026 door het College van Bestuur na goedkeuring van de Raad van Toezicht vastgesteld. De begroting voor 2026 is in principe taakstellend, het meerjarenperspectief richtinggevend.

De meerjarenbegroting wordt gebruikt op stichtingsniveau om de financiële continuïteit van de organisatie te bewaken. De begroting wordt echter opgebouwd vanuit schoolniveau richting het overkoepelende stichtingsniveau. Uitgangspunt is dat scholen over de gehele planperiode een sluitende exploitatie laten zien. Plussen of minnen per jaar zijn beperkt toegestaan. Indien er een structureel tekort dreigt, worden maatregelen genomen. De begroting van 2026 geldt als basis voor de meerjarenbegroting van 2027-2029.

We hebben per school een taakstellende begroting opgesteld met de genormeerde formatie (1 fte OP per 25 leerlingen en 0,5 tot 1,0 fte OOP per school) als uitgangspunt. Indien alle scholen deze begroting daadwerkelijk zouden realiseren, zou de bestemmingsreserve arbeidsmarkt niet nodig zijn. Uitgangspunt is echter dat ten allen tijden de basisformatie bezet moet zijn. Om dit realiseren is een formatie nodig die ruimer is dan de genormeerde formatie vanwege frictie als gevolg van bijvoorbeeld verzuim en beperkingen in flexibiliteit van inzet. De meerkosten hiervan vangen we op middels de bestemmingsreserve arbeidsmarkt. Dat we de bedragen van respectievelijk € 400K, € 200K en nog eens € 200K hebben opgenomen in de meerjarenbegroting wil niet zeggen dat we deze in de praktijk volledig zullen/kunnen gebruiken; dat hangt af van de feitelijke situatie; hoe snel kun je bijvoorbeeld iemand vervangen. De bestemmingsreserve arbeidsmarkt geeft ons als het ware de ruimte om het risico te lopen dat de werkelijke formatiekosten hoger liggen dan hetgeen we bekostigd krijgen.

Leerlingenaantallen

Voor de bekostiging binnen het primair onderwijs is het aantal leerlingen het uitgangspunt. Wij hebben bij het samenstellen van de (meerjaren)begroting aan de schooldirecteuren gevraagd een inschatting te maken van de leerlingaantallen de komende jaren. Dit levert (exclusief Taalschool) het volgende beeld op:

School	1-2- 2024	1-2- 2025	1-2- 2026	1-2- 2027	1-2- 2028
SBO De Fontein	48	47	48	42	36
Onder de Linden	162	162	176	184	186
De Kemp	168	164	172	188	210
KC LEEF	216	227	220	230	235
KC Avonturier	72	76	72	84	86
De Horizon	110	98	98	100	100
OBS Favoriet	299	308	302	312	312
Eikerwijs	45	42	37	40	40
KC Natuurtalent	112	127	133	160	180
De Liaan	281	294	300	300	300
De Groenling	241	243	254	300	310
Totaal	1.754	1.788	1.812	1.940	1.995

N.B.: Het leerlingaantal van 1.812 per 1-2-2026 betreft het daadwerkelijke aantal. Bij het samenstellen van de begroting kwam de inschatting uit op 1.836.

Formatie

In onderstaand overzicht wordt de gemiddelde formatie over 2025 weergegeven en de gemiddelde formatie in de meerjarenraming 2026-2029.

	2025	2026	2027	2028	2029
FTE Directie	9,95	10,15	9,12	9,12	9,12
FTE OP	110,07	99,99	98,05	103,44	98,94
FTE OOP	26,77	18,30	17,31	17,31	21,84
FTE Totaal	146,79	128,44	124,48	129,87	129,90

Op basis van de begroting 2026 zijn interventies afgesproken om te voorkomen dat we structureel een exploitatietekort zouden realiseren. Dit heeft er onder andere toe geleid dat de formatie in 2026 naar beneden bijgesteld is. In het formatieproces voor het schooljaar 2026-2027 (voorjaar 2026) zal gekeken worden wat de eindejaarsprognose is en welke mogelijkheden er zijn of juist niet zijn om de formatie toch nog uit te breiden. Dit is jaarlijks een proces van afwegingen tussen voldoende formatie om de basisbezetting van scholen te allen tijde te kunnen garanderen en de financiële continuïteit van de organisatie.

