

Bestuursverslag

2017



Stichting Prisma Almere



Voorwoord

Voor u ligt het bestuursverslag van Stichting Prisma over het jaar 2017. De jaarrekening en het financieel jaarverslag (separaat) vormen de financiële vertaling van het in dit verslag geformuleerde beleid.

Leiderschap

2017 is een jaar met tegenstrijdige beelden. De economie in West Europa trekt aan. De huizenbouw in onze stad krijgt veel nieuwe impulsen. Maar er is ook sprake van veel onzekerheid, ook in ons land. De komst van een nieuwe president in de VS gaat aan ons land niet ongemerkt voorbij. Ook in andere landen is toenemende onrust en ontstaat kritiek op het leiderschap van de machthebbers of het gebrek daaraan. In veel landen, soms op slechts een paar uur vliegen van ons vandaan, worden bittere oorlogen uitgevochten. Ontroerende verhalen van verdriet, hoop en geloof horen we van onze broeders en zusters uit Syrië. Een afvaardiging is in Almere geweest om kennis en ondersteuning te vragen bij het herstel van het onderwijs. Om hun kinderen weer een toekomst te geven. Wij ondersteunen hen van harte. Eerbied voor het leven in al zijn vormen en respect voor de ander ook al begrijp je hem niet helemaal, zijn gedragingen die we onze kinderen moeten voorleven. Leiderschap doet ertoe! Op alle niveaus in onze samenleving.

Dat leiderschap ertoe doet zijn we ons in het onderwijs al heel lang bewust. Directeuren vormen binnen Prisma de sleutel tot verandering, tot innovatie, tot succes. Succes voor de leerling en de leerkracht. In 2016 en 2017 lag de focus sterk op de onderwijskundige kwaliteit van de directeuren. Het blijft een heel belangrijk doel om kennis, expertise en notie van effectief gedrag van leidinggevendenden verder uit te bouwen en met elkaar te delen. De komende jaren zullen bestuur en directies vorm geven aan gedeelde verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling en uitvoering van het strategische beleid op bestuurlijk niveau. Uiteraard zal dit gepaard gaan met een passend scholingsaanbod.

De uitdagingen van 2017

Leerkrachten, ook binnen Prisma, hebben dit jaar uiting gegeven aan hun onvrede. Zij zijn niet ontevreden over hun vak, niet ontevreden over hun werk bij Prisma. Zij zijn ontevreden over de beloning die ze ontvangen. Leerkrachten geven ook aan dat er in toenemende mate sprake is van werkdruk. Werkdruk die de leerkrachten niet wijten aan de bestuurder, de directeur of de leerlingen. Nee, zij zien heel duidelijk dat maatschappelijke problemen leiden tot voortdurende uitbreiding van hun taken, zonder dat daar een passende ondersteuning tegenover staat. Daarnaast blijkt het steeds lastiger een goed gesprek met ouders te voeren als er sprake is van een problematische onderwijs- en/of opvoedingssituatie.

Wij denken dat de voortdurende negatieve publiciteit, de ongefundeerde verhalen in de media, het ontbreken van een krachtig statement en het zwalkend beleid van de politiek bijdragen aan een onaantrekkelijk imago van het vak leerkracht.

Steeds minder jongeren in Flevoland kiezen voor de PABO.

Daarnaast is er nog een andere ontwikkeling die zorgen baart.

In omringende provincies gaan veel leerkrachten met pensioen. Dit zorgt binnen Prisma voor problemen op een aantal scholen. Prisma heeft in de afgelopen jaren veel leerkrachten van buiten de polder aan zich weten te binden. Maar deze leerkrachten wordt nu een baan aangeboden in de eigen woonplaats. Dit jaar hebben ongeveer 80 leerkrachten Prisma verlaten. De leerkrachten geven aan met veel plezier bij Prisma te hebben gewerkt en waarderen de mogelijkheden die geboden werden om zich verder te ontwikkelen.

Eind 2017 zijn we er nog niet in geslaagd alle openstaande vacatures te vervullen.

Prisma is een aantrekkelijke werkgever

Het lerarentekort zal naar verwachting de komende jaren sterk groeien.

Bijna alle besturen in Flevoland hebben reeds te maken met een toenemend aantal vacatures voor leerkrachten en leidinggevenden die niet tijdig kunnen worden vervuld.

Prisma ontwikkelt met de collega-besturen in Flevoland en hogeschool Windesheim beleid om de polder in beeld te brengen als prachtige omgeving om te wonen en te werken. Prisma zoekt ook samenwerking met de gemeente Almere om de aantrekkingskracht van Almere, met name het wonen in onze stad, te verbinden aan een baan in het onderwijs of een opleiding daartoe.

Prisma profileert zich als aantrekkelijke werkgever waar je een prachtig beroep kan uitoefenen.

De stichting heeft een professionele cultuur op bovenschoolsniveau en bevordert de ontwikkeling van professionele leergemeenschappen ook over de scholen heen (capacity building).

We hebben een breed aanbod aan scholing en begeleiding, Er zijn verschillende opleidingstrajecten mogelijk. De secundaire arbeidsvoorwaarden zijn goed. Prisma kent een breed scala aan onderwijstypes en door de grootte van de organisatie is horizontale mobiliteit mogelijk en wordt ook ondersteund.

Kansen

Uitgedaagd door het lerarentekort zullen de scholen verschillende vormen van het organiseren van het onderwijs onderzoeken en realiseren. Door het zien en creëren van samenhang en het initiëren van systeemdoorbrekende ontwikkeling is er sprake van een consistent innovatiebeleid. De verwachting is dat hierdoor ook behoefte zal komen aan andere functies. Door de inzet van bijvoorbeeld vakleerkrachten en leraarondersteuners kunnen gedifferentieerde werkvormen en pluriforme leersituaties worden gecreëerd en kan vorm gegeven worden aan het brede aanbod dat wij onze kinderen in het primair onderwijs willen bieden.

Meindert Eijgenstein

Voorzitter College van Bestuur

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
1. Het bestuursverslag	6
1.1 Algemeen	6
1.2 Code goed bestuur	6
1.2.1 Organogram	7
1.2.2 Algemene bestuursgegevens	7
1.2.3 Scholenoverzicht	8
1.3 Raad van Toezicht	9
1.3.1 Taak	9
1.3.2 Samenstelling en rooster van aftreden	9
1.3.3 Vergaderen en functioneren	10
1.3.4 Uit de vergadering	11
1.3.5 Professionalisering	11
1.4 Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) en GMR personeelsgeleding (GMRp)	11
1.5 Kernactiviteiten en organisatiedoelen	13
1.5.1 Taakopvatting	13
1.5.2 Missie en visie	13
1.6 Klachtenprocedure	13
2. Onderwijs	14
2.1 Beleid	14
2.2 Beleidsvoornemens en doelstellingen	14
2.3 Kwaliteit van het onderwijs	16
2.4 Toelating- en aanstellingsbeleid	16
2.5 Totaal aantal leerlingen	17
2.6 Onderwijsvormen binnen Prisma	17
2.7 Onderwijsontwikkelingen, praktijkvoorbeelden binnen Prisma	17
2.8 ICT en Marketing & Communicatie	21
3. Identiteit	23
4. Personeelsbeleid	24
5. Huisvesting	28
6. Financieel Jaarverslag en Planning en Control	31
6.1 Financieel jaarverslag en jaarrekening 2017	31
6.2 Algemeen	31
6.3 Toezicht en verantwoording	31
6.4 Risicoparagraaf	32
Bijlage 1 Nevenfuncties bestuurder en toezichthouders 2017	33



1. Het bestuursverslag

1.1 Algemeen

In het bestuursverslag wordt door het College van Bestuur inzicht gegeven over het reilen en zeilen van Stichting Prisma Almere. Niet alleen over de financiële positie, maar ook over het investeringsbeleid, het onderwijskundig beleid, organisatorische ontwikkelingen, de kosten van de bedrijfsvoering, de beleggingen, de relaties met andere rechtspersonen, etc. Dat is van belang voor alle interne betrokkenen, maar uiteraard ook voor alle externe relaties. Verder wordt u geïnformeerd over de verwachte gang van zaken waarbij aandacht wordt besteed aan de investeringen en de financiering daarvan en de personeelsbezetting. Door de transparante verantwoording kan men zich een oordeel vormen over o.a. de vermogenspositie.

1.2 Code goed bestuur

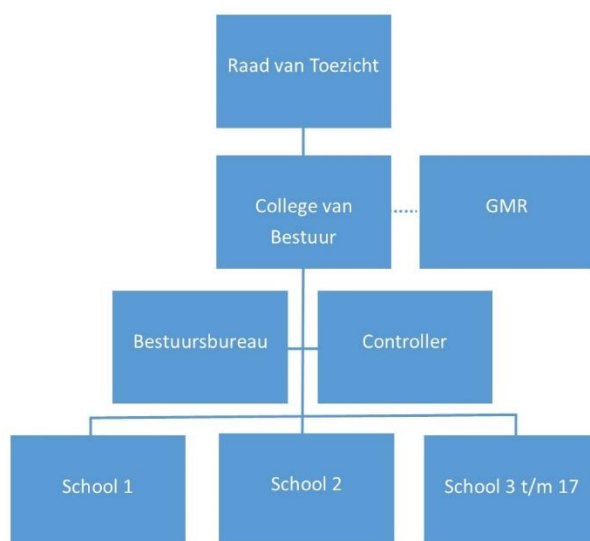
De code is uitdrukkelijk niet alleen bedoeld voor bestuurders en managers, maar ook voor belanghebbenden binnen en buiten de aangesloten scholen. Zoals ouders, personeel, bestuurders en ambtenaren van de gemeente of bijvoorbeeld collega brede scholen. 'Code goed bestuur' is er voor waar wet- en regelgeving niet aanwezig is.

Binnen Prisma is een code vastgesteld die op de organisatie van onze stichting voor christelijk onderwijs is toegesneden. Daarbij geldt onder meer dat het College van Bestuur haar legitimering vindt in de instandhouding van de scholen, waarbij het bestuurlijk handelen transparant en 'actief openbaar' is.

Dat wil zeggen dat relevante inlichtingen en gegevens uit eigen beweging worden verstrekt aan alle belanghebbenden. Dit komt op het volgende neer:

- Het College van Bestuur handelt zó dat er geen vermenging is tussen school-bestuurlijke belangen en eigen zakelijke en/of persoonlijke belangen, en dat iedere schijn daartoe wordt vermeden.
- Het handelen van het College van Bestuur wordt gekenmerkt door betrouwbaarheid zodat kan worden gerekend op gedane toezeggingen en gewekte verwachtingen.
- Het College van Bestuur en individuele bestuurders handelen zo dat alle belanghebbenden met respect worden bejegend en hun belangen correct worden afgewogen.
- Het College van Bestuur draagt zorg voor een deugdelijke bedrijfsvoering gericht op het realiseren van de vooraf geformuleerde doelen.

