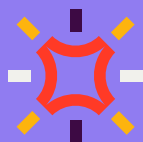




Jaarverslag 2025



AnnoNu

Voorwoord

Met trots delen wij het jaarverslag 2025 van scholengroep AnnoNu. Een jaar waarin we samen hebben gebouwd, geleerd en vooruitgekeken. In dit verslag leest u wat wij met elkaar hebben bereikt binnen onze katholieke scholengroep van 24 scholen in Amersfoort, Hoogland, Hooglanderveen, Nijkerk, Soest en Soesterberg. We laten zien hoe we werken aan goed onderwijs én onze maatschappelijke opdracht.

MAATSCHAPPELIJKE THEMA'S 2025

In dit jaarverslag besteden wij expliciet aandacht aan de maatschappelijke thema's zoals benoemd door het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Deze thema's vormen een belangrijk kader voor onze publieke verantwoording en sluiten direct aan bij onze strategische opgaven.

Voor 2025 betreft dit de volgende thema's:

- een sterke basis en hoge kwaliteit van het onderwijs
- goed en voldoende onderwijspersoneel
- sociale veiligheid en gelijke behandeling
- informatiebeveiliging en privacy
- de banenafpraak

Binnen dit jaarverslag beschrijven wij hoe wij op deze thema's hebben gestuurd, welke middelen wij hebben ingezet en welke resultaten daarmee zijn bereikt. Waar mogelijk leggen wij daarbij expliciet de relatie tussen beleid, uitvoering en effecten op het primaire proces. Op deze wijze geven wij invulling aan onze verantwoordelijkheid om transparant en navolgbaar verantwoording af te leggen over onze maatschappelijke opdracht.

SAMEN KOERS BEPALEN

2025 stond in het teken van richting kiezen. Met ruim 400 professionals, ouders en samenwerkingspartners gingen we in gesprek over de vragen die op onze scholen afkomen. Wat vraagt de toekomst van ons? En hoe pakken we dat samen aan?

Dit traject van onderzoek en dialoog mondt in de zomer van 2026 uit in een nieuw strategisch koersplan. Een koers die van ons allemaal is.

STERKER ONDERWIJS, ELKE DAG

We hebben gericht gewerkt aan het verbeteren van onze onderwijsprocessen. Op scholen waar resultaten onder druk stonden, hebben we geïnvesteerd in leiderschap, kwaliteit en professionalisering. Denk aan praktijkonderzoek, audits en het versterken van werkprocessen.

Samen hebben we ook een belangrijke stap gezet in de samenwerking binnen SWV De Eem. We zijn gaan werken met een bestuursarrangement.

Dat betekende onder andere:

- een gerichte inzet van middelen voor basisondersteuning
- de start van een AnnoNu-expertiseteam voor extra ondersteuning
- de ontwikkeling van passend aanbod voor complexe ondersteuningsvragen

Daarnaast zochten we actief naar oplossingen voor wachtlijsten in het speciaal onderwijs. Met onze partners in het openbaar en protestants-christelijk onderwijs in Amersfoort bereidden we de transitie van onderwijs aan nieuwkomers voor. En in de doorgaande lijn tussen primair en voortgezet onderwijs hebben we praktijkgericht leren verder ontwikkeld.

INVESTEREN IN MENSEN

Goed onderwijs begint bij goede mensen. Daarom hebben we stevig ingezet op professionalisering. Voor startende leerkrachten op onze onderwijskansenscholen ontwikkelden we een inwerkprogramma op maat, inclusief een studiereis naar Ierland. Nieuwe teamleiders, schoolleiders en beleidsregisseurs verdiepten zich in Tallinn in leiderschap in een snel veranderende wereld. En onderbouwleerkrachten deden inspiratie op in Göteborg.

Tijdens ons onderwijsfestival brachten we inhoud en vitaliteit samen. Want goed zorgen voor elkaar hoort er gewoon bij. Binnen de onderwijsregio Midden-Nederland hebben we onze samenwerking verder versterkt. AnnoNu vervult hierin een actieve rol als voorzitter en penvoerder.

Tegelijkertijd zagen we het ziekteverzuim toenemen. Dat nemen we serieus. We hebben onderzocht wat er speelt en waar we kunnen verbeteren. Want duurzaam inzetbare collega's zijn geen luxe, maar noodzaak.

SLIM ORGANISEREN EN VOORUITKIJKEN

Op het gebied van privacy hebben we opnieuw stappen gezet. We liggen op koers en blijven scherp. In onze huisvesting hebben we vooruitgang geboekt. Uitbreidingen zijn voorbereid of gerealiseerd, en meerdere nieuwbouwprojecten zijn verder ontwikkeld. Zo blijven onze leeromgevingen aansluiten bij wat leerlingen en teams nodig hebben.

Na de jaarafsluiting van 2024 hebben we ook onze financiële organisatie onder de loep genomen. Door personele wisselingen bleek deze kwetsbaar. Vanaf de zomer van 2025 hebben we werkprocessen verbeterd. Dit moet vanaf 2026 leiden tot meer grip en voorspelbaarheid.

INZICHT EN VERANTWOORDING

In dit jaarverslag gaan we uitgebreid in op de thema's die in 2025 centraal stonden en die ook landelijk aandacht krijgen, onder andere vanuit het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

We laten zien:

- hoe wij werken vanuit onze missie, visie en besturingsfilosofie
- hoe we eigenaarschap en gespreid leiderschap vormgeven
- hoe we samenwerken met onze omgeving, lokaal tot internationaal

Daarnaast leest u meer over onze resultaten en uitdagingen op het gebied van onderwijs en kwaliteit, personeel en middelen.

DANK EN VOORUIT

We kijken met vertrouwen vooruit. Wat we in 2025 hebben neergezet, geeft energie om verder te bouwen.

Dank aan ouders voor het vertrouwen.

Dank aan leerlingen voor hun nieuwsgierigheid en groei.

Dank aan collega's, partners en overheden voor de samenwerking.

Samen maken we AnnoNu. En samen gaan we verder.

Martijn van Elteren en Winfried Roelofs

College van Bestuur

Inhoud

Voorwoord	2
Maatschappelijke thema's 2025	2
Samen koers bepalen	2
Sterker onderwijs, elke dag	2
Investeren in mensen	3
Slim organiseren en vooruitkijken	3
Inzicht en verantwoording	3
Dank en vooruit	3
De scholengroep	6
– Profiel	6
– Missie, visie en kernactiviteiten	6
– Strategie	8
– Toegankelijkheid & toelating	8
– Organisatie	10
– Contactgegevens	10
– Bestuur	10
– Scholen	10
– Juridische structuur	10
– Organisatiestructuur	10
– De (gemeenschappelijke) medezeggenschap	11
– Jaarverslag Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad AnnoNu 2025	12
– Horizontale dialoog en verbonden partijen	13
– Governance	15
– Functiescheiding en Governancecode Funderend Onderwijs	15
Verantwoording van het beleid	16
– Onderwijs & kwaliteit	16
– Onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg	16
– Overige ontwikkelingen	18
– Toekomstige ontwikkelingen	18
– Onderwijs aan nieuwkomers	21
– Internationalisering	21
– Onderzoek	22
– Klachten(procedure)	22
– Klachtenregeling	22
– Inspectie van het Onderwijs	22
– Visitatie	23
– Sociale veiligheid en gelijke behandeling	23
– Personeel & professionalisering	24
– Doelen en resultaten	24
– Toekomstige ontwikkelingen	26
– Zaken in het afgelopen jaar met personele betekenis	26
– Uitkeringen na ontslag	26
– Regeling bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders	27
– Goed en voldoende personeel & strategisch personeelsbeleid	27
– Banenafpraak	27
– Werkdrukmiddelen	28
– Verantwoording over de aanwezigheid van de Verklaring omtrent het gedrag	28
– Huisvesting & facilitaire zaken	29
– Doelen en resultaten	29
– Toekomstige ontwikkelingen	30
– Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen	30