3.2 Staat van baten en lasten en balans

Staat van baten en lasten

	Realisatie 2024	Begroting 2025	Realisatie 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Begroting 2029	Verschil 2025 t.o.v. begroting	Verschil 2025 t.o.v. 2024
Baten									
Rijksbijdragen OCW	15.475.134	15.559.946	17.074.027	16.493.000	16.064.000	16.596.000	16.596.000	1.514.082	1.598.893
Ontvangen doorbetalingen OCW	30.127	29.700	29.700	30.000	30.000	30.000	30.000	0	-427
Overige overheidsbijdragen	132.674	480.815	402.973	325.000	135.000	135.000	135.000	-77.842	270.300
Overige baten	59.540	21.895	192.999	180.000	180.000	180.000	180.000	171.104	133.459
Totale baten	15.697.474	16.092.356	17.699.699	17.028.000	16.409.000	16.941.000	16.941.000	1.607.343	2.002.225
Lasten									
Personele lasten	13.020.025	13.607.631	14.070.389	14.366.000	13.648.000	14.229.000	14.029.000	462.758	1.050.364
Afschrijvingen	403.094	504.634	444.580	479.000	461.000	412.000	412.000	-60.054	41.486
Huisvestingslasten	1.138.059	1.203.294	940.273	1.204.000	1.204.000	1.204.000	1.204.000	-263.021	-197.785
Overige lasten	1.282.734	1.338.500	1.421.202	1.474.000	1.391.000	1.391.000	1.391.000	82.702	138.468
Totale lasten	15.843.911	16.654.059	16.876.444	17.523.000	16.704.000	17.236.000	17.036.000	222.385	1.032.533
Saldo baten en lasten	-146.436	-561.703	823.255	-495.000	-295.000	-295.000	-95.000	1.384.959	969.691
Financiële baten	172.043	100.000	295.095	100.000	100.000	100.000	100.000	195.095	123.052
Financiële lasten	4.047	4.000	3.839	5.000	5.000	5.000	5.000	-161	-208
Saldo financiële baten en lasten	167.996	96.000	291.256	95.000	95.000	95.000	95.000	195.256	123.260
Resultaat	21.560	-465.703	1.114.511	-400.000	-200.000	-200.000	0	1.580.215	1.092.952

Prisma sluit het jaar 2025 met een positief resultaat van € 1.115K. Dat is € 1.093K positiever dan jaarrekening 2024 en € 1.580K positiever dan begroot. Onderstaand lichten we per post de belangrijkste verschillen tussen realisatie en begroting 2025 toe.

Rijksbijdragen OCW

Nabetaling bekostiging 2022	574
Indexatie basisbekostiging	238
Indexatie kleine scholentoeslag	22
Ondersteuningsmiddelen	20
Overgangsbekostiging	-40
Groeibekostiging	457
Bekostiging vreemdelingen	15
Bekostiging samenvoeging	50
Onderwijsachterstandenbeleid	27
Professionalisering en begeleiding	4
SWV Passend onderwijs	111
Subsidie verbetering basisvaardigheden	38
Overige verschillen	-2
	1.514

- De Raad van State heeft met haar uitspraak van 25 maart 2026 de besturen in het gelijk gesteld in hun bezwaar tegen de te lage bekostiging over de periode augustus tot en met december 2022 als gevolg van een stelselwijziging met ingang van 1 januari 2023. Het te laag ontvangen bedrag ad € 574K is ten gunste van het resultaat 2025 gebracht.
- Bij het samenstellen van de begroting 2025 was nog niet bekend wat de indexatie van de bekostiging 2025 zou worden. We hebben toen op advies van de PO Raad een percentage van 2,95% aangehouden. De feitelijke indexatie van de bekostiging 2025 bedroeg uiteindelijk 4,82%.
- Bij het samenstellen van begroting 2025 hielden we nog geen rekening met groeibekostiging. De stijging van het aantal leerlingen ten opzichte van peildatum 1-2-2024 bedroeg op de peildata 1-2-2025, 1-3-2025, 1-4-2025, 1-5-2025, 1-6-2025, 1-7-2025 en 1-12-2025 meer dan 4%.
- De bekostiging samenvoeging (OBS Favoriet) hebben we in de begroting 2026 opgenomen voor 7 maanden (tot 1-8-2025), maar deze middelen zijn voor een heel jaar toegekend.
- De begroting van SWV 2025 was nog niet bekend ten tijde van het samenstellen van de begroting van Prisma; de uiteindelijk toegekende middelen zijn hoger dan begroot.
- Voor wat betreft subsidie verbetering basisvaardigheden hebben we in 2025 beschikkingen ontvangen voor Avonturier en De Liaan. Aangezien de ingangsdatum voor beide scholen is bepaald op 1-8-2025, is het effect op de opbrengsten 2025 echter beperkt.

Ontvangen doorbetalingen OCW

	0
--	----------

Overige overheidsbijdragen

Muzieksubsidie	25
Exploitatietekort Taalschool	-108
Overige verschillen	5
	-78

Bij het samenstellen van begroting 2025 was nog het uitgangspunt dat het overschot van de Taalschool in 2024 (€ 85K) niet via het resultaat zou lopen, maar als schuld op de balans zou worden opgenomen. Dit is echter in de jaarrekening 2024 verwerkt als bestemmingsreserve, die in 2025 in mindering wordt gebracht op het tekort van de Taalschool, waardoor het tekort en laste van het resultaat 2025 lager wordt.

Overige baten

Onderwijsregio	137
MBO Raad	13
Bijdragen derden project Eikerwijs	15
Overige verschillen	6
	171

Bij het samenstellen van de begroting 2025 was nog niet bekend dat de middelen van de Onderwijsregio rechtstreeks aan de schoolbesturen zouden worden betaald.

Personeelskosten

Salariskosten en sociale premies	450
Scholingskosten	-40
Overige personeelskosten	30
Mutatie personele voorzieningen	23
	463

De personele kosten zijn fors hoger dan begroot. Dit heeft ermee te maken dat we voorzichtig zijn met de vermindering van formatie om financiële redenen. We zoeken dus steeds de balans tussen noodzakelijke en verstandige afbouw en financiële ruimte. Dit hebben we ook in begroting toegelicht. We creëren de mogelijkheden om formatie af te bouwen als dat absoluut nodig is, maar nemen hiervoor de tijd en timen en doen dit met beleid.