1.2.1 Organogram



1.2.2 Algemene bestuursgegevens

Het College van Bestuur is eindverantwoordelijk voor het beleid van Prisma en de onder de stichting vallende scholen. De directeuren zijn eindverantwoordelijk voor hun school binnen de door het College van Bestuur vastgestelde kaders en leggen daaraan verantwoording af. Prisma heeft een beperkte hiërarchische structuur. Dit is terug te zien in het geringe aantal organisatielagen. Er is gekozen voor een bestuursmodel met een decentrale organisatiestructuur en een grote mate van autonomie van de scholen.

Het College van Bestuur presenteert zich naar buiten onder de naam: Stichting voor Christelijk onderwijs te Almere, met als gebruikte afkorting de naam Stichting Prisma (Almere) of Prisma. De stichting is statutair opgericht op 1 januari 2005, gevestigd te Almere en is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel te Almere onder nummer 41246349.

Overige:

Instellingsnummer:	40114
Correspondentieadres :	Postbus 10149, 1301 AC Almere
Bezoekadres:	Randstad 20-31 1314 BC Almere
Telefoonnummer:	036 - 534 63 00
Faxnummer:	036 - 534 59 00
Website:	www.prisma-almere.nl
E-mail:	bestuur@prisma-almere.nl

Binnen de hiërarchische structuur van de organisatie worden onderscheiden de Raad van Toezicht, het College van Bestuur en de schooldirecteuren.

Het College van Bestuur stuurt de schooldirecties aan. En wordt daarbij ondersteund door de medewerkers van het Bestuursbureau van Prisma. De bestuurder van Prisma is de heer M.A. (Meindert) Eijgenstein. Directeuren, medewerkers en de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR) denken actief mee over beleidsontwikkeling binnen Stichting Prisma. De directeurenraad is een beleidsvoorbereidend orgaan. De directeuren stemmen hun schoolbeleid op elkaar af. Zij bereiden het strategisch beleid voor dat op schoolniveau wordt uitgevoerd. Ook is er ruimte voor intervisie. De GMR overlegt met het College van Bestuur namens ouders en personeel en oefent invloed uit op het beleid van Prisma over aangelegenheden die alle Prisma'scholen aangaan.

De Raad van Toezicht (RvT) is belast met het toezicht op het College van Bestuur en het beleid van Stichting Prisma Almere. De RvT bestaat uit vijf personen. Voorzitter is mevrouw M.K. Visser en de vier leden zijn mevrouw A. van Holten en de heren E. Bosma, E.J.W. Hietland en G. Rietkerk.



1.2.3 Scholenoverzicht

Het College van Bestuur heeft zeventien scholen en het bestuursbureau onder haar bevoegd gezag staan. De zeventien scholen zijn zestien basisscholen en één school voor speciaal basisonderwijs.

Naam school	BRIN	Adres	Naam directeur
De Ark	12PM	Middenhof 210 1354 EV Almere	Ruth Sances tot 1 november 2017 Tjesjen Kuiper-Douma vanaf 1 november 2017
De Driemaster	12XA	Tegelenpad 2 1324 DS Almere	Susan Benning
De Ichthus	13CW	Rijnweg 10 1316 EP Almere	Mascha Paliama-Sahertian
Het Kompas	13IF	Binnenkruierstraat 5 1333 EC Almere	Jenneke Kester-Rietveld
De Regenboog	13NH	Klipgriend 1 1356 GA Almere	Ingrid de Vries-Kampers
De Lichtboei	23EV	Luitstraat 7 1312 LH Almere	Amerensia van Houwelingen-Novak
De Olijfboom	23ZV	Bongerdstraat 2 1326 AB Almere	Fred de Ruiter
De Buitenburcht	23ZW	Zonnebloemweg 66 1338 TV Almere	Jenneke Kester-Rietveld
SBO De Klimop	24FT	Rossinistraat 5 1323 BP Almere	Ankie Rooze
De Kraanvogel	25KT	Perzikstraat 24 1326 HN Almere	Frank Groot
De Omnibus	26AC	J. Slauerhoffstraat 53 1321 HE Almere	Elies Kok
De Dukdalf	26AC	Makassarweg 68 1335 HZ Almere	Margareth van Meerveld-Tavenier
De Optimist	27AA	Hildo Kropstraat 20 1328 BC Almere	Miranda van der Kamp en Paula van Kuijk
De Windwijzer	27XH	Kraaiennest 4 1319 DA Almere	Esther van Wageningen-Gehrels
Het Drieluik	27XJ	Ten Harmsen v.d. Beekpad 4 1336 BK Almere	Lesley de Groot tot 1-9-2017 Saskia Linschoten-Hammer en Tamara Rumpin-Carton vanaf 1-9-2017 Jenneke Kester-Rietveld (bovenschools directeur)
De Kleine Wereld	29TC	Nederlandhof 5 1362 DC Almere	Esther van Wageningen-Gehrels vanaf 1-10-2017
De Ruimte	30PE	Nimfenplein 1 1363 SV Almere	Fred Molenberg tot 1 augustus 2017

In het landelijk kader van Passend Onderwijs is Prisma aangesloten bij: Coöperatie Passend Onderwijs Almere, Grote Markt 2-1, 1315 JG Almere.

Alle schoolbesturen van Almere, waaronder Stichting Prisma Almere, nemen gezamenlijk de verantwoordelijkheid voor de zorgleerlingen in Almere. Stichting Prisma Almere participeert in de ledenraad (het toezichthoudend orgaan) van de coöperatie.

De relatie met de gemeente wordt vorm gegeven in de contacten met de verschillende afdelingen en het regulier op overeenstemming gericht overleg (BOSA) dat besturen en gemeente met elkaar inrichten. In het huisvestingsoverleg is zowel onderhoud als nieuwbouw een belangrijk thema. Intensieve contacten zijn er ook over thema's als de ontwikkeling van integrale kindcentra, de kwaliteit van het onderwijs en de relatie tussen zorg, welzijn en onderwijs. De gemeente Almere spant zich in om middels het verstrekken van subsidies via de LEA en de Impulsregeling een wezenlijke bijdrage te leveren aan de verbetering van het onderwijs in onze stad.

Als één na grootste onderwijsorganisatie in Almere wordt van Prisma verwacht dat de organisatie actief deelneemt aan alle relevante overlegorganen en werkgroepen. Omdat Prisma een bescheiden omvang kent van College van Bestuur en bestuursbureau vraagt deze deelname een aanzienlijke tijdsinvestering.

1.3 Raad van Toezicht

1.3.1 Taak

Eén van de taken van de Raad van Toezicht is het houden van toezicht op het functioneren van de organisatie en het College van Bestuur. In het bijzonder houdt de Raad van Toezicht oog op de vormgeving van de Christelijke identiteit van de organisatie. De raad is verder verantwoordelijk voor het vaststellen van begroting, jaarrekening, bestuursverslag en het strategisch beleid, waarbij ook gelet moet worden op de uitvoerbaarheid van beleid en de evaluatie van de uitvoering. Ook vervult de Raad van Toezicht de rol van werkgever van het bestuur. De raad staat het College van Bestuur met raad terzijde en fungeert als klankbord. Voorts is er voortdurend aandacht voor de naleving van het wettelijk kader. Met dit verslag wil de raad mede invulling geven aan het verantwoorden van de werkzaamheden.

De Raad van Toezicht houdt toezicht vanuit de grondslag en de belangen van de stichting en alle daarmee verbonden stakeholders, zoals ouders, medewerkers, andere schoolbesturen, onderwijsinspectie etc.

1.3.2 Samenstelling en rooster van aftreden

Raad van Toezicht	Functie	Datum aantreden	Afloop eerste periode	Datum aftreden
Mw. Drs. M.K. Visser	Voorzitter	1-1-2014	1-1-2018	1-1-2022
Dhr. Drs. E. Bosma	Vice-voorzitter	9-2-2010	1-1-2014	1-1-2018
Dhr. Mr. G. Rietkerk	Lid	1-1-2012	1-1-2016	1-1-2020
Mw. Mr. A. van Holten	Lid	1-1-2013	1-1-2017	1-1-2021
Dhr E.J.W. Hietland RA	Lid	1-1-2016	1-1-2020	1-1-2024

Binnen de Raad van Toezicht is een taakverdeling gemaakt die voorziet in een aantal aandachtsgebieden, zoals onderwijs, financieel, werkgeverschap en identiteit.

De tweede termijn van dhr. Bosma liep eind 2017 af en hij was daarna niet herkiesbaar. Daarmee ontstond een vacature. Na de zomervakantie is een openbare sollicitatieprocedure gestart. Langs die weg is een opvolger gevonden in de persoon van dhr. Dr.T.M. Willemse. De eerste termijn van de voorzitter eindigde eind 2017. Er is een evaluatie geweest ten aanzien van haar functioneren, waaruit de conclusie is getrokken dat voortzetting van het voorzitterschap door mevrouw Visser positief zou worden gewaardeerd. Op grond daarvan is de voorzitter herbenoemd voor een tweede periode van vier jaar.

In de begroting 2017 is € 30.000 opgenomen voor de jaarlijkse vergoeding van de leden van de Raad van Toezicht. De leden bij wie de vergoeding verloond wordt kiezen vanaf 1 januari 2017 voor opting in.

1.3.3 Vergaderen en functioneren

De Raad heeft in 2017 vijf reguliere vergaderingen gehad met het College van Bestuur. De Raad heeft eenmaal in afwezigheid van de bestuurder vergaderd, waarin evaluaties van het eigen functioneren en dat van het College van Bestuur hebben plaats gevonden. De auditcommissie kwam in het verslagjaar viermaal bijeen. Bij het tussentijdse gesprek met de accountant was een lid van de auditcommissie aanwezig. Ook is dhr. Hietland namens de auditcommissie aanwezig geweest bij de bespreking van de begroting in de GMR. Verder is er door de auditcommissie in aanwezigheid van bestuurder en controller een selectieproces gehouden voor de keuze van een nieuwe accountant.

Scholenbezoek

In 2017 is de raad bij De Regenboog, De Optimist, De Omnibus en De Klimop op bezoek geweest. De thema's waren: Teamontwikkeling en Onderwijskwaliteit.

Het Bakken Almere

In december is overleg geweest tussen de voorzitters van beide Colleges van Bestuur en Raden van Toezicht van Het Bakken Almere en Prisma om de samenwerking te bespreken en een gezamenlijke bijeenkomst van beide Raden van Toezicht begin 2018 voor te bereiden.

Bijeenkomst Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR)

Op 14 maart 2017 heeft de raad de jaarlijkse bijeenkomst gehad met de voltallige Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad. Het thema was: 'De invloed van maatschappelijke problematiek op de school en de verantwoordelijkheid van de leerkracht'. Aan de hand van praktijkvoorbeelden werden de dilemma's van leerkrachten en de mogelijkheden voor oplossingen besproken.

Bijeenkomst Directieraad

Op 16 mei 2017 was de jaarlijkse ontmoeting met de Directeurenraad. Het thema was 'Identiteit', één van de domeinen uit het strategisch beleidsplan (SBP 2015-2019).

Overige contactmomenten

De Raad van Toezicht onderhoudt naast hiervoor genoemde bijeenkomsten op een meer informele manier contacten met de organisatie en haar medewerkers, bijvoorbeeld door het bezoeken van de kerstborrel, de nieuwjaarsbijeenkomst en de startdienst bij de opening van het nieuwe schooljaar.