– Financieel beleid	31
– Doelen en resultaten	31
– Opstellen beleidsrijke meerjarenbegroting	31
– Toekomstige ontwikkelingen	32
– Investeringsbeleid/stelselwijziging groot onderhoud	32
– Treasury	33
– Planning- en controlcyclus	33
– Risicoparagraaf	34
– Rapportage aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem (B1)	34
– Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden (B2)	34
– Informatiebeveiliging en privacy (IBP) (B3)	35
Verantwoording van de financiën	36
– Continuïteitsparagraaf	36
– Leerlingen (teldatum 1 februari)	36
– FTE (peildatum 31 december)	37
– Staat van baten en lasten	37
– Balans in meerjarig perspectief	39
– Financiële positie	40
– Kengetallen en toelichting op de financiële positie	40
– Verwachte ontwikkelingen	41
Verslag intern toezicht	42
– Samenstelling intern toezicht	42
– Samenstelling Raad van Toezicht	42
– Mutaties in de RVt	42
– Hoe het toezicht is vormgegeven	43
– Samenbestelling College van Bestuur	43
– Toezicht op het College van Bestuur: taken en bevoegdheden	43
– Werkgeversrol ten opzichte van het College van Bestuur	43
– Toezicht op wet- en regelgeving en Governancecode Funderend Onderwijs	43
– Nevenfuncties, integriteit en belangenverstrengeling	43
– Publicatieplicht en functiescheiding	43
– Rechtmatige en doelmatige besteding van middelen	44
– Goedkeuring begroting, jaarverslag en meerjarenplan	44
– Evaluatie en professionalisering intern toezicht	44
– Honorering Raad van Toezicht	44
– Toelichting op toezicht en gegeven adviezen	45
– Renummeratiecommissie	45
– Auditcommissie	45
– Commissie Onderwijskwaliteit	46
– Schoolbezoeken	47
– Contact met GMR	47
– Vooruitblik naar 2026	49

De scholengroep

PROFIEL

Missie, visie en kernactiviteiten

AnnoNu is een katholieke scholengroep met meer dan 6.500 leerlingen, verdeeld over 22 reguliere basisscholen, één speciale basisschool en een internationale school. De organisatie is per 1 januari 2024 ontstaan uit een fusie tussen de Stichting voor Katholiek Primair Onderwijs Amersfoort e.o. en de Stichting voor Katholiek Onderwijs Soest-Soesterberg.

De missie van AnnoNu luidt:

Wij bevorderen de brede ontwikkeling en het leren van onze diverse leerlingengroep met zo optimaal mogelijk (speciaal) basisonderwijs.

Binnen AnnoNu werken we vanuit een gezamenlijke visie, die statutair is verankerd in onze kernwaarden:

Vertrouwen door Vertrouwen

We werken vanuit vertrouwen in de ander en in zijn of haar zone van de naaste ontwikkeling. Vertrouwen geven betekent ook de ruimte bieden om talenten te gebruiken en fouten te mogen maken (Katholiek concept van vergeving).

In ons dagelijks handelen betekent dit dat we uitgaan van vertrouwen in onze eigen professionaliteit en die van anderen. We geloven in het groeipotentieel van ieder mens en in de kracht van samenwerking: samen bereiken we meer dan ieder afzonderlijk. Daarbij benutten we de waarde van diversiteit, geven we elkaar constructieve feedback en durven we onze professionele kwetsbaarheid te delen.

Verbondenheid door Verbinden

We leren kinderen, onszelf en de wereld om ons heen kennen door de relatie aan te gaan en ons te engageren. Dit verbinden voedt de verbondenheid met elkaar. En de verbondenheid die al voor onze geboorte bestond heeft ons geholpen om nieuwe verbindingen aan te gaan. In professionele verbondenheid vervult iedereen binnen de stichting een betekenisvolle rol, passend bij zijn of haar talenten. Een rol die verweven en verbonden is met de rol van de ander in een gemeenschap. Een gemeenschap die niet statisch is maar zich in de loop van de geschiedenis verder ontwikkelt (Katholiek concept van de Levende traditie).

In ons dagelijks werk betekent dit dat we met leerlingen, onszelf en onze partners wederkerige relaties aangaan en ons verbinden aan gezamenlijke doelen. We gaan respectvol om met elkaars kwetsbaarheid en hebben oog voor ieders kwaliteiten, waardoor de onderlinge verbondenheid wordt versterkt. Zo vormen we een professionele, lerende gemeenschap die zich continu ontwikkelt.

Dit doen we in nauwe samenwerking met ouders/verzorgers en met professionals uit onder meer peuterspeelzalen, kinderopvang, GGD, jeugdhulpverlening, welzijnswerk, sport en educatieve voorzieningen (zoals bibliotheken en muziekscholen). Samen met collega's binnen en buiten onze eigen scholen – in zowel regulier als speciaal (basis)onderwijs – realiseren we passend onderwijs voor iedere leerling binnen de samenwerkingsverbanden. Daarnaast werken we samen met de voorschoolse voorzieningen en het voortgezet onderwijs om een doorlopende ontwikkellijn voor leerlingen te waarborgen.

Vakmanschap door Innoveren

Vertrouwen en verbondenheid alleen leiden niet tot ontwikkeling. In de ontwikkeling van kinderen en professionals vraagt dit van hen om hun potentiële talenten ook daadwerkelijk te gebruiken en door te ontwikkelen (Jezus' gelijkenis van de talenten). Dit betekent dat je als mens niet samenvalt met jezelf, maar jouw mogelijkheden en die van anderen voortdurend innoveert.

In ons dagelijks werk betekent dit dat we leerlingen en professionals stimuleren hun talenten actief in te zetten en verder te ontwikkelen, zodat de kwaliteit en impact van leerprocessen toenemen. Dit vraagt om professioneel handelen, het continu reflecteren op ons eigen handelen en het waar nodig bijstellen daarvan.

We geven en ontvangen daarbij gerichte, professionele feedback op zowel resultaten als gedrag. Door hiervan te leren, te onderzoeken wat beter kan en elkaars expertise te benutten, versterken we ons vakmanschap.



Zo creëren we binnen AnnoNu een cultuur van vertrouwen, verbondenheid en vakmanschap als fundament voor professionele scholen. Scholen waarin leerlingen zich ontwikkelen tot zelfstandige en betrokken deelnemers aan de samenleving.

Vanuit onze missie en visie herijken we periodiek de strategie van de scholengroep, zodat we blijvend kwalitatief hoogwaardig onderwijs kunnen bieden. Deze strategie wordt, na dialoog met belanghebbenden op zowel horizontaal als verticaal niveau, vertaald naar en geprioriteerd in beleidsmatige speerpunten. Deze speerpunten dragen bij aan de continuïteit en toekomstbestendigheid van de scholengroep.

Strategie

De schooljaren 2024–2025 en 2025–2026 staan in het teken van de ontwikkeling van een nieuw strategisch koersplan: Expeditie AnnoNu 2030. Dit traject wordt vormgegeven op basis van praktijkgericht onderzoek en een brede dialoog met interne en externe belanghebbenden. Op de volgende pagina is een infographic te zien waarin we dit traject gevisualiseerd hebben.