Afschrijvingslasten

	-60
--	-----

Ten behoeve van het bepalen van de afschrijvingslasten in de begroting dienen de schooldirecteuren een investeringsformat in. Op basis van deze formats en de reeds aanwezige activa worden de afschrijvingslasten bepaald. De uiteindelijke afschrijvingslasten liggen € 60K lager dan begroot.

Huisvestingskosten

Huur	-35
Energie	-31
Schoonmaakkosten	-11
Dotatie onderhoudsvoorziening	-10
Correctie onderhoudsvoorziening	-104
Doorbelasting huisvestingskosten	-68
Onderhoud en overige huisvestingskosten	-4
	-263

- De reguliere huisvestingskosten liggen lager dan begroot.
- De correctie onderhoudsvoorziening betreft het corrigeren van het verschil tussen enerzijds de onderhoudsvoorziening per 1-1-2025 minus de onttrekkingen 2025 en plus de dotatie 2025 en anderzijds de positie per 1-1-2026 op basis van het jaarlijks herijkte MJOP.
- In de doorbelaste huisvestingskosten is een afrekening van € 37K over 2024 opgenomen.

Overige lasten

Leermiddelen	17
ICT en reproductie	77
Administratie en beheer	-9
Overige onderwijslasten	-2
	83

De overige lasten bestaan voor een groot gedeelte uit kosten waarvoor inschattingen zijn opgenomen in de schoolbegrotingen, zoals leermiddelen en ICT. Deze kunnen per jaar fluctueren. Per saldo waren deze kosten in 2025 € 83K hoger dan begroot, mede als gevolg van incidentele subsidies.

Saldo financiële baten en lasten

	195
--	------------

Het hogere saldo van de financiële baten en lasten wordt mede veroorzaakt door de wettelijke rente van € 110K over de te lage bekostiging 2022.

3.3 Financiële positie

Balans

	Realisatie 2024	Realisatie 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Begroting 2029
Activa						
Gebouwen en terreinen	151.103	137.756	125.000	112.000	99.000	86.000
Inventaris en apparatuur	1.345.473	1.264.506	1.475.000	1.465.000	1.355.000	1.485.000
Andere vaste bedrijfsmiddelen	1.268.441	1.234.424	1.250.000	1.280.000	1.170.000	1.080.000
Totaal materiële vaste activa	2.765.017	2.636.685	2.850.000	2.857.000	2.624.000	2.651.000
Deelnemingen	18.000	18.000	18.000	18.000	18.000	18.000
Totaal financiële vaste activa	18.000	18.000	18.000	18.000	18.000	18.000
Debiteuren	87.982	147.491	100.000	100.000	100.000	90.000
Ministerie van OCW	156.713	775.977	100.000	100.000	100.000	100.000
Overige vorderingen en overlopende activa	177.129	693.867	200.000	200.000	200.000	180.000
Totaal vorderingen	421.824	1.617.335	400.000	400.000	400.000	370.000
Totaal liquide middelen	4.731.100	8.494.360	5.379.148	5.160.148	5.181.148	5.172.148
Totaal activa	7.935.941	12.766.380	8.647.148	8.435.148	8.223.148	8.211.148

	Realisatie 2024	Realisatie 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Begroting 2029
Passiva						
Algemene reserve	2.412.180	3.612.148	3.612.148	3.612.148	3.612.148	3.612.148
Bestemmingsreserve privaat	0	0	0	0	0	0
Bestemmingsreserve publiek	1.407.457	1.322.000	922.000	722.000	522.000	522.000
Totaal eigen vermogen	3.819.637	4.934.148	4.534.148	4.334.148	4.134.148	4.134.148
Personele voorzieningen	538.994	489.625	500.000	500.000	500.000	500.000
Voorziening groot onderhoud	1.235.954	1.267.816	1.200.000	1.200.000	1.200.000	1.200.000
Totaal voorzieningen	1.774.948	1.757.441	1.700.000	1.700.000	1.700.000	1.700.000
Lening o/g	212.000	200.000	188.000	176.000	164.000	152.000
Totaal langlopende leningen	212.000	200.000	188.000	176.000	164.000	152.000
Crediteuren	196.681	1.797.660	200.000	200.000	200.000	200.000
Belastingen en premies sociale verzekeringen	632.197	638.766	650.000	650.000	650.000	650.000
Pensioenen	163.860	172.401	175.000	175.000	175.000	175.000
Overige kortlopende schulden en overlopende passiva	1.136.618	3.265.964	1.200.000	1.200.000	1.200.000	1.200.000
Totaal kortlopende schulden	2.129.356	5.874.791	2.225.000	2.225.000	2.225.000	2.225.000
Totaal passiva	7.935.941	12.766.380	8.647.148	8.435.148	8.223.148	8.211.148

De meerjaren balans is afgeleid van de meerjaren exploitatiebegroting.