1.3.4 Uit de vergadering

- De begroting van 2017 is goedgekeurd in februari.
- Het bestuursverslag en de jaarrekening 2016 werden besproken in aanwezigheid van de accountant en de controller en vervolgens goedgekeurd.
- Het bestuursformatieplan is besproken, net als het personeelsbeleid in aanwezigheid van de directeur van het bestuursbureau. Daarbij zijn door de raad met name zorgen geuit over het kunnen vasthouden van personeel en vervullen van vacatures en achtervang bij ziekte gezien het grote aantal vertrokken medewerkers en het algehele lerarentekort, waardoor vacatures zeer moeilijk vervulbaar zijn. Duidelijk is dat Prisma de komende jaren de werving van leerkrachten zal moeten intensiveren en dat deze situatie zeker een risico is voor het handhaven van de kwaliteit van onderwijs. Deze zorgen werden ook onderschreven door de bestuurder. Verdere professionalisering van het personeelsbeleid is gewenst. Positieve ontwikkelingen waren er te melden over het ziekteverzuim.
- Bij de behandeling van het punt integriteit is de conclusie dat er geen sprake is van belangenverstremming.
- In het najaar is -in aanwezigheid van de portefeuillehouder in de Directieraad- het beleid rond Passend Onderwijs besproken.
- De raad heeft de voortgang van het strategisch beleidsplan (SBP 2015-2019) met de bestuurder besproken.
- Er is in de vergadering van april een nieuwe accountant benoemd, namelijk BDO.
- Er is een nieuw lid benoemd in de Raad van Toezicht, dhr. Dr. T.M. Willemse en de voorzitter is herbenoemd voor een nieuwe termijn van vier jaar.
- Gesproken is over de tussentijdse stand van zaken in de exploitatie en over de voortgangsrapportages van de bestuurder.
- De bestuurder heeft de Raad van Toezicht geïnformeerd over de implementatie van de nieuwe wet ten aanzien van privacybescherming, de AVG.

1.3.5 Professionalisering

De professionalisering van alle medewerkers, maar ook van College van Bestuur en Raad van Toezicht heeft voortdurend aandacht. In het verslagjaar heeft de raad geen aparte studiemomenten georganiseerd.

1.4 Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) en GMR personeelsgeleding (GMRp)

Leden van de GMR

- Voorzitter mevrouw I. (Irene) Stout, ouder van De Regenboog
- Plaatsvervangend voorzitter mevrouw S. (Saskia) van Diemen, secretaresse op Het Drieluik.
- Van bijna elke Prisma-school een personeelslid en een oudergeleding vanuit de MR.
- Mevrouw M. (Marjanne) Schnitker, Bestuursbureau Prisma, is toegevoegd aan de GMR als ambtelijk secretaris.
- Sterrenschool De Ruimte en het bestuursbureau hebben een eigenstandige MR. Sterrenschool De Ruimte participeert wel in de GMR.

Bijeenkomsten GMR

De GMR heeft in 2017 vijf bijeenkomsten gehad met het College van Bestuur. In de vijf GMR bijeenkomsten zijn de hieronder geformuleerde onderwerpen aan de orde geweest vanuit het strategisch beleidsplan. We zijn al over de helft van het SBP 2015-2019. Wat beweegt ons? Waar staan we?

Onderwerpen:

- Speerpunten schoolplan en speerpunten MR
- Scholing (nieuwe) (G)MR-leden
- Kwaliteit van het Onderwijs (in gesprek met Lesley de Groot, directeur basisschool Het Drieliuk & portefeuillehouder Kwaliteitsbeleid van Prisma)
- Begroting 2017 (in gesprek met Hetty Methorst, controller van Prisma)
- Evaluatie vervangingsoplossingen. We hebben gezamenlijk de verschillende oplossingen op school en de ervaringen met deze oplossingen gedeeld (in gesprek met Rob Bruijnes, directeur Bestuursbureau)
- Bestuursformatieplan (in gesprek met Rob Bruijnes, directeur Bestuursbureau)
- Jaarverslagen MR; indien de school beschikte over het document, zijn deze in groepjes met elkaar besproken en/of is de ondersteuningsbehoeften geïnventariseerd.
- Inspectie Onderzoekskader 2017; met ingang van augustus 2017 is het inspectiekader gewijzigd. Over de wijzigingen wordt de GMR geïnformeerd door Lesley de Groot, inspecteur bij de inspectie van het onderwijs.
- Identiteit. Voorbereidend gesprek in de aanloop naar het nieuwe strategisch beleidsplan.
- Jaarverslag 2016 en Financieel Jaarverslag
- Vacatures/ sollicitatieprocedures. In groepjes ervaringen, ideeën en tips uitwisselen. Hoe gaat het met de invulling van de vacatures? Wordt de MR voldoende betrokken bij de sollicitatieprocedures?
- Evaluatie GMR

Bijeenkomst met Raad van Toezicht

De GMR heeft twee contactmomenten gehad met de Raad van Toezicht. Eén bijeenkomst waarbij de begroting besproken werd en waarbij Erwin Hietland, lid RvT met aandachtsgebied financiën, aanwezig was. De tweede bijeenkomst was met alle leden van de Raad van Toezicht en het College van Bestuur. Deze themabijeenkomst stond in het teken van de invloed van maatschappelijke problematiek op de school en de verantwoordelijkheid van de leerkracht. Martine Visser, voorzitter van de Raad van Toezicht, heeft een inleiding gegeven. Een aantal leerkrachten hebben een casus vanuit de school gepresenteerd. In kleine gemengde groepen zijn aan de hand van vragen en de casussen gesprekken gevoerd.

Scholing MR/GMR

In september 2017 hebben verschillende leden van de MR van de scholen en leden van de GMR een basistraining MR/GMR gehad. Deze tweedelige training (2 avonden) werd verzorgd door trainer/adviseur Klaas Jurjens van CNV Academie.

De training is aangeboden aan één groep van 20 personen. Enkele scholen waren met de gehele MR aanwezig, maar er waren ook individuele (nieuwe) leden van scholen aanwezig.

In de training was het centraal thema 'de bevoegdheden: wat kan, moet en mag een MR (niet)?' De onderwerpen waren:

- Inleiding over governance - toenemend belang van medezeggenschap
- Voorwaarden voor medezeggenschap
- Oefeningen met algemene en bijzondere bevoegdheden
- Procedures - formeel en informeel
- Omgaan met faciliteiten - achterban
- Communicatie - organisatie aspecten

1.5 Kernactiviteiten en organisatiedoelen

1.5.1 Taakopvatting

Stichting Prisma Almere bestaat uit zeventien scholen voor primair onderwijs waaronder één school voor speciaal basisonderwijs. Ongeveer 475 medewerkers verzorgen onderwijs aan ongeveer 5260 leerlingen. Prisma is een ondernemende organisatie. De missie en visie van Prisma vormen de brug tussen onze identiteit en de algemene strategische ontwikkelingen die we op lange termijn willen bereiken. Daarnaast zijn we een lerende organisatie, waarbij we mogelijkheden creëren tot informatie-uitwisseling, samenwerking en intervisie. Ons personeel is ons kapitaal. Daarom zetten we actief in op professionalisering van ons personeel en bijbehorende competentieontwikkeling.

1.5.2 Missie en visie

Missie

Stichting Prisma Almere staat voor kleurrijk en kansrijk onderwijs voor ieder kind. Ons onderwijs vindt zijn inspiratie in de christelijke traditie. Het personeel verzorgt boeiend, uitdagend en kwalitatief goed primair onderwijs zodat kinderen een goede basis meekrijgen van waaruit zij voldoende toegerust hun weg kunnen vervolgen in de maatschappij.

Visie

Stichting Prisma vindt het belangrijk kinderen in het onderwijs vertrouwd te maken met de christelijke traditie en hen de Bijbelse verhalen mee te geven als kostbare bagage voor hun verdere leven. Prisma streeft ernaar in de omgang met elkaar en in de vormgeving van het onderwijsproces kinderen iets te laten ervaren van deze traditie. Deze traditie geeft aan mensen vertrouwen, verantwoordelijkheid en inspiratie in het alledaagse leven en voedt het denken over waarden en normen. Begrippen als verbinden, beleven, samenleven, solidariteit en gerechtigheid staan centraal. Op die manier draagt Prisma bij aan het werkelijke samenleven van mensen.

1.6 Klachtenprocedure

De klachtenregeling van Stichting Prisma Almere bevat o.a. een overzicht van contact/vertrouwenpersoon. De vertrouwenspersoon is op school het eerste aanspreekpunt bij klachten. Op de site van de school en op die van Prisma zijn de regelingen en belangrijke adressen te vinden. De Stichting is aangesloten bij de Geschillencommissies Bijzonder Onderwijs (GCBO). Het College van Bestuur neemt alleen de klachten in behandeling, die rechtstreeks aan het bestuur zijn gericht. Als ouders een klacht aan de directie sturen en een cc aan het bestuur dan laat het bestuur de afhandeling over aan de directie.

Klachten komen over het algemeen binnen via de mail, in sommige gevallen is er telefonisch contact.

In de jaren 2014 en 2015 neemt het aantal klachten dat bij het bestuur is neergelegd af van veertien naar zeven klachten. In 2016 zien we een kleine toename naar negen klachten. In het verslagjaar zijn vier klachten geregistreerd. Onderstaand een overzicht van de klachten.

School	Klacht betreft	Afhandeling
De Klimop	Schooladvies	GCBO: klacht ingetrokken
De Klimop	Frequent verzuim	Gesprek met CvB
De Ruimte	Optreden leerkracht	GCBO
De Optimist	Passende onderwijsplek	Per mail

Thuiszitters

Eind 2017 heeft Prisma twee thuiszitters in afwachting van plaatsing in een speciale voorziening.

2. Onderwijs

2.1 Beleid

In het strategisch beleidsplan (SBP 2015-2019) wordt aangegeven hoe het College van Bestuur haar missie en visie gezamenlijk met haar medewerkers in praktijk brengt. Het onderwijs wordt immers op de werkvloer gemaakt. We constateren evaluerend dat we eind 2017 veel van de geformuleerde doelen ook daadwerkelijk hebben bereikt.

Het beleid is zodanig kaderstellend dat ingespeeld kan worden op de dynamiek van alledag. In het strategisch beleidsplan (SBP 2015-2019) zijn richtinggevende keuzes gemaakt. Deze worden gaandeweg ingevuld, vormgegeven en bijgesteld. Onderwijs op maat betekent beleid op maat. Voor bijvoorbeeld VVE (Voorschoolse - en Vroegschoolse Educatie) voor de allerjongsten vanaf 3 jaar tot en met de Brede School activiteiten in het kader van talentontwikkeling. Immers de school van nu is meer dan alleen een onderwijsinstituut.