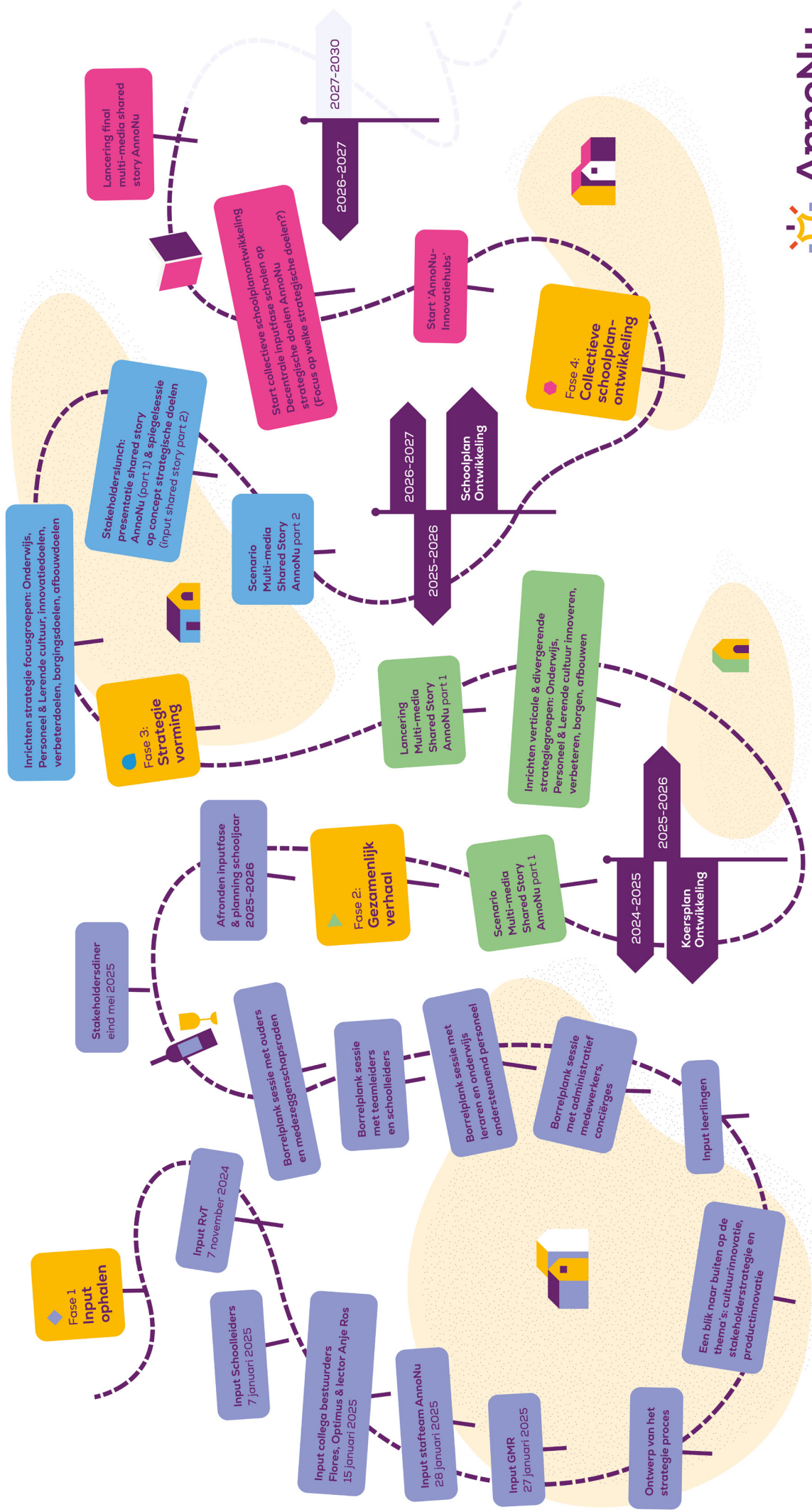
Voor de periode van koersplanontwikkeling hebben we besloten om de gezamenlijke strategische focus te richten op:

- het verbeteren van de basiskwaliteit wat betreft rekenen-wiskunde en burgerschap
- implementatie van het nieuwe ondersteuningsplan van SWV De Eem: werken met het bestuursarrangement
- voorbereiden strategisch personeelsbeleid, mede door samenwerking in de onderwijsregio
- herijken Meerjarige onderhoudsplannen
- herijken werkprocessen in de administratieve organisatie

Toegankelijkheid & toelating

De AnnoNu-scholen zijn geworteld in hun wijk en fungeren als toegankelijke buurtscholen, waar alle kinderen welkom zijn, ongeacht hun afkomst of levensovertuiging. Van ouders wordt gevraagd de katholieke identiteit van de school te respecteren.

Niet alle scholen beschikken over de faciliteiten voor leerlingen met zintuiglijke of motorische beperkingen. Wanneer dat nodig is, kunnen deze leerlingen terecht op AnnoNu-scholen die hiervoor passend zijn ingericht.



ORGANISATIE

Contactgegevens

Naam: Scholengroep AnnoNu

Bestuursnummer: 71488

KvK-nummer: 41188779

Adres: Amsterdamseweg 41, 3812 RP Amersfoort

Telefoonnummer: 033-2570645

E-mail: info@scholengroepannonu.nl

Website: www.scholengroepannonu.nl

Bestuur

Naam	Functie	Nevenfuncties betaald/ onbetaald	Aandachtsgebied en/of rol
W. Roelofs	Voorzitter College van Bestuur	Bestuurder Samenfoort PO Huisvesting coöperatie U.A. (onbezoldigd)	Voorzitter
		Bestuurder Stichting ABC (onbezoldigd)	Bestuurslid
		Bestuurder Stichting Dienstverlening (onbezoldigd)	Bestuurslid
M. van Elteren	Lid College van Bestuur	Voorzitter onderwijsregio Midden Nederland PO (bezoldigd)	Voorzitter
		Bestuurder Stichting Dienstverlening (onbezoldigd)	Bestuurslid

Scholen

Onze scholen - Scholengroep AnnoNu

Juridische structuur

Scholengroep AnnoNu is een stichting.

Organisatiestructuur

De wijze waarop het bestuurlijk leiderschap is ingericht binnen AnnoNu, ligt statutair vast:

De besturingsfilosofie van de stichting vloeit voort uit de kernwaarden en is verankerd in het subsidiariteitsbeginsel. Dit beginsel gaat uit van gedeelde verantwoordelijkheden die in verbondenheid met elkaar en op basis van vertrouwen in de (potentiële) talenten van betrokkenen zo dicht mogelijk bij het primair proces worden belegd. Het subsidiariteitsbeginsel ontslaat de groepsleerkracht niet van de gedeelde verantwoordelijkheid in het dialogisch leerproces van kinderen. Het ontslaat de schoolleider niet van de individuele groepsverantwoordelijkheid van groepsleerkrachten en het ontslaat de bestuurders niet van de individuele schoolverantwoordelijkheid van schoolleiders.

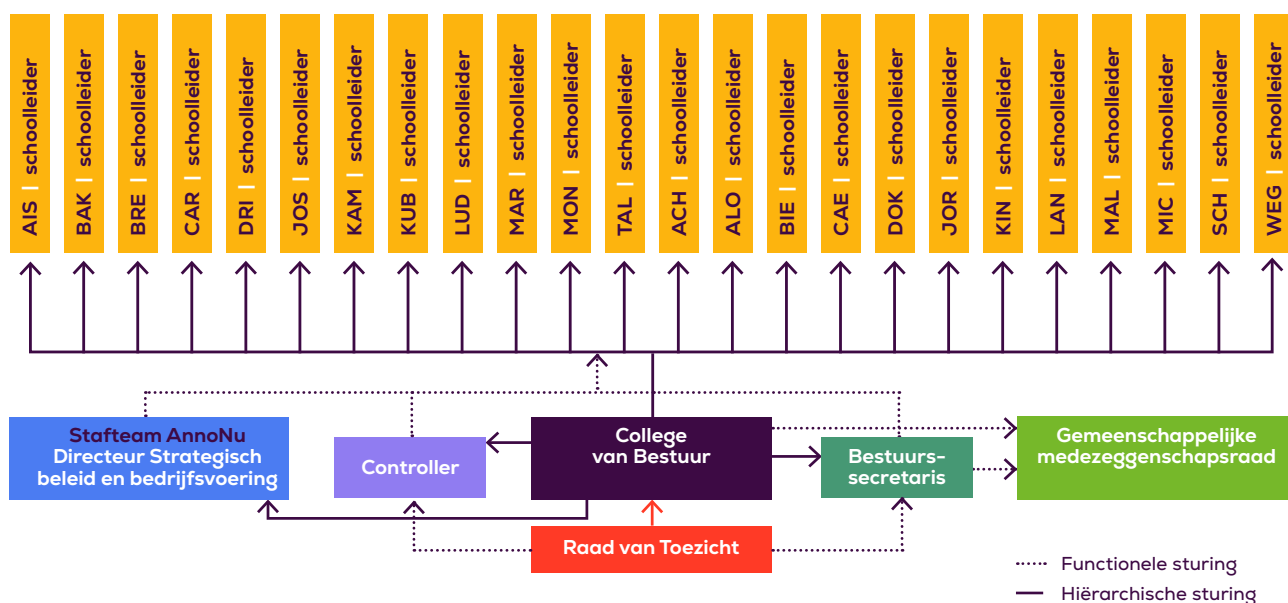
In ons dagelijks werk betekent deze besturingsfilosofie dat het college van bestuur (leiderschaps-) verantwoordelijkheden en -taken waar mogelijk mandateert aan medewerkers die zo dicht mogelijk bij de uitvoering van het betreffende primaire (leiderschaps-)proces betrokken zijn.