Eigen Vermogen

Ons totaal (publiek) eigen vermogen bedraagt € 4.934K per 31-12-2025. Deze is als volgt opgebouwd:

- € 3.612K algemene reserve. Dit betreft de financiële buffer voor de langere termijn.
- € 800K bestemmingsreserve arbeidsmarkt. We zien om ons heen dat de krappe arbeidsmarkt leidt tot personeelstekorten. Deze personeelstekorten kunnen ervoor zorgen dat de kwaliteit van onderwijs onder druk komt te staan en/of er klassen naar huis moeten worden gestuurd. Vooralsnog heeft deze sector brede problematiek ons niet getroffen en we willen ervoor zorgen dat ons dit ook in de nabije toekomst niet treft. Middels deze bestemmingsreserve trachten we te voorkomen dat we in de nabije toekomst formatietekorten hebben, maar dit kan er wel toe leiden dat we tijdelijk meer formatie inzetten dan we uit de lopende exploitatie kunnen betalen. Om deze mogelijke frictiekosten op te kunnen vangen hebben we de bestemmingsreserve arbeidsmarkt gevormd. We laten deze per ultimo 2025 staan op € 800K, zodat we in de jaren 2026, 2027 en 2028 respectievelijk € 400K, € 200K en € 200K van deze reserve kunnen gebruiken.
- € 85K bestemmingsreserve Taalschool. Naar verwachting zal de Taalschool gedurende de projectperiode leiden tot een exploitatietekort. Met de gemeente Horst aan de Maas is afgesproken en in een overeenkomst vastgelegd dat de gemeente dit exploitatietekort draagt. Doordat bekostiging vanuit het Rijk in de beginperiode relatief hoog was, is in 2024 een overschot behaald op de Taalschool. Dit bedrag hebben we als bestemmingsreserve opgenomen om een gedeelte van het tekort gedurende het restant van de projectperiode op te kunnen vangen. Het resterende tekort over de gehele projectperiode zal dan door de gemeente Peel en Maas worden gedragen. In 2025 valt deze bestemmingsreserve vrij ten behoeve van het gedeeltelijk opvangen van het tekort in 2025.
- € 522K bestemmingsreserve SBO. De onderwijskundige inrichting/bedrijfsvoering van onze SBO school is gericht op 60 leerlingen. Wij hebben de verplichting om kinderen een plek te bieden als ze dat nodig hebben. Het aantal kinderen dat dit daadwerkelijk nodig heeft is echter moeilijk te voorspellen en kan sterk fluctueren. Daarom willen wij de onderwijskundige basisinrichting niet afschalen als er tijdelijk minder leerlingen zijn. Dit leidt dan wel tot een financieel tekort op het SBO. Om ervoor te zorgen dat dit tekort de onderwijskundige basisinrichting van de 10 reguliere basisscholen niet belemmert, hebben we hiervoor een bestemmingsreserve gevormd. In 2025 was het niet nodig om deze bestemmingsreserve aan te spreken, maar deze systematiek blijven we hanteren.

Kasstromen en financiering

Gezien onze robuuste liquiditeitspositie speelt financiering geen prominente rol in onze bedrijfsvoering en kunnen schommelingen in het werkkapitaal goed opgevangen worden. Door goed zicht te houden op de ontwikkeling van onze exploitatie én investeringsplannen kunnen we voor wat betreft kasstromen volstaan met het sturen op hoofdlijnen.

Kengetallen

Kengetal	Realisatie 2024	Realisatie 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Signalering
Solvabiliteit 2	0,70	0,52	0,72	0,72	0,71	Ondergrens < 0,30
Liquiditeit	2,42	1,72	2,60	2,50	2,51	Ondergrens < 0,75
Rentabiliteit	0,1%	6,3%	-2,3%	-1,2%	-1,2%	

Solvabiliteit 2

Dit kengetal geeft de verhouding aan tussen eigen en vreemd vermogen. Het verschaft inzicht in:

- de mate waarin de bezittingen (aan de activazijde van de balans) zijn gefinancierd met eigen vermogen (incl. voorzieningen)
- de mate waarin een schoolbestuur in staat is om op langere termijn aan haar financiële verplichtingen te kunnen voldoen.

De ondergrens van de solvabiliteit 2 is 0,30. Prisma zit hier ruim boven.

Liquiditeit

Dit is de verhouding tussen de vlottende activa en de kortlopende schulden. De liquiditeit geeft aan in hoeverre een schoolbestuur in staat is om op korte termijn aan zijn verplichtingen te kunnen voldoen (betaling van alle kortlopende schulden).

De liquiditeit van Prisma ligt ruim boven de ondergrens van 0,75.

Rentabiliteit

Rentabiliteit geeft het financiële resultaat aan als percentage van de totale baten. De rentabiliteit in 2025 was ruim positief. De resultaten exclusief bestemmingsreserve arbeidsmarkt in de meerjarenbegroting zijn negatief en daarmee ook de rentabiliteit voor de komende jaren.

Signaleringswaarde eigen vermogen

In onderstaand schema is te zien hoe ons eigen vermogen zich verhoudt tot het normatief eigen vermogen binnen het primair onderwijs.

Totaal publiek eigen vermogen	4.934.148
Normatief publiek eigen vermogen	3.603.472
Resultaat signaleringswaarde	1.330.676

Door het positieve financiële resultaat 2025 is het werkelijk eigen vermogen substantieel toegenomen en daarmee ook de signaleringswaarde; van 105% per ultimo 2024 naar 137% per ultimo 2025.