2.2 Beleidsvoornemens en doelstellingen

Prismascholen staan midden in de maatschappij

De Prismascholen staan midden in de maatschappij en zijn niet los te denken van de omgeving. De wens van de scholen om gezamenlijke verantwoordelijkheid te dragen voor de opvoeding en het onderwijs blijkt uit het actief betrekken van de ouders bij de ontwikkeling van hun kinderen en de school. Daarnaast bestaat er een nauwe samenwerking met diverse partners die voor- en naschoolse opvang verzorgen. De leerkrachten van de scholen krijgen in toenemende mate met specifieke vragen en behoeften van kinderen te maken in het kader van Passend Onderwijs. Zij worden mede ondersteund in de begeleiding door de inzet van beschikbare expertise vanuit de coöperatie Passend Onderwijs Almere. De Prismascholen zijn erop gericht dat alle kinderen zinvol en optimaal kunnen functioneren in een maatschappij die voortdurend verandert. Vanuit dit gezichtspunt wordt een intensieve samenwerking met de stichting voor interconfessioneel voortgezet onderwijs, Het Bakken Almere, vormgegeven.

In Almere Buiten is een samenwerkingsproject gestart tussen De Buitenburg en Het Bakken waarvoor een aanzienlijke subsidie van het ministerie ontvangen. In samenwerking met SKO (Scholengroep Katholiek Onderwijs) en Het Bakken wordt een tussenvoorziening 10-14 ontwikkeld in het zuidelijk deel van de stad.

Herkenbaar en onderscheidend

Drie scholen (Sterrenschool De Ruimte, De Regenboog en Het Drieluik) hebben zich ontwikkeld tot een Integraal Kind Centrum en een zestal andere scholen zetten in op de ontwikkeling van brede scholen.

Prisma heeft vier Daltonscholen (De Omnibus, De Optimist, De Windwijzer en De Kleine Wereld) en een school (Het Drieluik) waar het werken met ateliers in een integraal kindcentrum uitgangspunt is. Prisma heeft samen met een commerciële partner (Partou) de aankoop van een tweede schoolgebouw gerealiseerd waardoor De Regenboog zich kon doorontwikkelen tot integraal kindcentrum en in Almere Poort is de Sterrenschool De Ruimte gerealiseerd. De Dukdalf en De Omnibus hebben groepen verbonden aan de school voor kinderen die speciale zorg behoeven. De Dukdalf is daarnaast op weg om een voorloper te worden voor scholen met gepersonaliseerd leren volgens het Zweeds onderwijsconcept Kunskapsskolan.

De Regenboog heeft als concept Human Dynamics en baseert zich tevens op het gedachtegoed van Gert Biesta en John Kotter (continuous improvement). De Kraanvogel ontwikkelt zich tot landelijk expertisecentrum “werken met de methode Leskracht”. De Buitenburg is voorbeeldschool als het gaat om ontdekkend en onderzoekend leren volgens IPC (International Primary Curriculum).

Doelstellingen 2017

In het strategisch beleidsplan (SBP 2015-2019) beschrijven we de volgende vier domeinen waar onze focus op ligt: leiderschap, partnerschap, identiteit en professionalisering. De afbeelding hieronder laat zien welke componenten wij belangrijk vinden in deze domeinen.



Onze doelstellingen zijn per domein uitgebreid beschreven in het strategisch beleidsplan (SBP 2015-2019). Op basis van deze doelstellingen hebben wij in 2017 ons vooral gericht op de onderstaande speerpunten:

1. We behouden kwaliteit en bouwen dit uit (Domein partnerschap/ professionalisering)

We streven ernaar alle scholen op niveau basiskwaliteit te houden en ontwikkelen van hogere kwaliteit.

2. We ontwikkelen een professionele cultuur gericht op samenwerking en leren (Domein professionalisering/ leiderschap)

- Stimuleren van onderwijsleerprocessen op alle niveaus binnen de organisatie ten behoeve van brede leeropbrengsten van kinderen
- Ontwikkelen van de organisatiecultuur en structuur ten behoeve van leeropbrengsten van kinderen
- Ontsluiten van aanwezige expertise

2.3 Kwaliteit van het onderwijs

De kwaliteit van het onderwijs is op bijna alle Prisma scholen voldoende tot zeer goed. Ouders en leerlingen geven aan dat zij tevreden tot zeer tevreden zijn over het onderwijsaanbod en het pedagogisch klimaat op de scholen. Ook de inspectie onderzoekt de kwaliteit van het onderwijs op onze scholen. De uitslag van de eindtoets is nog steeds een belangrijk criterium. Op onze scholen worden dit jaar voor het eerst verschillende eindtoetsen (Cito, Route 8 en de IEP) gehanteerd. Het gebruik van een andere toets lijkt niet te leiden tot grote afwijkingen van de verwachtingen.

Op De Kleine Wereld heeft de inspectie een bezoek gebracht en onvolkomenheden geconstateerd. De school is zwak beoordeeld. Het bestuur herkent een deel van de kritische opmerkingen van de inspectie en heeft extra maatregelen genomen om de nieuwe directie en intern begeleider te ondersteunen in de uitvoering van het verbeterplan. In 2018 zal de school opnieuw bezocht worden. De verwachting is dat de school dan een basisarrangement zal krijgen. Het onderwijs is dan op orde.

Op De Ruimte is een interim directeur aangesteld. Astrid Duyff zal leiding geven aan de school tot voorjaar 2019. Ook op de IB positie zijn twee interim-ibers aangesteld. De Ruimte is een Sterrenschool. Dit concept trok veel leerkrachten van buiten de polder naar Prisma. Een aanzienlijk deel van hen heeft het afgelopen jaar werk gevonden in de eigen woonplaats. Een aantal leerkrachten is door andere schoolbesturen actief benaderd. Het blijkt dat leerkrachten moeilijk te verleiden zijn om te blijven als zij al een aanbod van een ander schoolbestuur hebben gekregen. Op De Ruimte zijn nog niet alle vacatures vervuld.

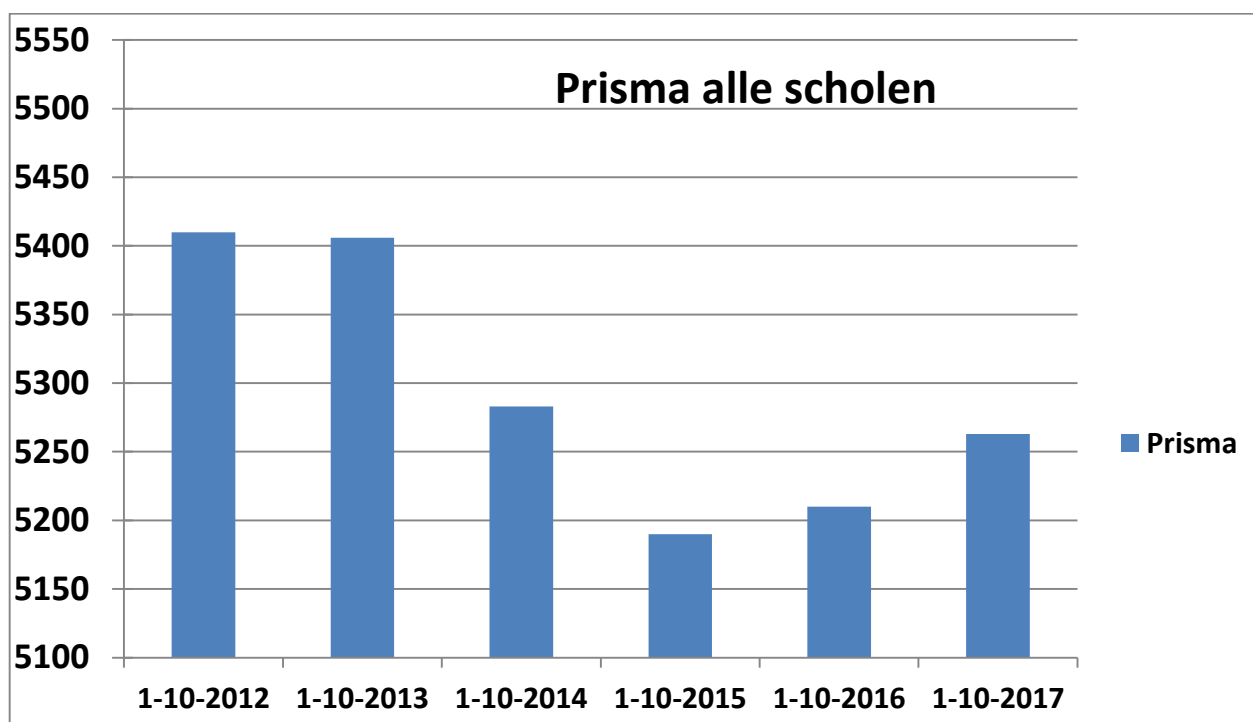
2.4 Toelating- en aanstellingsbeleid

De directie, gemandateerd door het College van Bestuur, beslist formeel of een kind wordt toegelaten. Kinderen zijn vanaf hun vierde verjaardag toelaatbaar in het basisonderwijs en dus vanaf die dag welkom op één van onze scholen. Prisma scholen profileren zich als scholen met een christelijke identiteit. Alle kinderen zijn welkom als ouders na het ontvangen van informatie hun kind willen aanmelden. Bij instroom vanuit andere scholen in Almere gedurende het schooljaar kan daarvan worden afgeweken als de groeps grootte van de groepen 1/2 daartoe aanleiding geeft, de sociale verhoudingen in een groep daartoe aanleiding geven en/of het aantal zorgleerlingen dermate groot is dat de gewenste minimale begeleiding van de reeds aanwezige leerlingen niet meer gerealiseerd kan worden.

Op veel scholen wordt in samenwerking met een organisatie voor kinderopvang een instroomgroep voor driejarigen ingericht. Deze kinderen staan ingeschreven op het kinderdagverblijf en ontvangen een beredeneerd spelaanbod waarvoor expertise wordt ingezet vanuit de school.

2.5 Totaal aantal leerlingen

Het totaal aantal leerlingen is het afgelopen jaar gestegen naar 5263 op teldatum 1 oktober 2017.



2.6 Onderwijsvormen binnen Prisma

De directeuren en de teams geven vorm aan het onderwijs. Prisma kent scholen met een traditioneel jaarklassensysteem en scholen waar groepsdoorbroken wordt gewerkt. Schoolteams zijn op zoek naar een passende maar ook efficiënte vorm van organiseren van pluriforme leersituaties en gedifferentieerde werkvormen. Op Sterrenschool De Ruimte zijn klassen vervangen door units waar meerdere teamleden gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor een groep leerlingen.

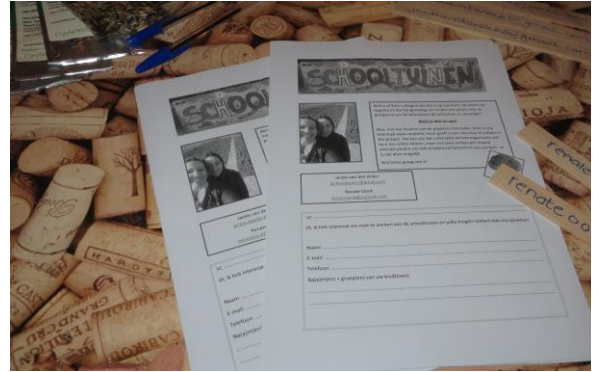
Op de school voor speciaal basisonderwijs (SBO De Klimop) wordt gewerkt met een ontwikkelingsperspectief voor ieder kind. De school stemt haar onderwijs af op de ontwikkelingsbehoefte van het kind. Prisma heeft de ambitie dat SBO De Klimop zich verder ontwikkelt en opgebouwde expertise dienstbaar blijft stellen aan andere scholen. De Klimop is actief betrokken bij de organisatie van de zorg in Almere en werkt daarin samen met andere scholen voor speciaal basisonderwijs in de stad. Aan De Omnibus is een afdeling voor kinderen met ernstige spraak- en/of taalbelemmeringen verbonden. De Dukdalf heeft een afdeling voor kinderen met belemmeringen in de ontwikkeling die zich uiten in gedragskenmerken. De afdelingen aan De Omnibus en De Dukdalf zijn voorzieningen voor speciaal onderwijs. Toelating geschiedt op basis van een beschikking.