Bij strijdende belangen op hetzelfde niveau ligt de beslissingsbevoegdheid de facto bij de hiërarchisch leidinggevende van dat betreffende niveau.

Vanuit de besturingsfilosofie zijn de leiderschapslijnen:

- kaderstellend: vanuit vertrouwen waar mogelijk professionele ruimte bieden
- richtinggevend: vanuit vakmanschap waar nodig sturen; en
- ondersteunend: vanuit verbondenheid sparren waar wenselijk.

Op het niveau van AnnoNu als scholengroep is er sprake van de onderstaande hiërarchische leiderschapslijnen.



De besturingsfilosofie is erop gericht om vanuit gedeelde verantwoordelijkheid leiderschap en eigenaarschap op alle niveaus van de scholengroep te creëren en een professioneel lerende en onderzoekende cultuur te bevorderen.

Binnen de scholengroep vindt in eerste instantie coördinatie en functionele sturing plaats op basis van expertise ('Wie het weet mag het zeggen.') vanuit vertrouwen in en verbondenheid met het vakmanschap van collega's (kernwaarden van AnnoNu). Bij belangenconflicten die professionals onderling echt niet zelf kunnen oplossen vindt hiërarchische sturing plaats.

Om deze werkwijze te benadrukken is het traditionele organogram 180 graden gedraaid.

De (gemeenschappelijke) medezeggenschap

De GMR bestond tot aan de zomervakantie 2025 uit 10 leden, 5 personeelsleden en 5 ouderleden. De leden zijn verbonden aan de Achtbaan, de Aloysiuschool, de Breede Hei, de Driesprong, de St. Joris, de Kinderhof, de Malelande en de Montessorischool. Vanaf de zomervakantie 2025 bestond de GMR uit 9 leden, 4 personeelsleden en 5 ouderleden uit dezelfde scholen.

Vergaderfrequentie

De GMR vergaderde in 2025 in totaal zes keer met het College van Bestuur één keer met de RvT en één keer onderling. Voorafgaand de vergadering met het College van Bestuur vergadert de GMR afzonderlijk om de vergaderingen voor te bereiden. De agendapunten staan voor een deel vast door de jaarlijkse onderwijscyclus aan de hand van de jaarplanning.

In 2025 ging het daarbij onder meer over: de managementrapportages, financiële beleidskaders, kaderbrief, begroting, jaarrekening, bestuursformatieplan en vakantierooster.

De wijze waarop de GMR haar taken in 2025 heeft vervuld verantwoordt zij in haar jaarverslag. Dit verslag is hieronder integraal opgenomen.

Jaarverslag Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad AnnoNu 2025

Dit jaarverslag van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) beslaat de afsluiting van het schooljaar 2025 (januari-juni 2025) en de start van het schooljaar 2025 (september-december 2025).

Beeld – feitelijke gebeurtenissen

- In 2025 heeft de GMR een bijdrage geleverd aan de harmonisatie van alle beleidsstukken na de fusie tussen SKOSS en KPOA.
- De GMR heeft op verschillende manieren bijgedragen aan het koersplan van AnnoNu 2030.

Samenstelling

De GMR bestaat uit 10 leden, 5 personeelsleden en 5 ouderleden. De leden zijn verbonden aan Achtbaan, Aloysius, Breede Hei, De Driesprong, St. Joris, De Kinderhof, De Malelande en de Montessorischool Soest. Vanaf september 2025 start de GMR met 9 leden, 4 personeelsleden en 5 ouderleden. De leden zijn verbonden aan Achtbaan, Aloysius, Het Baken, De Breede Hei, De Kinderhof, De Malelande, Montessorischool Soest en St. Joris.

Vergaderfrequentie

De GMR vergaderde in 2025 in totaal 5 keer met het College van Bestuur en 2 keer met de RvT. Voorafgaand de vergadering met het College van Bestuur vergaderde de GMR afzonderlijk om de vergaderingen voor te bereiden. De agendapunten stonden voor een deel vast door de jaarlijkse onderwijscyclus aan de hand van de jaarplanning. In 2025 ging het daarbij onder meer over: de managementrapportages, financiële beleidskaders, kaderbrief, begroting, jaarrekening, bestuursformatieplan en vakantierooster. Onderaan dit verslag staat in tabel 1 per vergadering een uitgebreidere opsomming van de besproken onderwerpen met het College van Bestuur.

Instemming / advies

- Vakantierooster 2025-2026
- Managementstatuut
- Begroting 2025-2029
- Notitie arbeidsvoorwaarden 2025
- Bestuursformatieplan 2025-2026
- Functiegebouw toevoegingen/wijzigingen

Inbreng/ deelname aan

- Thema-avond op 10 april met de RvT: Inputfase voor 'Expeditie Koersplan AnnoNu'.
- Thema-avond op 25 september met de RvT: Inputfase voor 'Expeditie Koersplan AnnoNu' met een verdieping op de drie pijlers.

Themagroepen

De themagroepen van de GMR zijn:

- Onderwijs & Kwaliteit
- Personeel
- Financiën

De themagroepen bereiden agendapunten voor en dragen zelf onderwerpen aan voor de agenda.

Overzicht bijeenkomsten GMR en onderwerpen in 2025

Datum	Soort bijeenkomst	Onderwerpen
27-01-2025	GMR-vergadering	Instemming: x Advies: – Vakantierooster 2025-2026 – Managementstatuut – Begroting 2025-2029 Informatie: vergaderpunten 9 december 2024 – Kaderbrief begroting – Inkoopbeleidsplan Ter bespreking: Inputfase voor "Expeditie Koersplan AnnoNu 2030"
10-04-2025	GMR-vergadering RvT was op bezoek	Instemming: – Notitie arbeidsvoorwaarden 2025 – Bestuursformatieplan 2025-2026 Advies: x Informatie: Ter bespreking: Presentatie CvB en dialoog: Proces koersplan
26-05-2025	GMR-vergadering	Instemming: Functiegebouw toevoegingen/wijzigingen Advies: x Informatie: Aanpassing klachtenregeling
01-07-2025	GMR-vergadering (geannuleerd)	Instemming: x Advies: x Informatie: Jaarrekening 2024
11-09-2025	Startsessie GMR	Introductiebijeenkomst met leden GMR zonder CvB
25-09-2025	Thema-avond met RvT	Verdieping op het Koersplan AnnoNu 2030
27-10-2025	GMR-vergadering	Instemming: x Advies: x Informatie: – Jaarrekening 2024 (doorgeschoven agendapunt) – Kwartaalrapportage Q1 en Q2 – Overzicht toegekende bovenschoolse beloningen – Aanvraag bestuursarrangement – GMR jaarplan 2025-2026
08-12-2025	GMR-vergadering	Instemming: x Advies: x Informatie: – Kaderbrief begroting 2026-2030 – Q3 rapportage – Onderwijsregio's

Horizontale dialoog en verbonden partijen

In het kader van kwaliteitsbewaking voeren de MT-IB's van tweetallen scholen vier keer per jaar gesprekken over beleidsvoornemens, realisatie, resultaten en bijsturing. Beleidsregisseurs onderwijskwaliteit ondersteunen deze gesprekken vanuit het principe van schoolnabij besturen. Het CvB sluit aan bij het plannings- en resultaatgesprek. Deze horizontale dialoog levert input voor collectief beleid en helpt bij het beheersen van gezamenlijke risico's.

Sinds schooljaar 2024-2025 voert het CvB daarnaast wekelijkse thematische schoolbezoeken uit, waarbij gesprekken plaatsvinden met teams, ouders en leerlingen. Vanaf september 2025 ligt de focus op de doorgaande lijn peuter-kleuter en de samenwerking tussen onderwijs en jeugdzorg. Bij deze bezoeken sluiten ook externe partners aan, waaronder kinderopvangorganisaties, SWV De Eem, wijk- en jeugdteams, brugfunctionarissen en jeugdhulpverleners van MetMaya.

De opbrengsten van deze praktijkervaringen worden door het CvB ingebracht in bilateraal overleg met betrokken organisaties en in gezamenlijke overleggen met gemeenten binnen de lokaal educatieve agenda (LEA).

Naast deze horizontale dialoog investeert AnnoNu in duurzame samenwerking met kennispartners. Samenwerkingen worden jaarlijks waar nodig aangepast aan de strategie en minimaal eens per vier jaar integraal herijkt. De GMR en de RvT hebben hierin een formele rol via instemming en goedkeuring van de organisatieplannen van het CvB.