Dit geeft een enigszins vertekend beeld; indien we de nabetaling van € 574K rijksbekostiging 2022 reeds in 2024 mee hadden kunnen rekenen in het eigen vermogen, zou de signaleringswaarde per ultimo 2024 120% hebben bedragen.

Indien we het normatief publiek eigen vermogen de komende jaren ongeveer gelijk veronderstellen, dan levert het financieel meerjarenperspectief het volgende beeld op:

	Ultimo 2025 € K	Ultimo 2026 € K	Ultimo 2027 € K	Ultimo 2028 € K	Ultimo 2029 € K
Werkelijk Eigen Vermogen	4.934	4.534	4.334	4.134	4.134
Normatief Eigen Vermogen	3.603	3.603	3.603	3.603	3.603
Werkelijk t.o.v. normatief	137%	126%	120%	115%	115%

Ons eigen vermogen ligt, mede als gevolg van het alsnog toekennen van de gemiste bekostiging 2022, ruim boven het door de overheid als richtlijn aangegeven maximum. Dit betekent dat de positie van het eigen vermogen nog meer robuust is en er een nog steviger fundament is voor het inzetten van de bestemmingsreserve arbeidsmarkt en het verder versterken van de formatie. We hebben geen expliciet bestedingsplan hiervoor opgesteld, maar wel alvast de flexibele schil onderwijzend personeel op alle scholen verhoogd van 8% naar minimaal 12% (ruim 3 fte). Deze extra formatie komt direct ten goede aan de continuïteit en kwaliteitsontwikkeling van het onderwijs. Tevens versterkt dit de mogelijkheden voor mobiliteit en samenwerking/afstemming tussen scholen en binnen clusters, omdat er in de basisformatie meer ruimte is. De ruime reservepositie biedt ook kansen om gericht formatie of budget toe te wijzen aan scholen, waarvoor het aantoonbaar meerwaarde kan opleveren. We willen immers ongelijk behandelen voor gelijke kansen.

Visie op eigen vermogen

De bekostiging die wij ontvangen besteden wij rechtmatig en doelmatig aan onze maatschappelijk opdracht; het verzorgen van kwalitatief goed en passend onderwijs aan onze leerlingen. Publiek geld behoort zoveel mogelijk besteed te worden in de klas. Onze visie op eigen vermogen is daarom niet gericht op vermogensopbouw, maar op het aanhouden van een verantwoorde reserve die continuïteit en kwaliteit waarborgt, ook in onzekere tijden.

Wij hanteren drie functies voor ons eigen vermogen:

1. Waarborgen continuïteit: het opvangen van onverwachte financiële tegenvallers (daling leerlingenaantallen, onvoorziene kosten van personeel of huisvesting), zodat het onderwijsproces niet in gevaar komt.
2. Financieren investeringen: het financieren van strategische (éénmalige) investeringen in onderwijskwaliteit, huisvesting, inrichting en middelen, professionalisering van leerkrachten en/of innovatie (zoals digitalisering of nieuwe kerndoelen 2026), die niet uit de reguliere exploitatie kunnen worden betaald.
3. Afdekken risico's: het dekken van specifieke risico's die inherent zijn aan onze organisatie, zoals eigen risico WGA en WW en groot onderhoud.

Om de continuïteit te kunnen waarborgen maken wij gebruik van bestemmingsreserves. Op dit moment is dit bijvoorbeeld van toepassing met betrekking tot de krapte op de arbeidsmarkt en de onzekerheid over de leerlingenaantallen binnen de Taalschool en het speciaal basisonderwijs (SBO). De bestemmingsreserves betreffen in 2025 een totaalbedrag van circa € 1,3 mln. Onze benodigde

investeringsruimte bepalen we jaarlijks bij het opstellen van onze begroting. Scholen doen jaarlijks een (meerjaren) aanvraag voor gewenste en/of noodzakelijke investeringen en hierover wordt binnen het begrotingsproces besloten. Op basis van onze risicoanalyse en kwantificering van de risico's bepalen wij jaarlijks de noodzakelijke hoogte van dat deel van ons eigen vermogen dat gebruikt wordt voor de afdekking van risico's. Ultimo 2025 is dat een bedrag van maximaal € 2,7 mln.

Wij vinden het van belang dat ons vermogen niet ondoelmatig "bovenmatig" is of wordt. Indien het eigen vermogen toch de signaleringswaarde overschrijdt, dan verantwoorden wij dit actief. In het geval de overschrijding naar verwachting voor meerdere jaren in stand blijft, hanteren wij een bestedingsplan om het vermogen binnen 3 tot 5 jaar doelgericht in te zetten binnen onze maatschappelijke opdracht en ter versterking van ons primaire proces. Als Prisma streven we naar een financiële balans waarbij we genoeg vermogen hebben om risico's te dragen, maar al onze middelen inzetten waarvoor ze bedoeld zijn. Het overschrijden van de signaleringswaarde is voor ons geen doel op zich, maar een tijdelijke buffersituatie. Wij houden vast aan het principe dat publiek geld bestemd is voor de leerlingen van nu. Tegelijkertijd verplicht goed risicobeheer ons om mogelijke grote en/of meerjarige verplichtingen vooraf financieel te dekken om de continuïteit niet in gevaar te brengen.