2.7 Onderwijsontwikkelingen, praktijkvoorbeelden binnen Prisma

Omdat beelden vaak meer zeggen dan woorden heeft iedere Prisma school op de website één of meer filmpjes die beelden geven van het onderwijs op die scholen. Hieronder volgen enkele (voor) beelden uit het afgelopen jaar!

Ontmoetingsmarkt De Windwijzer

De Windwijzer organiseerde op dinsdagavond 10 oktober vanaf 19.00 uur een ontmoetingsavond voor ouders. Tijdens deze ontmoetingsmarkt hebben allerlei instanties/instellingen/organisaties die betrokken zijn bij de school en de wijk zich gepresenteerd. En het was echt een succes! Veel partners stonden er met een leuke kraam en konden zo in gesprek met ouders. Het was een druk bezochte en gezellige ontmoetingsmarkt!



De Ark viert 40-jarig jubileum

In de week van 18 april 2017 vierde De Ark haar 40-jarig jubileum met een feestweek. Zo was er een theatervoorstelling, multiculturele high tea, spelletjesmiddag en nog veel meer leuks. Er is zelf speciaal een lied geschreven, zie <https://youtu.be/Kf-7tvIVfXs>

Taakspeltraining en beeldcoaching op onze scholen

Spreeken is ons instrument om prettig met elkaar om te gaan, en...

- om te leren,
- om uit te dagen,
- om nieuwe inzichten door te vertellen,
- om humor te brengen,
- om grenzen aan te geven,
- om perspectieven te bieden,
- om rust te creëren,
- om mee te leven,
- om helderheid te creëren....



Prachtig om te zien en te merken hoe dit steeds weer aandacht krijgt binnen de scholen

- door Beeldcoaches,
- door Taakspel,
- door gesprekken met ouders,
- door gesprekken met startende leraren,
- door gesprekken met leraren die vragen om mee te kijken bij hun leerlingen,
- door gesprekken met leraren die onzeker zijn,
- door het samen bespreken van de toekomst,
- door respect te tonen voor de ander,
- door aan te sluiten, of in te sluiten....

Het Kompas en De Driemaster zijn Vreedzame Scholen

De Vreedzame School is een programma voor basisscholen dat streeft naar een democratische gemeenschap waarin leerlingen een stem krijgen, zich verantwoordelijk voelen, zich positief sociaal gedragen en conflicten zonder geweld oplossen. De kern van De Vreedzame School bestaat uit een wekelijkse les voor alle groepen in de basisschool in conflictoplossing en de sociale competenties die daar voor nodig zijn. Maar De Vreedzame School is meer dan een lesmethode. Het is een visie, een aanpak, waarin de eigen kracht van kinderen centraal staat. Kinderen krijgen taken en verantwoordelijkheden in de klas, in de school en ook in de omgeving van de school. Er worden aparte leerlingmediatoren opgeleid die helpen bij het oplossen van conflicten. Zo leren de leerlingen allerlei vaardigheden die ze nodig hebben als (toekomstig) burger in onze democratische samenleving. Dat leren ze o.a. tijdens het werken in klassen- en/of schoolcommissies. De school fungeert zo als een oefenplaats voor democratisch, actief burgerschap. Doordat we in de hele school dezelfde aanpak hebben en taal spreken zien we resultaat in het omgaan en voorkomen van (grote) conflicten onderling. De kinderen zijn enthousiast over de lessen en vragen er zelf om, voor ons een teken dat we op de goede weg zijn. De scholen voldoen hiermee aan de eisen van de Inspectie op het terrein van sociale competentie, actief burgerschap en sociale integratie.



Vraaggericht onderwijs met Leskracht

De Driemaster, De Kraanvogel, De Lichtboei en De Regenboog hebben een geïntegreerde werkwijze voor aardrijkskunde, geschiedenis en natuuronderwijs, namelijk Leskracht.

Leskracht staat voor vraaggericht onderwijs waarin (onderzoeks) vragen van kinderen in combinatie met inhoudelijke doelen leidend zijn. Alle producten die zij ontwikkelen staan in het teken van het vertalen van kennis over de hersenen naar het klaslokaal, bekend onder de naam breinleren. De leerlingen werken en leren samen (coöperatief leren) en leren op basis van werken aan een project. De producten van een project, een maquette, muurkrant, PowerPointpresentatie etc. wordt aan medeleerlingen gepresenteerd waardoor leerlingen leren van en met elkaar. Leskracht maakt gebruik van de verschillende talenten en manier van leren van kinderen, waarbij het proces een belangrijke plaats inneemt. De fysieke en digitale leeromgevingen van Leskracht bieden de mogelijkheden om een nieuwe generatie kinderen en leerkrachten wegwijs te maken in een groeiende kennismaatschappij. Leskracht maakt onderwijsvernieuwing concreet!

De visie van Leskracht is gebaseerd op natuurwetenschappelijk onderzoek en de 7 fases van onderzoekend, ontwerpend en ondernemend leren waarbinnen leren plaats vindt vanuit de behoefte tot zelfontplooiing. Kinderen worden vanuit hun beleving en motivatie aangesproken om vaardigheden te ontwikkelen en kennis op te doen die het meest natuurlijk aansluit bij hun mogelijkheden en talenten. De theorie van de Meervoudige Intelligentie is verwerkt in deze visie.



Nieuws vanuit De Omnibus

Jubileum 20-jarig bestaan

In juni '17 heeft De Omnibus tijdens een jubileumweek haar 20 jarig bestaan gevierd. Deze week stond in het teken van het thema: "feesten in alle landen". Op de feestavond was het prachtig weer en waren vele marktkramen versierd met creatieve producten van de kinderen. De opbrengst van de kramen, zo'n 300 euro is gedoneerd aan Stichting Wensjes waardoor zij veel kinderen, die het minder breed hebben, leuke zomervakantie activiteiten hebben aangeboden. Tijdens de jubileum avond heeft Pieter van Doorn na meer dan 40 dienstjaren afscheid genomen van Prisma. Dit afscheid is groots gevierd tijdens het 20 jarig jubileum van de Omnibus. De gezamenlijke schoolreis ging dit keer naar de Efteling.



Dalton opleiding

Het team van De Omnibus heeft een 2 jarige Dalton opleiding afgerond. Door deze opleiding is het Daltonconcept weer goed neergezet. We zijn hier erg trots op!



De Impulsbus

In het voorjaar van 2017 zijn de eerste contacten gelegd met de opvoedkundige van de JGZ en met Intraverte, een eerstelijns behandelorganisatie. De Omnibus is meer gaan samenwerken met de zorg en het team merkt dat dit goed is voor kinderen. Wat betreft gedrag wordt het steeds rustiger in de school.

Voor de kinderen die meer zorg nodig hebben is "de Impulsbus" opgezet. Het bijzondere van dit arrangement is dat gedurende 12 weken ouders en kinderen samen worden getraind gedurende een ochtend per week. Aan de eerste "Impulsbus" hebben kinderen deelgenomen die problemen hebben met concentratie, aanpakproblemen of problemen op het gebied van gedrag. De kinderen leren wat helpende gedachten zijn en oefenen hiermee.

2.8 ICT en Marketing & Communicatie

Veranderingen en uitdagingen

Voor de afdeling ICT van Prisma kenmerkt het jaar 2017 zich door veranderingen en uitdagingen. Een verandering op organisatorisch gebied want rond de zomer wisselde onze ICT projectleider zijn taken van bovenschoolse ICT aansturing naar het verder uitbouwen van de ICT op onze Sterrenschool. Tijdens de ICT inspiratiemiddag in oktober hebben wij onze ICT projectleider bedankt voor 17 jaar vorm geven aan onze ICT infrastructuur. Dat staat als een huis!

Prisma zet nog steviger in op het gebied marketing, PR en communicatie door daar een staffunctie met meer uren voor beschikbaar te stellen. De nieuwe stafmedewerker marketing & communicatie deelt de kamer met de medewerker ICT. Een logische samenwerking vanwege de verschillende raakvlakken.

Een uitdaging in 2017 was onze voorbereiding op Europese privacywetgeving (de AVG) die in mei 2018 van start gaat. We hebben o.a. gezorgd voor bewerkersovereenkomsten met onze educatieve partners, beleid voor het beschermen van persoonsgegevens en het afdwingen van sterke wachtwoorden. Omdat wij als onderwijsorganisatie de verplichting hebben om een Functionaris Gegevensbescherming (FG) aan te stellen hebben wij in de CEDgroep een partner gevonden waar wij de FG onderbrengen. De CEDgroep zal ook voor scholing zorgen voor alle Prisma medewerkers middels een e-learning module en het bestuur begeleiden in dit traject.



ICT inspiratiemiddag

Meer aandacht voor (online) communicatie

Sinds september 2017 is Jennifer van Leuveren, stafmedewerker Marketing & Communicatie gestart. Voor deze functie zijn de uren uitgebreid op het gebied van marketing & communicatie en dus ook meer taken bijgekomen. De adviserende rol richting bestuur en schooldirecties speelt daarbij een grote rol.

Jennifer heeft in september en oktober persoonlijk kennis gemaakt met al onze 17 scholen. De directies hebben aangegeven waar zij ondersteuning en advies nodig hebben. Op basis van deze gesprekken is ook geïnventariseerd hoe de online communicatie (website, digitale oudercommunicatie, social media etc.) is georganiseerd. Voor marketing & communicatie en ICT ligt hier een grote uitdaging om mee aan de slag te gaan. Daarnaast wordt er voor iedere school een digitaal magazine ontwikkeld met daarin ook een beknopte schoolgids en een flitsend filmpje.

Duurzaamheid staat centraal!

En dat vertelden we ook graag door.....Twee grote persmomenten vonden plaats voor basisschool De Optimist in het najaar 2017. In september werden de eerste zonnepanelen op een Prisma-school geplaatst. Alle betrokkenen zijn op het dak van De Optimist geklommen voor de foto bij het persbericht, die in de krant heeft gestaan. Nog meer aandacht in de pers voor duurzaamheid in november. De leerlingen van de basisschool De Optimist in Almere zijn toen van start gegaan met een inzamelingsactie (het verzamelen van mobieltjes, cartridges én kabels) voor de dieren van AAP.