De strategische samenwerkingen richten zich op onderwijs (doorlopende leerlijnen VVE-PO-VO en verbinding binnen- en buitenschools leren), personeel (kwantiteit en kwaliteit) en middelen (communicatie, leermiddelen, technologie, huisvesting en financiën).

Binnen Amersfoort en Soest stemmen schoolbesturen primair onderwijs af via het InterBestuurlijk Overleg Amersfoort en het Platform Onderwijs Soest-Soesterberg. Het CvB participeert in beide gremia. In 2025 lag de focus op de implementatie van het gezamenlijke aanmeldbeleid.

De samenwerking met het voortgezet onderwijs verloopt via het PO-VO-overleg (strategisch) en het BA-VO-overleg (operationeel). Het lid CvB neemt deel aan het PO-VO-overleg.

De voorzitter van het CvB is bestuurslid van Stichting ABC en neemt namens het IBO deel aan de LEA-werkgroep Onderwijs en Zorg. Lokale samenwerking met jeugdhulp, SAFE/Veilig Thuis en de katholieke kerkgemeenschap vindt voornamelijk plaats op schoolniveau, in afstemming met wijkteams en parochies.

Op het gebied van onderwijshuisvesting werkt AnnoNu in Amersfoort samen via Samenfoort PO Huisvestingscoöperatie Amersfoort U.A., die namens de gemeente de zorgplicht uitvoert en het integraal huisvestingsplan realiseert. De voorzitter CvB is voorzitter van het coöperatiebestuur; het lid CvB vertegenwoordigt AnnoNu in de ALV en treedt op als bouwheer.

Binnen de regionale samenwerkingsverbanden De Eem en Zeeluwe wordt samengewerkt met schoolbesturen in het primair en (speciaal) onderwijs, gericht op basisondersteuning, extra ondersteuning en passende plaatsing van leerlingen.

Op regionaal niveau werkt AnnoNu samen rond arbeidsmarktvraagstukken binnen de Vereniging Partners in Onderwijs en het transfercentrum Transvita.

Daarnaast participeert AnnoNu in het PO Partnerschap met hogescholen en universiteiten. De organisatie is betrokken bij de opleidingsraad van Hogeschool Utrecht (instituut Theo Thijssen) en treedt op als penvoerder van Samen Opleiden, Samen Professionaliseren. Het lid CvB is voorzitter van het dagelijks bestuur van de opleidingsschool Utrecht-Amersfoort en sinds 2025 voorzitter van de onderwijsregio Midden-Nederland.

Tot slot realiseert AnnoNu via het EU-programma Erasmus+ structurele kennisuitwisseling met universiteiten in Göteborg, Tallinn en Limerick.

Governance

In 2025 heeft Scholengroep AnnoNu haar governance gericht op het toekomstbestendig maken van de organisatie. Het CvB hanteert daarbij het leidende principe: sturen op maximale impact op het leren en de ontwikkeling van leerlingen en professionals, door aanwezig te zijn waar dat het meeste effect heeft.

Dit heeft geleid tot de volgende keuzes:

- het terugbrengen van frequentie en duur van formele overleggen met bestuurlijke partners;
- het mandateren van afgeronde bestuurlijke taken aan schoolleiders en staf;
- het actief betrekken van GMR en RvT bij de inrichting van de horizontale dialoog, zowel inhoudelijk als procesmatig;
- het intensiveren van de dialoog met belanghebbenden in en rond de scholen;
- het innemen van een leidende regionale rol in bestuurlijke samenwerking op het gebied van Onderwijs-Zorg (SWV De Eem, LEA), Personeel (onderwijsregio) en Huisvesting (Samenfoort PO);
- het voorbereiden en inrichten van de organisatie op de realisatie van het nieuwe koersplan, door:
 - de besturingsfilosofie te vertalen naar een vernieuwd managementstatuut en schoolmanagementstatuten;
 - samen met de RvT een afwegingskader voor bestuurlijke schaalvergroting op te stellen;
 - verkennende gesprekken te voeren met potentiële bestuurlijke partners.

Ter onderbouwing van deze koers voert het CvB praktijkgericht onderzoek uit, parallel aan de strategieontwikkeling, mede gebaseerd op professionaliseringstrajecten bij IESE Business School en Nyenrode Business Universiteit.

De aanpak van de strategieontwikkeling is in 2025 getoetst via een collegiale bestuurlijke audit, uitgevoerd door Optimus, Flores Onderwijs en Signum.

De Raad van Toezicht verantwoordt de uitvoering van haar governancetaken in het jaarverslag, dat is toegevoegd aan dit jaarverslag.

Functiescheiding en Governancecode Funderend Onderwijs

Scholengroep AnnoNu hanteert een duidelijke scheiding tussen bestuur en toezicht volgens het model met een College van Bestuur (CvB) en een Raad van Toezicht (RvT). Het CvB is verantwoordelijk voor het bestuur; de RvT houdt toezicht. Het CvB heeft een deel van zijn bestuurlijke taken gemandateerd aan de organisatie. Deze mandatering is vastgelegd in het [Managementstatuut](#) van AnnoNu.

Bij de uitvoering van hun governancetaken onderschrijven zowel CvB als RvT de Governancecode Funderend Onderwijs, waarin normen voor goed bestuur en toezicht zijn vastgelegd. Indien wordt afgeweken van deze code, wordt hierover verantwoording afgelegd in de respectieve jaarverslagen.

In 2025 is niet van de code afgeweken.

Verantwoording van het beleid

ONDERWIJS & KWALITEIT

Onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg

Binnen scholengroep AnnoNu zien wij kwaliteitszorg niet als een statisch verantwoordingssysteem, maar als een dynamisch en continu proces dat centraal staat in onze maatschappelijke opdracht. Onze koers is gericht op het borgen van een stevige basiskwaliteit, van waaruit ruimte ontstaat voor onderwijskundige ambitie en innovatie.

De basis van onze organisatie is solide. AnnoNu voldoet volledig aan de wettelijke kaders van de Wet op het Primair Onderwijs (WPO). Belangrijke beleidsinstrumenten, zoals schoolplannen, schoolgidsen en protocollen voor sociale veiligheid, zijn niet alleen aanwezig, maar ook structureel verankerd in onze werkwijze. We werken volgens een consistente Plan-Do-Check-Act (PDCA)-cyclus, waarbij de kwaliteitskalender zorgt voor systematische monitoring van onderwijsresultaten en het schoolklimaat.

Het afgelopen verslagjaar stond in het teken van verdieping: de beweging van 'papieren borging' naar een breed gedragen kwaliteitscultuur. Met de uitvoeringsnotitie "Bestuur, schoolleider en team aan zet" hanteren we een gedifferentieerde aanpak. Scholen met een stabiele basiskwaliteit krijgen ruimte om zich verder te ontwikkelen via proeftuinen en onderwijsvernieuwing. Waar extra ondersteuning nodig is, treedt het bestuur gericht op om de kwaliteit te herstellen en te borgen.

Als lerende organisatie hechten we waarde aan een open dialoog. Bezoeken van het College van Bestuur (CvB) en de Raad van Toezicht (RvT) aan onze scholen zijn ingericht als momenten van gezamenlijke reflectie op professioneel handelen. Daarbij wordt gekeken naar de vertaling van strategisch beleid naar de dagelijkse onderwijspraktijk. Monitoringsinstrumenten, zoals het leerlingvolgsysteem (LVS) en onderzoeken naar sociale veiligheid, vormen het objectieve vertrekpunt voor het gesprek over continue verbetering.

AnnoNu kijkt met vertrouwen vooruit. We blijven ons richten op het versterken van basisvaardigheden – taal, rekenen en burgerschap – en zetten innovatie in als motor voor kwaliteitsontwikkeling. De actieve inzet van onze medewerkers op professionalisering draagt direct bij aan onze strategische doelen: optimaal leerrendement en een veilig en stimulerend leerklimaat voor alle leerlingen.

Samen bouwen we aan toekomstgericht onderwijs, waarin kwaliteit de norm is en voortdurende ontwikkeling de ambitie.