Verslag Raad van Toezicht 2025

In 2025 heeft de Raad van Toezicht (RvT) met toewijding en zorgvuldigheid invulling gegeven aan zijn toezichthoudende, adviserende en werkgeversverantwoordelijkheden. In dit verslag geven wij inzicht in onze werkzaamheden, de belangrijkste thema's en de ontwikkelingen binnen de stichting gedurende het afgelopen jaar.

Samenstelling en professionalisering

Na de samenstellingwijzigingen in 2024 is 2025 het eerste volle jaar waarin de RvT in de huidige bezetting heeft geopereerd. De vijfkoppige RvT heeft in 2025 nadrukkelijk ingezet op verdere professionalisering van het intern toezicht.

- De nieuwe leden hebben hun eerste volledige jaar doorlopen en hebben zich stevig gepositioneerd binnen hun portefeuilles.
- De nieuwe voorzitter heeft het proces van rolverheldering, samenwerking en structuur verder versterkt.
- De RvT heeft in 2025 een volledige zelfevaluatie uitgevoerd. Deze evaluatie heeft geleid tot concrete ontwikkelafspraken, onder andere ten aanzien van strategisch toezicht, risicomanagement en samenwerking met het College van Bestuur (CvB).

Daarnaast hebben alle leden scholingsactiviteiten gevolgd via de VTOI en andere relevante platforms, gericht op governance, onderwijskwaliteit en financiële sturing.

Nevenfuncties en belangenverstrengeling

De nevenfuncties van de leden van het CvB en de RvT zijn transparant en vastgelegd. In situaties, waarin leden naast hun functie bij Prisma (neven)functies hebben binnen andere (onderwijs)sectoren, is beoordeeld of sprake kan zijn van rolvermenging of belangenverstrengeling. In 2025 is vastgesteld dat hier geen sprake van is voor zowel leden van het CvB als ook de RvT. Het onafhankelijk kunnen functioneren van bestuur en toezicht zijn binnen Prisma gegarandeerd. Mochten in de toekomst relevante veranderingen of ontwikkelingen op dit gebied zich voordoen, wordt hierover direct verantwoording afgelegd aan en in de RvT. Afspraken of voorwaarden met betrekking tot relevante nevenfuncties worden schriftelijk vastgelegd.

Commissiestructuur en werkprocessen

De in 2024 ingerichte commissiestructuur heeft in 2025 volledig vormgekregen. De auditcommissie, commissie onderwijs en remuneratiecommissie hebben elk meerdere keren vergaderd en adviezen voorbereid ter besluitvorming in de voltallige RvT. Dit heeft geleid tot:

- betere voorbereiding en verdieping van onderwerpen;
- efficiëntere vergaderstructuur;

- meer focus op strategische thema's in plaats van operationele details.

De RvT heeft daarnaast in 2025 het eigen RvT reglement geactualiseerd en de reglementen voor de commissies opgesteld. De nieuwe versies sluiten aan bij de huidige governance-eisen, de ontwikkeling van Prisma en externe wet- en regelgeving. Het toetsingskader dient nog verder geactualiseerd te worden in 2026.

Overleg en samenwerking

In 2025 heeft de RvT intensieve samenwerking gehad met interne en externe stakeholders.

- **CvB-overleg:** De RvT kwam vier keer in een reguliere setting bijeen met het CvB. Onderwerpen zoals de begroting 2026, jaarrekening 2025, de voortgang van het strategisch beleidsplan en ontwikkelingen in onderwijskwaliteit stonden hierin centraal.
- **GMR en Directiebestuur:** Met de GMR is tweemaal overleg gevoerd, waarbij thema's als formatie, strategische beleidsontwikkeling en kwaliteit werden besproken. Ook vond overleg plaats met het Directiebestuur, gericht op wederzijdse verwachtingen en samenwerking in de driehoek RvT–CvB–DB.
- **Externe stakeholders:** De RvT heeft contact onderhouden met de externe accountant en andere partners om zicht te houden op kwaliteit, veiligheid en de maatschappelijke opdracht van het (openbaar) onderwijs.
- **Scholenbezoeken:** Leden van de RvT hebben diverse scholen bezocht. Tijdens deze bezoeken is gesproken met directies, leerkrachten, andere medewerkers en leerlingen. Onderwerpen als werkdruk, onderwijskwaliteit, teamontwikkeling en huisvesting kwamen uitgebreid aan bod. De schoolbezoeken blijven voor de RvT van groot belang om verbondenheid met het primaire proces te behouden en een goed beeld te hebben van wat er speelt in de scholen.

Goedkeuring

De RvT heeft in 2025 zijn formele goedkeuringsbevoegdheden zorgvuldig uitgeoefend. In dat kader heeft de RvT, na behandeling in de auditcommissie en bespreking met het CvB, de volgende documenten goedgekeurd:

- jaarrekening 2024;
- bestuursverslag 2024;
- begroting 2026.

De RvT is van oordeel dat alle documenten een getrouw beeld geven van beleid, financiële positie, risico's en maatschappelijke opdracht van Prisma.