Aftrap inzamelingsactie Stichting AAP



Zonnepanelen op het dak van De Optimist

3. Identiteit

De notitie 'We hebben je wat te vertellen!' is leidend voor de wijze waarop de individuele scholen vorm geven aan de identiteit. Personeelsleden die bij Prisma worden benoemd worden verzocht het 'charter van identiteit' te ondertekenen. Betreffende notities zijn via de site beschikbaar.

Met Het Bakken Almere wordt meer en meer de samenwerking weer gevonden en ook op het gebied van identiteit vinden gesprekken plaats op verschillende niveaus.

Prisma heeft een werkgroep Identiteit. De regie van deze groep ligt bij de directie. In 2018 zal een portefeuillehouder Identiteit worden aangesteld die een deel van de bestuurlijke portefeuille krijgt en ook de opmaat naar het nieuwe strategisch beleidsplan (SBP 2015-2019) vanuit het domein identiteit zal ondersteunen.

Voorbeeld uit de praktijk: De Lichtboei 2017

Een hoogtepunt op De Lichtboei in 2017 is het mooie resultaat van een visietraject in de vorm van een prachtig vormgegeven identiteitsbewijs. In dat identiteitsbewijs heeft het team samen neergezet waar wij op De Lichtboei voor staan. Onze identiteit vormt ons hart van waaruit wij ons onderwijs vormgeven. Bij alle keuzes die we maken gaan we terug naar ons hart en kijken samen of wat we willen ook past bij wat er in dat hart leeft. Dat geeft de doorslag in de keuzes die we maken.

Onderstaande afbeelding geeft weer hoe wij in de basis naar mensen en kinderen kijken. Deze afbeelding hebben we ook als spandoek op de gevel van de school gemonteerd.



4. Personeelsbeleid

Algemeen

Het onderwijs op de Prisma scholen vraagt om kwalitatief goed personeel en hoogwaardige professionalisering. Om dit voor elkaar te krijgen ligt een belangrijke focus op de kwaliteit van handelen van de leerkracht in de groep. De interne begeleider heeft hierbij een coachende rol, stemt mede het onderwijsaanbod af en voert het zorgbeleid uit, ook op schoolniveau. Van iedere directeur vraagt dit vervolgens in toenemende mate goed onderwijskundig leiderschap en de borging van kwaliteit en zorg. In 2017 zien we duidelijk een toename van de mobiliteit naar andere delen van het land (personeelstekorten). Ingezet wordt op brede inzetbaarheid van leerkrachten en directeurs zodat binnen de Prisma scholen het 'leren van elkaar en met elkaar' voorop staat. Het leren van en met elkaar en het ontwikkelen van een onderzoekende houding wordt gestimuleerd onder de directeurs, de IB-ers en de leerkrachten.

Werving en selectie

Het aantal nieuwe medewerkers dat is aangenomen bedraagt 73 in 2017, hiervan zijn 3 mensen op inhuur basis omdat we deze vacatures niet vervuld kregen. Deze nieuwe personeelsleden zijn voornamelijk (vak)leerkrachten maar ook is het aantal onderwijsassistenten in het kader van het eigen risicodragerschap voor de vervanging en de WWZ flink gegroeid.

Het aantal mensen dat is aangenomen laat een flinke stijging zien t.o.v. de voorgaande jaren. Deze groei in vacatures is het gevolg van het vertrek van collega's naar besturen elders in het land. Almere heeft altijd veel gebruik moeten maken van personeel uit andere regio's (noorden en oosten). In deze regio's ontstaat nu ook werk en daarom kiest een deel van ons bestand ervoor om dichterbij huis te gaan werken. Ook voor de komende jaren is dit een risico omdat we nog steeds een kleine 150 mensen hebben die buiten Almere wonen.

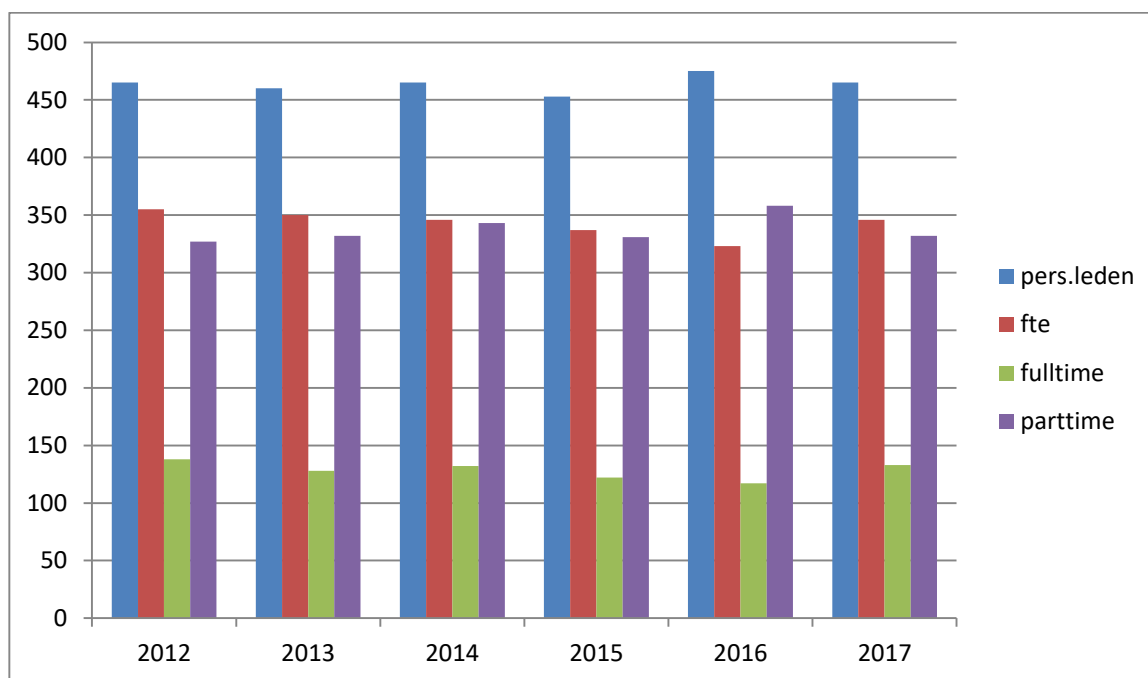
Het vooruitzicht voor de jaren 2018 en verder is dat er steeds ruimte zal zijn voor nieuwe collega's. In het licht van de groeiende tekorten hebben wij dan ook onze excellente LIO alvast een baan aangeboden voor augustus 2018 (10 personen).

En zijn de eerste 5 zij-instromers geworven die in de periode januari-augustus 2018 zullen gaan starten.

Lerarentekort/ vervanging

Voor vervanging van afwezige medewerkers heeft Prisma in 2017 geen eigen pool in stand gehouden. In overleg met de directeurs is er voor gekozen om per school één of meer mensen aan te nemen (schoolpool) om de eerste opvang bij vervanging te doen. Als dit aantal mensen niet toereikend is dan wijken we uit naar de flex payroll vervangers van Driessen. Wat wel merkbaar is, is dat met name de piekperiodes een probleem vormen en dat de kwaliteit van de vervangers een issue begint te worden. Het aantal beschikbare externe vervangers is in 2017 tot een dieptepunt gedaald. Voor de jaren na 2017 verwachten we steeds grotere problemen om voldoende vervangers te vinden in de regio. Scholen zullen met elkaar op zoek moeten naar nieuwe creatieve oplossingen voor dit landelijke probleem.

Personeelssterkte



Het beleid dat in 2013 is ingevoerd om te proberen het aantal parttime medewerkers te verkleinen en het aantal fulltimers te vergroten begint, zoals in de grafiek is te zien, zeer langzaam zijn vruchten af te werpen. In 2017 zijn er mede door het vertrek van een flink aantal parttimers nieuwe fulltimers aangenomen en zijn factoren uitgebreid. Op een aantal scholen is wel duidelijk zichtbaar dat de parttime contracten grotere contracten beginnen te worden. Dus minder contracten voor 2 dagen, meer voor 3 en 4 dagen. Ook deze ontwikkeling is positief te noemen.

Vakgroep bewegingsonderwijs

Mede door initiatieven vanuit de vakgroep bewegingsonderwijs en gestimuleerd door het bestuur hebben alle scholen van Prisma voor het eerst in het bestaan van Prisma een vakleerkracht bewegingsonderwijs in huis. Alle groepen krijgen minimaal 1 les per week van de vakleerkracht. Het ligt in de bedoeling om dit per augustus 2018 uit te breiden naar 2 lessen per week (vanaf groep 3) door de vakleerkracht op alle scholen.

OIDS

Ook dit jaar is het ons weer gelukt om ruim 70 studenten van Windesheim Flevoland en de Marnix academie uit Utrecht te interesseren voor een stageplek op één van onze opleidingsscholen. Van de studenten en de pabo's krijgen wij terug dat onze opleidingsscholen een bijzonder waardevolle partner zijn bij het opleiden van nieuwe collega's. Na afloop van hun opleiding zijn veel studenten geïnteresseerd in een baan bij Prisma. Uiteraard zijn we blij met deze aanwas maar dit is bij het verloop van personeel zoals in 2017 helaas nog niet voldoende. In 2018 gaan we dan ook meerdere nieuwe wegen inslaan om het personeelsaanbod te vergroten.

Op de 8 opleidingsscholen van Prisma zijn studenten van de Marnix (voltijd en deeltijd) en van Windesheim (PABO en Teachers College Flevoland) begeleid. Daarnaast lopen studenten van de ROC's (verschillende richtingen) en (C) ALO ook stage bij onze scholen.

We hebben onze LIO-ers vaak een baan kunnen aanbieden. Door de krapte op de banenmarkt binden we ook de 3e jaars studenten aan onze stichting. Zij zijn door het bestuur benaderd om bij ons hun LIO te gaan doen. Op alle opleidingsscholen zijn bijna alle mentoren getraind, dit jaar wordt de training aangeboden door Windesheim in samenwerking met de Coördinerend

Schoolopleider van Prisma. Op De Kraanvogel, De Lichtboei, Het Kompas (vanaf sept 2017 weer opleidingsschool) en de Optimist zijn “nieuwe” schoolopleiders gestart.