Doelen en resultaten

1 Kwaliteitszorgstelsel: Visie, Handboek en Kalender

- **Het doel/beleidsvoornemen:** Het vaststellen van een integrale ontwikkelingsvisie en het opleveren van een kwaliteitshandboek en -kalender om processen, rollen en deadlines eenduidig te borgen.
- **Status:** 🟡 Proces loopt nog.
- **Toelichting:** De overkoepelende visie op kwaliteitszorg is inmiddels beschreven en vastgesteld. De verdere uitwerking van het kwaliteitshandboek en de kwaliteitskalender is momenteel in uitvoering; de definitieve oplevering staat gepland voor juni 2026. Dit tijdsbestek is noodzakelijk om de verschuiving naar een resultaatgericht systeem zorgvuldig te implementeren. Financieel wordt dit ondersteund door de inzet van de beleidsregisseur onderwijskwaliteit, waarbij tevens wordt geïnvesteerd in de financiële bekwaamheid van deze functionaris als budgethouder. Maatschappelijk sluit dit aan bij de roep om horizontale verantwoording en transparantie in het onderwijs.

2. Monitoring via Interne Audits

- **Het doel/beleidsvoornemen:** Het uitvoeren en evalueren van interne audits op vier scholen om de onderwijskwaliteit objectief te toetsen aan de hand van vastgestelde kwaliteitskaarten.
- **Status:** 🟢 Doel is gehaald.
- **Toelichting:** De geplande interne audits zijn afgerond, waarbij elke school een rapportage met bevindingen en aanbevelingen heeft ontvangen. Dit proces is essentieel voor de bewaking van de kwaliteitsnormen en biedt input voor de individuele verbeterplannen van de scholen. De bestuurlijke audit (uitgevoerd in 2024) heeft reeds bijgedragen aan de overkoepelende leerervaring op bestuursniveau.

3. Inclusiever Onderwijs en Ondersteuningsstructuur

- **Het doel/beleidsvoornemen:** versterken van de ondersteuning op schoolniveau door de implementatie van een ondersteuningsteam, interne Remedial Teaching (RT) en een systeem voor de verdeling van middelen voor extra ondersteuning.
- **Status:** ● Doel is gehaald /
- **Toelichting:** De ondersteuningsstructuur (ondersteuningsteam en RT) is inmiddels op volle sterkte en duurzaam geborgd. Binnen onze scholengroep werken we steeds nauwer samen om het beste onderwijs voor onze leerlingen te realiseren. Een mooi voorbeeld hiervan is Ondersteuning AnnoNu. Hierin bundelen het Ondersteuningsteam, de Interne Remedial Teaching (RT), het Onderzoekscentrum en Coaching hun krachten. Door deze expertise onder één herkenbare naam te brengen, weten onze scholen ons nog sneller te vinden. Bovendien delen de collega's van deze teams regelmatig hun kennis tijdens interne overleggen. Zo leren we van en met elkaar, en bouwen we samen aan een kansrijke toekomst voor iedere leerling. De systematiek voor het aanvragen van extra ondersteuning is operationeel. Momenteel werken de scholen aan collectieve ontwikkelopdrachten in verschillende fases om de visie op inclusiever onderwijs verder te verfijnen. Dit project is direct gekoppeld aan de inzet van financiële middelen vanuit het Samenwerkingsverband (SWV) en speelt in op de maatschappelijke opdracht om meer leerlingen binnen het reguliere onderwijs passende ondersteuning te bieden.

4. Inhoudelijke Kaders: Rekenen, Burgerschap en Hoogbegaafdheid

- **Het doel/beleidsvoornemen:** Het formuleren en implementeren van gemeenschappelijke kaders voor de kerngebieden rekenen, burgerschap en hoogbegaafdheid (HB).
- **Status:** ● Doel gehaald (Rekenen/Burgerschap) / ● Proces loopt nog (HB).
- **Toelichting:** De projecten voor rekenen en burgerschap zijn succesvol afgesloten; de kaders zijn op bestuursniveau geformuleerd en geïmplementeerd. Hiermee voldoet AnnoNu aan de verscherpte politieke eisen rondom basisvaardigheden en de wettelijke burgerschapsopdracht. Het gemeenschappelijk kader voor hoogbegaafdheidsonderwijs is nog in ontwikkeling om een meer eenduidig aanbod over alle scholen heen te realiseren.

5. Digitale Innovatie: MijnSchoolPlan en SharePoint

- **Het doel/beleidsvoornemen:** De implementatie van het programma "MijnSchoolPlan" (MSP), bij de scholen die daarmee willen werken, voor een solide basis van de schoolplannen en het inzetten van SharePoint als primair communicatiekanaal.
- **Status:** ● Doel loopt mijnschoolplan ● Sharepoint
- **Toelichting:** MSP is voor de modules die al in gebruik zijn ingericht en bruikbaar op schoolniveau, inclusief specifieke AnnoNu-teksten. Voor de overige modules wordt dit in de komende periode vormgegeven. SharePoint fungeert inmiddels als het centrale platform voor schoolleiders en Intern Begeleiders (IB'ers) voor informatie over onderwijskwaliteit. Deze digitaliseringsslag verhoogt de efficiëntie en zorgt voor een actuele en toegankelijke werkomgeving.

6. Proeftuin Praktijkgericht Leren

- **Het doel/beleidsvoornemen:** Het uitvoeren en implementeren van initiatieven gericht op praktijkgericht leren om het onderwijs innovatiever en betekenisvoller te maken.
- **Status:** ● Proces loopt nog.
- **Toelichting:** Er lopen momenteel diverse uitwerkingen van praktijkgericht leren binnen de organisatie. In het komende halfjaar vindt een evaluatie plaats om te bepalen welke onderdelen effectief genoeg zijn om te worden omgezet in collectief beleid. Dit initiatief versterkt de verbinding met externe netwerken zoals Techkwadraat en draagt bij aan de ontwikkeling van digitale geletterdheid.

Overzicht status doelen Onderwijskwaliteit:

Doelstelling	Status	Kleurcode
1. Kwaliteitshandboek & Kalender (oplevering juni '26)	In uitvoering	●
2. Interne Audits & Rapportages	Afgerond	●
3. Ondersteuningsstructuur & SWV-systematiek	Gerealiseerd	●
4. Beleidskaders Rekenen	Gerealiseerd	●
5. Kader Hoogbegaafdheid	In uitvoering	●
6. Implementatie MijnSchoolPlan SharePoint	In uitvoering Gerealiseerd	● ●
7. Proeftuin Praktijkgericht Leren	In uitvoering	●

Overige ontwikkelingen

In 2025 is het Samenwerkingsverband (SWV) De Eem overgestapt op het bestuursarrangement. Voor scholengroep AnnoNu betekent dit dat wij de middelen voortaan op bestuursniveau ontvangen en verantwoordelijk zijn voor een doelmatige en effectieve inzet daarvan. Voor het komende jaar hebben we drie duidelijke doelen geformuleerd:

Visie op inclusiviteit: We ontwikkelen een meerjarige visie op inclusief en geprofileerd onderwijs, waarbij we onze ambities als scholengroep vertalen naar de specifieke ondersteuningsbehoeften van leerlingen op iedere school.

Inzicht door onderzoek: Door middel van actieonderzoek brengen we de huidige stand van zaken op onze scholen in beeld. In samenwerking met collega-scholen werken we ernaartoe dat vanaf schooljaar 2025–2026 inclusief onderwijs tot en met ondersteuningsniveau 4 breed kan worden aangeboden.

Transparante verantwoording: We richten een systematiek in waarmee we de inzet van middelen koppelen aan onze doelen, zodat we transparant verantwoording kunnen afleggen aan SWV De Eem.

Sinds de start van schooljaar 2024–2025 werkt een bovenschoolse werkgroep – bestaande uit intern begeleiders, schoolleiders, de beleidsregisseur Onderwijskwaliteit & Innovatie en een projectleider – doelgericht aan deze opgaven. Dit heeft inmiddels geleid tot zichtbare resultaten: de bewustwording rondom inclusie is toegenomen en scholen versterken gezamenlijk hun basisondersteuning. Daardoor kunnen meer leerlingen binnen de eigen school een passende plek krijgen

Toekomstige ontwikkelingen

Met het nieuwe koersplan zet scholengroep AnnoNu een ambitieuze richting uit, waarin kwalitatief onderwijs wordt verbonden met maatschappelijke en toekomstige ontwikkelingen. We kiezen bewust voor een evenwicht tussen sterke basisvaardigheden en brede persoonsvorming, met een heldere focus op onze maatschappelijke opdracht.