De voortgang en tussentijdse evaluatie van het Strategisch Beleidsplan 2023–2027, als basis voor het strategisch meerjarenperspectief, vereist weliswaar geen formele besluitvorming binnen de RvT, maar heeft in 2025 wel prominent op de agenda van de RvT gestaan.

Belangrijke onderwerpen in 2025

In de vergaderingen en commissies zijn verschillende thema's besproken. Belangrijke onderwerpen waren onder andere:

- **Inrichting kwaliteitscyclus** en borging van de PDCA-structuur binnen de scholen.
- **Tussentijdse evaluatie van het Strategisch Beleidsplan 2023–2027**, met focus op onderwijskwaliteit, kansengelijkheid, professionalisering en onderwijshuisvesting.
- **Financiële stabiliteit**, waaronder de meerjarenbegroting, liquiditeitsontwikkeling en investeringsvraagstukken.
- **Monitoring van personeelstekorten**, waaronder duurzame inzetbaarheid, vitaliteit en beleid rond werving en behoud.
- **Naleving van wetgeving**, waaronder WPO, AVG en WNT.
- **Nieuwe onderwijsontwikkelingen**, waaronder digitalisering (AI), basisvaardigheden en mogelijke landelijke beleidswijzigingen.

Toetsingskader en visie op Toezicht

Het toetsingskader is in 2025 actief gebruikt binnen de vergadercyclus. De RvT heeft zijn visie op toezicht dit jaar verder versterkt door nadruk te leggen op:

- Een gezonde balans tussen controlerend en adviserend toezicht.
- Meer strategische en toekomstgerichte gesprekken.
- Kritische reflectie op risico's en ontwikkelkansen.
- Focus op de maatschappelijke opdracht: kansrijk, inclusief en toekomstbestendig onderwijs.

Omgang met de Code Goed Bestuur

De RvT onderschrijft en handelt overeenkomstig de Code Goed Bestuur in het primair onderwijs. Deze code vormt het normatieve kader voor het handelen van zowel de RvT als het CvB. In 2025 is vastgesteld dat Prisma handelt in overeenstemming met de principes en best practices uit de code. Voor zover interpretatieruimte bestaat, is hierover transparant verantwoording afgelegd in de vergaderingen en dit jaarverslag. Er zijn geen afwijkingen geconstateerd die aanleiding geven tot nadere toelichting.

Werkgeversrol ten aanzien van het CvB

De RvT heeft de werkgeversrol richting het CvB zorgvuldig ingevuld. In 2025 vonden meerdere voortgangsgesprekken plaats, waarin aandacht was voor:

- Professionele ontwikkeling.
- Belastbaarheid en taakbelasting.
- Realisatie van strategische doelen.
- Samenwerking binnen de organisatie.

Daarnaast heeft de RvT het functioneren van het CvB geëvalueerd. De uitvoering van de bestuurlijke taken werd als bekwaam en zorgvuldig beoordeeld, met oog voor kwaliteit, medewerkers en financiële continuïteit.

Financieel toezicht

Ook in 2025 heeft de RvT nauwlettend toezicht gehouden op de financiële sturing binnen en continuïteit van Prisma. In samenwerking met de externe accountant zijn de jaarstukken beoordeeld. De RvT constateert dat:

- de middelen doelmatig en rechtmatig zijn besteed.
- er een gezonde financiële positie blijft bestaan, maar dat strategische investeringen en personeelsschaarste blijvende aandacht vragen.
- de financiële organisatie verder professionaliseert.

Rechtmatige verwerving en besteding van middelen

De RvT heeft zich actief laten informeren over de rechtmatigheid van de inkomsten en bestedingen van middelen. Op basis van jaarrekening, managementrapportages en accountantsverslag is vastgesteld dat de middelen rechtmatig en doelmatig zijn ingezet.

Naleving van wettelijke voorschriften

De RvT heeft toegezien op de naleving van relevante wet- en regelgeving, waaronder de Wet op het primair onderwijs (WPO), de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) en de Wet normering topinkomens (WNT). Waar nodig is hierover in overleg getreden met het CvB.

Opdracht externe accountant

De RvT is verantwoordelijk voor de benoeming en het functioneren van de externe accountant. In 2025 is het bestaande contract met de externe accountant geëvalueerd. De opdracht aan de accountant is om de jaarrekening te controleren en een onafhankelijk oordeel te geven over de getrouwheid van de jaarrekening. Hierbinnen beoordeelt de accountant ook de administratieve organisatie en de maatregelen van interne controle. De accountant heeft zijn bevindingen aan de RvT gerapporteerd middels een managementletter ten aanzien van de interim controle en accountantsverslag ten aanzien van de jaarrekeningcontrole. Inzake de getrouwheid van de jaarrekening en rechtmatigheid van de bestedingen heeft de accountant een goedkeurende controleverklaring afgegeven. De RvT is op basis

van kwaliteit van dienstverlening, onafhankelijkheid en samenwerking met bestuur en organisatie van oordeel dat de accountant zijn werkzaamheden professioneel en zorgvuldig heeft uitgevoerd.