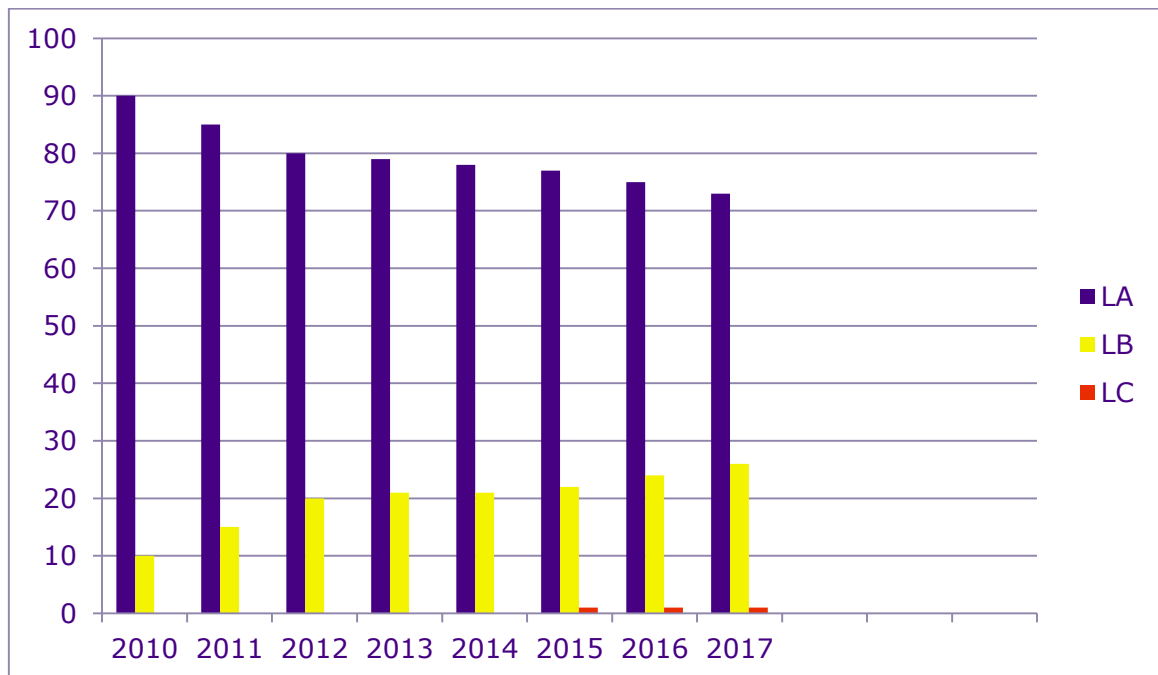
5 schoolopleiders hebben hun certificering voor de Velon afgerond, dit is een landelijke registratie voor schoolopleiders. We krijgen van veel studenten te horen dat het fijn leren en werken is bij Prisma. Er wordt steeds vaker een bewuste keuze voor onze scholen gemaakt. Dit heeft te maken met de fijne sfeer, de betrokken mentoren, de rijke leeromgeving en de vele mogelijkheden om als (toekomstig) teamlid mee te doen.

In november heeft Ingrid Paalman, hoofddocent van Windesheim, een lezing gehouden over het concept Leiderschap voor leren en welke principes hieraan ten grondslag liggen. Deze bijeenkomst was voor de schoolopleiders en directeuren van de opleidingsscholen.

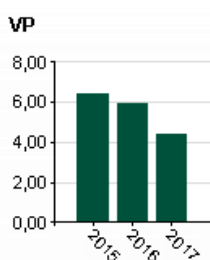
Vanaf september 2017 worden er 6 bijeenkomsten voor de startende leerkrachten aangeboden door Cor Scherrewitz, beeldcoach- en opleider/ taakspeltrainer en Saskia Klijsma, coördinerend Schoolopleider.

Funciemix

Ondanks het vertrek van veel leerkrachten naar besturen elders in het land(hier zaten meerdere leerkrachten bij die een LB functie hadden) is het ons toch gelukt om de groei van het aantal LB functies te laten stijgen. Het streven is om het aantal in 2018 en 2019 dusdanig te laten stijgen dat we uiterlijk in augustus 2019 op de norm zitten.



Verzuimcijfers



Het was een bijzonder jaar, waarin het verzuimcijfer historisch laag was: namelijk 4,38%.

De reden daarvan is nog moeilijk te bestempelen: zijn de extra helpende handen van onderwijsassistenten debet aan het lagere verzuim of hebben we gewoon een jaar “geluk” gehad.

Feit is dat de directies en MT-leden hun personeelsleden goed volgen en vaker preventief aan de bel trekken. Een pluim voor alle betrokkenen!

Cultuur: Wij zijn Prisma -Wij omarmen diversiteit-

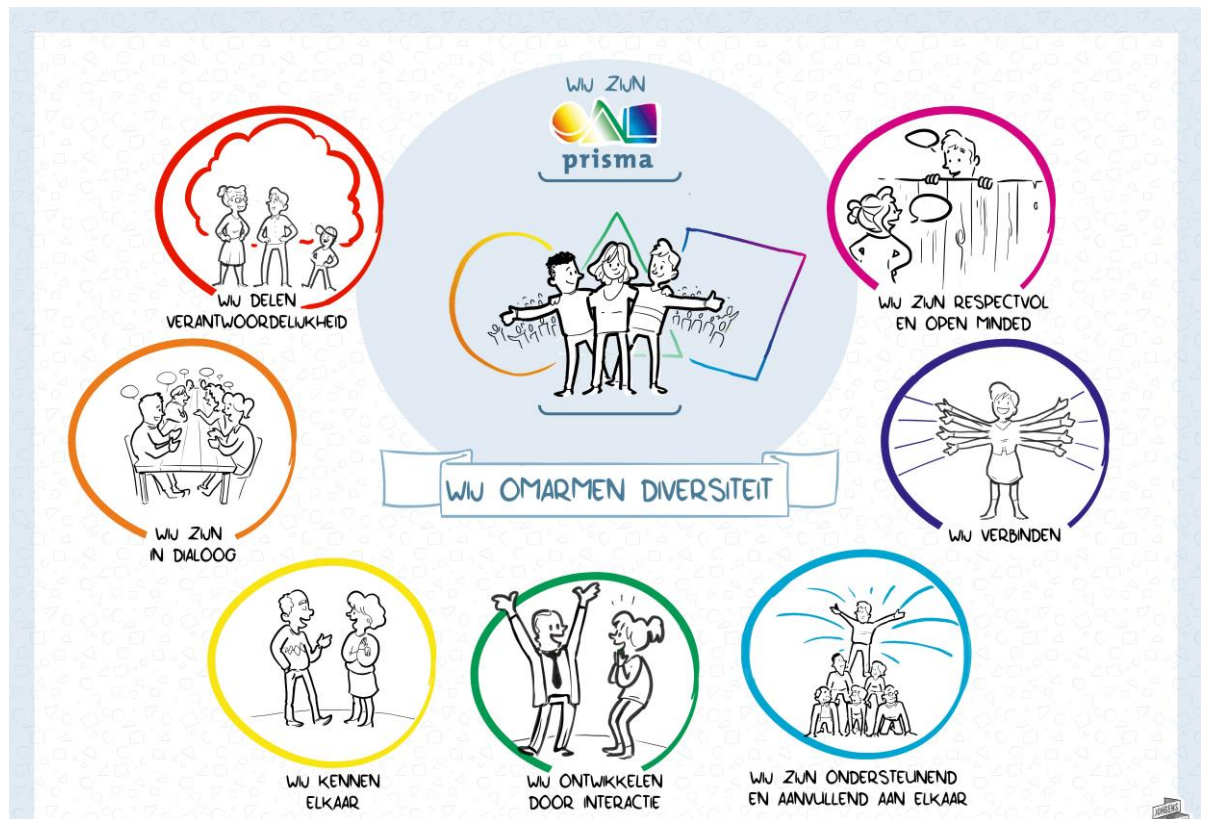
Jodi Liefhebber, HR adviseur, vertelt: "Ik ben trots op het eindresultaat van het proces dat bestuurder, staf en directeuren samen met een externe partner, NoLostCapital in het kader van duurzame inzetbaarheid doorlopen hebben: Samen naar een kwaliteitscultuur, "Feeling good, working better".

Gedurende dit proces zijn we tot inzichten gekomen wat we wel als cultuur willen zien (heel veel) en wat niet: "wat niet gezegd wordt 'bestaat niet'". De gedachte achter deze uitspraak is dat je zelf verantwoordelijkheid draagt als je zaken zou willen uitspreken. Daarvoor moet de omgeving natuurlijk wel veilig genoeg zijn. Met elkaar kwamen tot inzichten om een aantal zaken in de kwaliteitscultuur te versterken:

- omarm diversiteit met respect voor elkaar en de verschillen
- goede samenwerking en dialoog zijn essentieel
- het is belangrijk dat iedereen elkaar goed kent
- de samenkomsten met de DR anders inrichten om hier meer uit te halen
- goed en verbindend leiderschap is gewenst

Kortom: werk vanuit gedeelde verantwoordelijkheid en met vertrouwen in elkaar samen in de juiste mindset: met passie, respect, openheid en betrokkenheid."

Het proces heeft geresulteerd in een mooie visie die beeldend op alle scholen hangt en weergeeft wat we uit willen dragen in onze Prismacultuur. Daarnaast begint het eigenlijke werk: niet alleen woorden, maar ook daden.



5. Huisvesting

In het strategisch beleidsplan (SBP 2015-2019) is met betrekking tot onze gebouwen vastgelegd dat de schoolgebouwen en pleinen er aantrekkelijk uit moeten zien. Het schoolgebouw en het plein zijn het visitekaartje van de school. Trots zijn we dat Prisma als eerste schoolbestuur in Almere op een aantal scholen zonnecollectoren heeft kunnen plaatsen en dat we met de gemeente deelnemen in een pilot voor gescheiden vuilophaal, een hele grote uitdaging!

In 2017 zijn o.a. de volgende werkzaamheden uitgevoerd:

Planmatig Onderhoud:	
De Ark:	renovatie van de toiletgroepen, vervangen plinten en vervangen plafondplaten verkeersruimten, vervangen accu's noodverlichting, geluidskappen WTW units, herstel kruipruimte
De Driemaster:	schilderwerk kozijnen, vervangen linoleum overblijflokaal, schilderen boeilijsten en schoolnaam op boeilijsten, herstelwerk in kruipruimte, vervangen toiletbrillen
De Ichthus:	kleine schilderbeurt, vervangen lichtkoepels, onderhoud schuiframen
Het Kompas:	onderhoud buitenkozijnen, vervangen vloeren in voormalige portiek, reparaties verwarming
De Regenboog Klipgriend 1:	vervangen inloopmatten, vervangen keukenblok, uitbreiding inbraakinstallatie
De Regenboog Klipgriend 3:	zonwering in lokalen, ophogen speelplein bij opstap kleuters
De Lichtboei:	vervangen inloopmatten, zonwering groep 2b, plafonds toiletgroepen, aanpassen middenruimte t.b.v. KDV, wand speellokaal, kleefmagneten branddeuren, vervangen pompen, herstelwerk in kruipruimte
De Olijfboom:	vervangen inloopmatten, schilderen plafonds toiletgroepen, wanden toiletgroepen, fietsenstalling leerkrachten, vervangen buitenspeelberging
De Buitenburcht Zonnebloemweg:	onderhoud dakrand, vervangen inloopmatten, herstel kitvoeg bij entree, vervangen noodarmaturen
De Buitenburcht Goudsbloemweg:	onderhoud schuiframen, reinigen metselwerk buiten, vervangen lichtkoepels
De Klimop Stad:	kleine schilderbeurt, onderhoud schuiframen, wandtegelwerk douche-ruimte, facelift sportvloer, onderhoud armaturen noodverlichting, aanschaf buitenjaloezieën
Klimop Buiten:	vervangen noodverlichting
De Kraanvogel:	onderhoud/vervangen noodverlichting armaturen, liftonderhoud, schilderwerk dependance, vloeren dependance
De Dukdalf:	reparaties luxaflex
De Omnibus:	vervangen inloopmatten, extra reiniging en vervangen wanden toiletgroepen + extra verlichting, kleefmagneten branddeuren, fietsenstalling leerkrachten, vervangen vloerbedekking kantoren, plaatsing zonnepanelen
De Optimist:	extra reiniging en vervangen wanden toiletgroepen, meerwerk installaties + extra verlichting, reparatiewerk vloer dependance, aanpassen buitenverlichting, plaatsing zonnepanelen

De Windwijzer:	personeelskeuken vervangen, reinigen en veilig maken traptreden trappenhuis
Het Drieluik:	bouwkundige aanpassingen 3 ruimtes t.b.v. leslokaalgebruik
De Kleine Wereld:	reinen luchtbehandelingsunit, reparaties luxaflex, reparatie luchtbehandeling serverruimte
Sterrenschool De Ruimte:	verwisselen toiletdeuren

In het huisvestingsoverleg met de gemeente wordt bepaald welke noodzakelijke voorziening(en) worden opgenomen in het integraal huisvestingsplan PO, dat door de lokale overheid jaarlijks voor 1 februari wordt vastgesteld. De Rijksoverheid stelt m.i.v. 2015 (naast de middelen voor dagelijks onderhoud en planmatig onderhoud voor de binnenkant van de schoolgebouwen) de middelen voor planmatig onderhoud voor de buitenzijde van de schoolgebouwen niet meer via de gemeente maar rechtstreeks aan de schoolbesturen ter beschikking. Er is in 2017 opnieuw voor gekozen om het planmatig onderhoud buitenzijde voorlopig op dezelfde wijze bij de gemeente onder te brengen als het planmatig onderhoud binnenzijde.