Per 1 augustus 2026 beschikt Scholengroep AnnoNu over haar nieuwe koersplan. Dit koersplan is richtinggevend voor het gezamenlijke beleid van onze scholen. Tegelijkertijd kunnen scholen uit onze scholengroep binnen deze bestuurlijke kaders en hun wettelijke opdracht in overleg met hun interne en externe belanghebbenden keuzes maken over de wijze waarop dit binnen de context van de school vorm krijgt. In schooljaar 2026–2027 stellen onze scholen hun nieuwe schoolplan op. Hierin geven zij aan hoe zij vormgeven aan het nieuwe curriculum en de realisatie van de nieuwe kerndoelen zoals deze vanaf 1 augustus 2026 (Nederlands en rekenen-wiskunde) en 1 augustus 2027 (overige kerndoelen) daarbinnen. Dit proces van schoolplanontwikkeling wordt ondersteund vanuit de beleidsregisseurs onderwijskwaliteit van het stafteam AnnoNu.

We werken aan een inclusieve leeromgeving waarin iedere leerling een volwaardige plek heeft en benutten technologische ontwikkelingen op een doordachte manier. Door te blijven investeren in het vakmanschap van onze professionals en te sturen op eigenaarschap, ontwikkelen we ons tot een wendbare organisatie die stevig verankerd is in de samenleving.

Zo creëren we een inspirerende omgeving waarin innovatie en ontwikkeling hand in hand gaan.

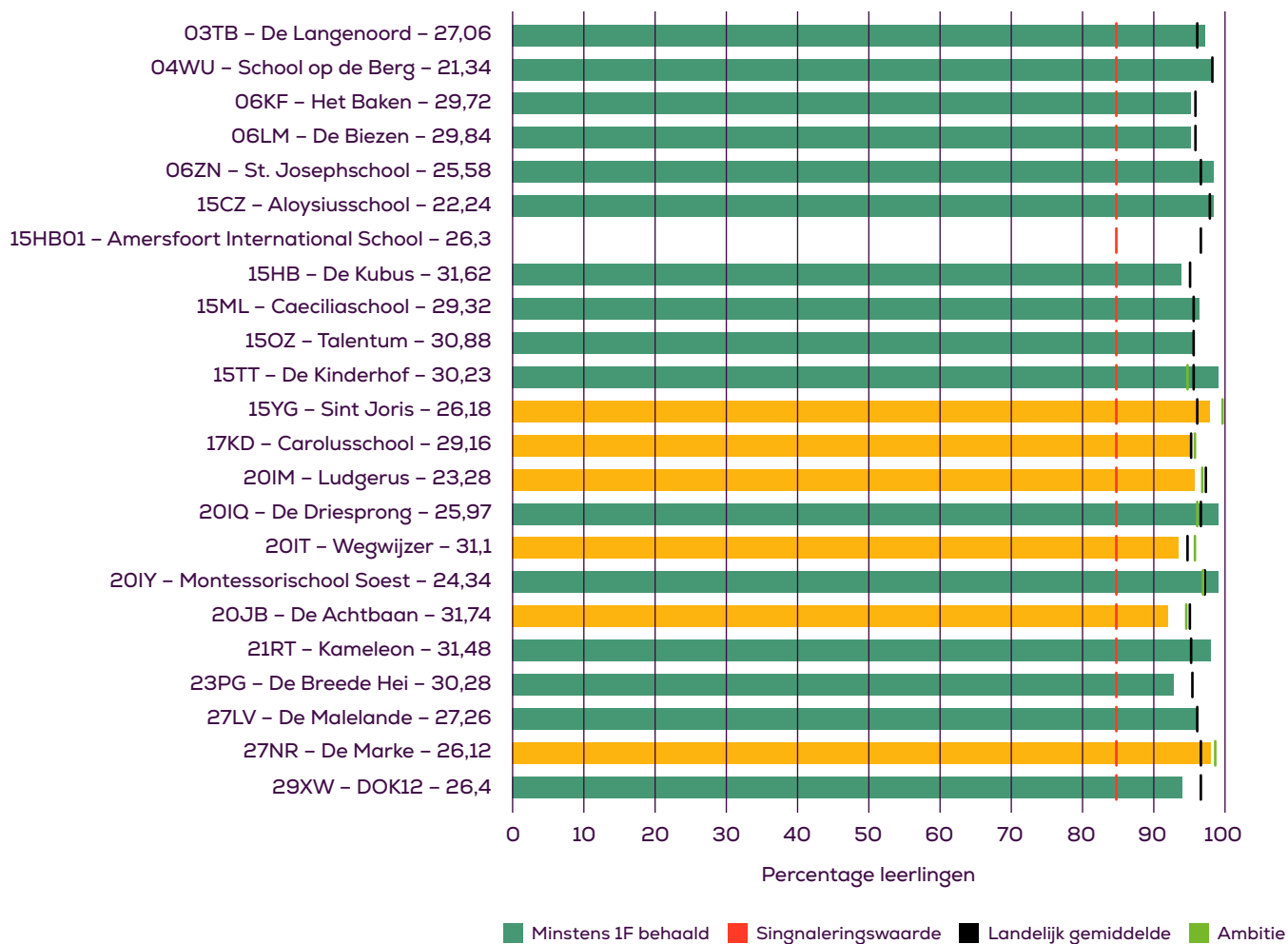
Onderwijsresultaten

Op basis van deze gegevens is er voor elke school een kwaliteitsprofiel opgesteld. Dit resulteert in 2 team aan zet scholen, 16 team en schoolleider aan zet scholen en 5 team, schoolleider en bestuur aan zet scholen.

Eindresultaten groep 8

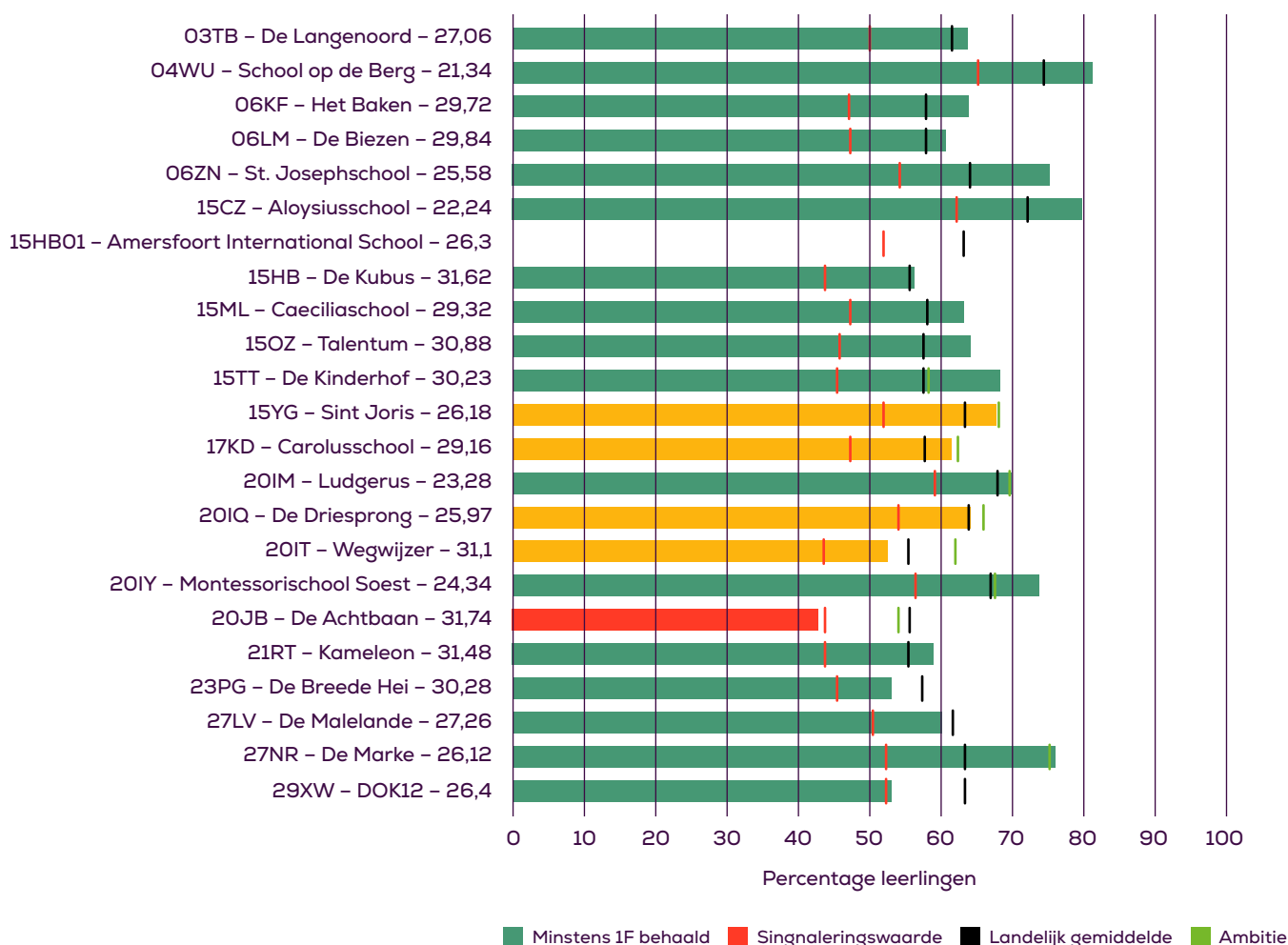
In februari 2025 is er door alle leerlingen van groep 8 de Doorstroomtoets (Leerling in Beeld) gemaakt. Dit heeft als resultaat dat alle scholen op het driejaarsgemiddelde van 1F ruim boven de signaleringswaarde scoren.