In tegenstelling tot voorgaande jaren heeft de accountant in 2025 geen opdracht gehad ten aanzien van de controle op de tijdige aanwezigheid van VOG's. Met ingang van het boekjaar 2024 dienen schoolbesturen hierover te rapporteren in hun jaarverslag en is er geen verplichte controle meer door de accountant.

De RvT heeft besloten de benoeming van de externe accountant in 2026 te continueren, conform de geldende wettelijke termijnen en aanbestedingsvereisten.

Vergoedingen Raad van Toezicht

De leden van de RvT hebben in 2025 vergoedingen ontvangen conform de vastgestelde normen en de adviezen van de VTOI. De vergoedingen zijn transparant vastgesteld en verantwoord binnen de kaders van de WNT.

Voor het kalenderjaar 2025 zijn de onderstaande vergoedingen per persoon per jaar uitgekeerd.

- Leden: € 5.688,00.
- Voorzitter: € 8.523,00.

Blik op de toekomst

De RvT kijkt met vertrouwen naar de verdere ontwikkeling van Prisma. De thema's die in 2026 prominenter op de agenda staan zijn onder andere:

- Opvolging van huidige bestuurder.
- Samenwerking binnen de keten met o.a. kinderopvangorganisatie Hoera.
- Verdere versterking van onderwijskwaliteit en basisvaardigheden.
- Duurzame inzetbaarheid van medewerkers en omgaan met krapte op de arbeidsmarkt.
- Strategische keuzes rondom huisvesting en leerlingprognoses.
- Doorontwikkeling van risicomanagement en governance.
- Verdere digitalisering en toekomstbestendig onderwijs.

Samen met het CvB, het DB, de GMR en alle medewerkers zet de RvT zich in voor eigentijds, inclusief en kwalitatief onderwijs binnen Prisma.

Verslag Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR)

Missie

De GMR streeft ernaar om de belangen van leerlingen, ouders en personeelsleden op stichtingsniveau op een zorgvuldige manier te vertegenwoordigen. Wij zorgen ervoor dat deze belangen worden meegenomen in de besluitvorming binnen de stichting.

Visie

De GMR ziet erop toe dat de strategische doelen van de stichting worden gerealiseerd. Onze focus ligt op het bevorderen van “leren leren”, het samenleven in diversiteit, persoonlijke ontwikkeling en het naleven van normen en waarden. Het is ons doel om alle kinderen in hun kracht te zetten en hen te ondersteunen in hun groei op alle vlakken.

De GMR werkt op overkoepelend niveau, terwijl de medezeggenschapsraden de belangen van de eigen school behartigen. De GMR voert daarover overleg met het College van Bestuur. De GMR bestond ultimo 2025 uit 6 ouderleden en 4 personeelsleden. Het secretariaat van de GMR is per mail bereikbaar: gmr@prisma-spo.nl.

Samenstelling GMR

Schooljaar 2024/2025

Personeelsgeleding
 Danny van den Berghe (VZ)
 Susan Sevens
 Gerty van Loon
 Frank Eickmans
 Dennis Stiphout

Oudergeleding
 Gieb Hermans
 Zaïna Chraihi
 Marije Schep
 Eefje Gommans
 Mark Born
 Emanuelle Drissen (ambtelijk secretaris)

Schooljaar 2025/2026

Personeelsgeleding
 Susan Sevens
 Gerty van Loon
 Frank Eickmans
 Dennis Stiphout
 Vacature

Oudergeleding
 Emanuelle Drissen (VZ)
 Gieb Hermans
 Zaïna Chraihi
 Marije Schep
 Eefje Gommans
 Mark Born

In 2025 voerde de voorzitter van de GMR voorafgaand aan de GMR vergaderingen overleg met het CvB. Op dat moment werd bepaald of het CvB een gedeelte van de GMR vergadering aansloot. Er kwamen onder meer de volgende onderwerpen aan bod:

- Strategisch beleidsplan (tussenevaluatie)
- Uitgangspunten financieel beleid
- Begroting
- IPB beleid
- Vakantierooster
- RI&E/veiligheid
- Burgerschap
- Ouderbetrokkenheid
- Scholing (thema avond MR-en)
- AVG
- RvT
- Inspectie bezoek
- Integraal Huisvesting Plan
- Verzuim
- Jaarrekening
- Leerlingentelling
- Professionaliseringsbeleid
- Passend onderwijs
- Taakbeleid
- Statuten
- CAO PO (werkverdelingsplan)
- Werving OPR-afgevaardigde voor de stichting
- Samenwerking Hoera-Vorkmeer-Prisma (ORGfit)
- Gedragscode

De GMR voert minimaal twee keer per jaar overleg met de RvT. Op maart 2025 werd aandacht besteed aan het thema veiligheid, gerelateerd aan de RI&E en de QuickScan op alle lokaties. Op 13 november 2025 is een afvaardiging van de RvT aanwezig geweest bij de vergadering van de GMR en hebben we gesproken over de opvolging van de bestuurder, het onderzoek naar samenwerking met Hoera en Vorkmeer, inspectiebezoeken, vacatures GMR, voorzitterschap GMR en ouderbetrokkenheid.

Jaarlijks stelt de GMR aan het einde van het schooljaar een jaarverslag op en publiceert dit op de site van Prisma.

GMR Prisma, januari 2026.