In overleg met de schoolbesturen en de gemeente wordt er gewerkt aan een Integraal Huisvestingsplan. Een eerste aanzet ligt op tafel.

Schoolpleinen

Bij De Optimist is de zandbak op het kleuterplein verwijderd. De school werd geplaagd door hangjongeren die de speelvoorziening als afvalbak gebruikten. In overleg met en op kosten van de gemeente is extra verlichting geplaatst in de hoop de overlast tegen te gaan.

De Buitenburcht: het aanpakken van het schoolplein van De Buitenburcht aan de Zonnebloemweg is in voorbereiding.

Schoolplein De Driemaster

Het had wat voeten in de aarde maar het nieuwe schoolplein van De Driemaster is klaar. Er is een nieuw klimtoestel geplaatst. En met natuurlijke materialen zijn op een ondergrond van houtsnippers speelobjecten van boomstammen gemaakt. De directeur geeft aan dat deze toestellen heel aantrekkelijk zijn voor de kinderen. Het geeft ze meer uitdaging, kinderen betrekken de speelelementen in hun spel en ook spelen ze beter samen. Ze helpen elkaar als ze over de bomen lopen. Het prikkelt hun fantasie en ze gaan op ontdekking uit. Van de houtsnippers wordt eten gekookt en de boomstam is het keukenblad. De drie palen vormen een tent waar ze onder kruipen. Ze vinden het leuk in de zwarte grond te peuren met een stokje. Daar worden ze wel vies van daarom worden de ouders er op geattendeerd de kinderen niet de mooiste kleren aan te doen naar school.



Ook de ouders zijn enthousiast en zijn blij de kinderen met plezier buiten kunnen spelen. De 3 moestuinbakken worden binnenkort met een pakket van Stad en Natuur ingezaaid. De buitenklas wordt gebruikt om bij mooi weer buiten op het plein les te kunnen geven. Het nieuwe klimrek wordt goed gebruikt door de wat oudere kinderen. Door de combinatie van natuurlijke materialen en het grote speeltoestel heeft De Driemaster het ideale speelplein.

RI&E

In 2017 heeft in samenwerking met personeelszaken een risico-inventarisatie plaatsgevonden. Personeelszaken neemt de Arbozaken m.b.t. personele zaken onder de loep en vanuit huisvesting wordt gekeken naar de technische kant.

Duurzaamheid

Stichting Prisma is op diverse terreinen bezig met het begrip duurzaamheid.

- In overleg met de gemeente wordt gekeken op welke wijze energiebesparende maatregelen genomen kunnen worden. Het afgelopen jaar zijn er op De Optimist en De Omnibus zonnepanelen geplaatst.
- Bij ver- en nieuwbouw wordt gekeken of binnen de daarvoor beschikbare budgetten de gebruikte materialen aan duurzaamheidseisen voldoen.
- In samenwerking met de gemeente Almere en ASG (Almeerse Scholen Gemeenschap) is er een aanbestedingsprocedure geweest voor het gescheiden ophalen van afval. De firma Renewi heeft de aanbesteding gewonnen. Het is de bedoeling dat in de loop van 2018 op de Priskascholen het afval gescheiden wordt ingezameld.



6. Financieel Jaarverslag en Planning en Control

6.1 Financieel jaarverslag en jaarrekening 2017

Het financieel jaarverslag en de jaarrekening 2017 zijn vastgelegd in een apart document. Dit is te downloaden via onze website www.prisma-almere.nl.

6.2 Algemeen

De bestuursagenda wordt grotendeels bepaald door het strategisch beleidsplan (SBP 2015-2019). Het jaarplan van het College van Bestuur en de jaaragenda van de Directieraad worden deels voorbereid door een Regiegroep en worden afgestemd op de vragen van de scholen in hun ontwikkeling, de strategische uitspraken in het SBP en de ontwikkelingen in de omgeving.

Contactmomenten

Er zijn jaarlijks tenminste zes formele contactmomenten tussen het College van Bestuur en de directeuren.

Twee keer per jaar is er een uitgebreide Marap-bespreking (managementrapportage) tussen directie en College van Bestuur. In september wordt het personeel van de school besproken. Aan de orde komen de gesprekkencyclus, knelpunten, formatiebudget, relatie tussen personeel en onderwijskwaliteit. In april ligt de focus op de kwaliteit van het onderwijs.

In februari bezoekt de bestuurder de directies op de scholen waarbij de afspraken vanuit de Maraps worden nagelopen en doelen kunnen worden bijgesteld.

De afdeling P&O bezoekt de scholen tenminste één keer per jaar. Dit bezoek heeft zowel een consultatief als een controlerend karakter. Voorschriften, afspraken en dossiervorming worden dan doorgenomen. Daarnaast wordt door de directeur bestuursbureau een teamactiviteit bijgewoond. Afdeling Financiën & Huisvesting bezoekt de scholen eveneens één keer per jaar.

Prisma heeft een controller die vanuit haar onafhankelijke rol toezicht houdt op de rechtmatigheid en doelmatigheid van de inzet van de middelen door directies en College van Bestuur. De controller kan gevraagd en ongevraagd het bestuur adviseren en is tenminste drie keer per jaar aanwezig op de bijeenkomst van de Raad van Toezicht (toelichting op het bestuursformatieplan, de jaarrekening en de begroting).

De controller monitort maandelijks de financiële administratie. Afwijkingen van de begroting leiden altijd tot een direct overleg. Hierin stemt de controller nauw af met de directeur bestuursbureau. Scholen die met een niet toegestaan tekort werken worden onder verscherpt toezicht gesteld.

Voor de school en leerlingadministratie wordt gebruik gemaakt van het programma Parnassys. De bovenschoolse module geeft relevante informatie voor bestuur en stafleden. Voor de personeelsadministratie wordt gebruik gemaakt van Raet. De financiële administratie en personeelsadministratie wordt verzorgd door administratiekantoor Dyade.

De leerling prognoses worden jaarlijks in februari aangeleverd door de gemeente Almere en direct voorzien van recente informatie door de directies van de scholen.

De AO-IC van Prisma is in 2017 gecontroleerd en zal naar aanleiding van diverse controles in 2018 verder worden geactualiseerd.

6.3 Toezicht en verantwoording

In de gesprekken over de Maraps leggen de directeuren verantwoording af aan het College van Bestuur. In een aantal situaties worden naast de Marap afspraken met de directeur vastgelegd in een managementcontract.

Periodiek legt de bestuurder door een schriftelijke voortgangsverslag verantwoording af aan de Raad van Toezicht.

Eén keer per twee jaar vraagt het College van Bestuur intern of extern om feedback op het bestuurlijk handelen.

De controller is drie keer per jaar aanwezig op de bijeenkomst van de Raad van Toezicht. De directeur bestuursbureau is tweemaal per jaar aanwezig bij een vergadering van de RvT om de Raad te informeren. De auditcommissie van de RvT bestaande uit twee leden vergadert tenminste drie keer per jaar met de bestuurder in aanwezigheid van de controller.

De Raad van Toezicht heeft tenminste een keer per jaar een bijeenkomst met de GMR en een keer een bijeenkomst met de directeuren. De leden van de raad bezoeken jaarlijks een aantal scholen.

De financiële kwartaaloverzichten, de jaarrekening, begroting en het bestuursformatieplan worden ter advisering dan wel ter informatie voorgelegd aan de GMR.

6.4 Risicoparagraaf

Zie de continuïteitsparagraaf van het jaarverslag.

Bijlage 1 Nevenfuncties bestuurder en toezichthouders 2017

De heer E. Bosma, lid

Tot 30 april 2017

- Directeur Stichting Leger des Heils Dienstverlening
- Directeur Stichting Leger des Heils Fondsenwerving
- Directeur Stichting Leger des Heils ReShare

Per 1 mei 2017:

- Algemeen Directeur van Leger des Heils Goodwillcentra Amsterdam.

De heer E.J.W. Hietland, lid

- Financieel directeur Robarcko B.V.
- Lid Raad van Toezicht Stichting Euvier Onderwijsgroep in Lelystad
- Lid Raad van Toezicht Stichting Vis a Vis in Almere
- Bestuurslid Stichting Vrijwilligers- en Mantelzorgcentrale Almere
- Lid van de werkveld-adviescommissie van Windesheim Flevoland
- Bestuurslid Stichting Young Focus

Mevrouw A. van Holten, lid

- Raadsheer Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden
- Raadsheer -plaatsvervanger Gerechtshof Amsterdam
- Lid Raad voor de Strafrechtstoepassing en jeugdbescherming
- Juridisch toetser NRGD (Nederlands Register Gerechtelijk Deskundigen)
- Plv. voorzitter klachtencie ziekenhuis St. Jansdal Harderwijk
- Voorzitter klachtencie St. vrijwillige hulpdienst Zeewolde
- Voorzitter interne bezwarencie functiewaardering Gezondheidszorg van Stichting Coloriet

De heer G. Rietkerk, lid

- Jurist bij AVROTROS
- Ondersteuning Stichting Noodopvang Stedenwijk

Mevrouw M. K. Visser voorzitter

- Directeur-bestuurder Centrada Lelystad
- Lid Raad van Toezicht stichting CJG Rijnmond
- Voorzitter visiegroep onderwijs CDA
- Voorzitter Flevolandse Patienten Federatie

Nevenwerkzaamheden bestuurder:

- Lid ledenraad Coöperatie Passend Onderwijs (toezichthoudend orgaan)*
- Lid werkgroep PO Raad en Inspectie
- Lid van de Raad van Toezicht van stichting AGORA te Zaandam
- Lid Raad van Toezicht Stad en Natuur Almere

* Deze functie is gerelateerd aan de bestuursfunctie van Prisma.