Percentage minstens 1F afgelopen jaar



Op het driejaarsgemiddelde van 1S/2F scoort een school net onder de signaleringswaarde.
Vorig jaar waren dit nog 3 scholen.

Percentage minstens 1S/2F afgelopen jaar



Tussenresultaten groep 3-7

Schoolleiders zijn geïnformeerd over de wijze van analyseren van tussenresultaten en hoe deze zich verhouden tot andere scholen binnen de scholengroep. Ook is het belang benadrukt van het onderbouwen van jaarplannen met data.

Rekenen

Alle groepen, behalve één, scoren hoger dan bij het vorige meetmoment. Groep 5 blijft gelijk. Groep 7 presteert dit jaar voor het eerst beter.

Begrijpend lezen

De resultaten stijgen gemiddeld, ook vergeleken met vorig jaar. In groep 7 halen de meeste groepen het gemiddelde voor koers 2F. Groep 7 groeit het meest op koers 1F, groep 5 het minst. Bij zes scholen ligt nu het aandeel leerlingen op koers 1F in groep 7 boven het landelijke gemiddelde; eerder was dat bij geen enkele school zo.

Taalverzorging

Groep 6 heeft bijna twee keer zoveel groepen op het gemiddelde niveau voor 2F als eerder. Groep 7 laat na drie jaar weer groei zien van M naar E. Groep 5 groeide het meest richting 2F, groep 6 het minst.

De meeste groepen in groep 7 behaalden vooruitgang op 1F en 1S

Opvallende punten

Sommige scholen laten in alle groepen groei zien, terwijl andere onder het LG scoren maar wel vooruitgang tonen. Een paar groepen zijn gedaald sinds de vorige meting; dit vraagt om analyse en eventuele actie.

Onderwijs aan nieuwkomers

De besturen van Meerkring, PCBO Amersfoort en AnnoNu werken gezamenlijk aan een duurzame en kwalitatief sterke inrichting van het nieuwkomersonderwijs in de regio. Uitgangspunt is een centrale taalschoolvoorziening voor de eerste intensieve taalopvang, gecombineerd met een goed ondersteund satellietnetwerk van reguliere basisscholen voor doorstroom en integratie. Hiermee wordt snelle taalverwerving gekoppeld aan inclusie en spreiding, terwijl expertise bovenschools wordt geborgd. De besturen hebben afspraken gemaakt over governance, financiering en plaatsing, en investeren in gezamenlijke monitoring en professionalisering, zodat continuïteit, kwaliteit en evenwichtige belasting van scholen gewaarborgd zijn.

Internationalisering

AnnoNu voert een expliciet en structureel internationaliseringsbeleid, verankerd via EU-accreditatie binnen Erasmus+. Internationalisering is geen incidentele activiteit, maar een strategisch instrument voor kwaliteitsverbetering van onderwijs, professionalisering van medewerkers en versterking van inclusie en gelijke kansen.

Het internationaliseringsbeleid richt zich op:

- Structurele deelname aan Erasmus+-partnerschappen
- Professionalisering van medewerkers via internationale studiereizen
- Kennisuitwisseling met Europese kennisinstellingen
- Versterking van onderwijskwaliteit door internationale inspiratie
- Bevordering van inclusie, gelijke kansen en toekomstgericht onderwijs
- Ontwikkeling van duurzaam leiderschap

De samenwerking met partners in Estland, Ierland en Zweden is structureel ingericht en gekoppeld aan inhoudelijke speerpunten binnen de organisatie.

Zweden: Spelend en ontdekkend leren

In Göteborg ontdekken collega's de kracht van spelend leren, geïnspireerd door onderzoek naar de hersenontwikkeling van jonge kinderen. Jaarlijks krijgen 25 collega's de kans om colleges te volgen aan de Universiteit van Göteborg en scholen te bezoeken waar theorie en praktijk samenkomen.

Ierland: Onderwijs in diverse wijken

Ierland heeft veel kennis en waardevolle inzichten op het gebied van onderwijs in sociaal diverse wijken. Een groep van 15 collega's krijgt de kans om dit zelf te ervaren. Ze bezoeken het Mary Immaculate College en volgen daar colleges en ze gaan naar verschillende scholen in Limerick en Dublin. Deze studiereis is een belangrijk onderdeel van het opleidingstraject voor nieuwe collega's op onderwijs-kansenscholen, zodat we samen onderwijs creëren dat voor iedereen kansen biedt.

Estland: Duurzaam leiderschap in een veranderende wereld

Voor onze leidinggevendenden biedt Tallinn een inspirerende omgeving om leidinggeven in een snel veranderende wereld te verkennen. Samen met HRD Professionals, Fontys Hogescholen, de University of Tallinn en lokale experts ontwikkelden we de leergang 'Duurzaam leiderschap'. De studiereis naar Estland, als onderdeel van deze leergang, biedt een unieke kans om kennis op te doen en praktijkervaring te delen met collega's en partners.

Onderzoek

Onderwijsonderzoek is als middel tot kwaliteitsverbetering opgenomen in het huidige koers en jaarplan. Dit doen we door middel van verschillende initiatieven. Binnen AnnoNu is er een schoolleider bezig met haar promotieonderzoek op het gebied van Teamleren.

Daarnaast participeert Scholengroep AnnoNu samen met PCOU, KSU, SPOU en PCBO Amersfoort in het PO partnerschap met de Universiteit Utrecht, Universiteit van Humanistiek, Hogeschool Utrecht en Hogeschool Marnixacademie. Binnen dit PO partnerschap zijn in het kader van het project Onderzoek dat werkt werkplaatsen voor onderwijsonderzoek ingericht in basisscholen. De eerste tranche onderzoeks-werkplaatsen is afgesloten in juli 2025. Deze participatie in een onderzoekswerkplaats moet goede praktijken opleveren voor een onderzoeksmatige aanpak bij onderwijsverbetering. Op de Caeciliaschool heeft dit een onderzoek opgeleverd naar passende interventies in het rekenonderwijs om alle leerlingen van de Caeciliaschool beter te bedienen en de rekenresultaten te verbeteren. Op het Baken heeft dit een onderzoek opgeleverd naar het verbeteren van het leerkracht handelen op het gebied van begrijpend leesonderwijs.

In 2025 hebben vier AnnoNu-scholen zich voorbereid op de tweede tranche praktijkonderzoek in hun scholen en een zogenaamde broker (=bruggebouwer) benoemd voor de samenwerking met een kennisinstelling.

Het Baken en de Caeciliaschool continueren hun inzet en DOK12 en De Driesprong starten met praktijk-onderzoek op de volgende onderzoeksthema's:

- Het Baken – Bevorderen leesvaardigheid met betekenisvolle thema's, waarbij Taal, Burgerschap en Zaakvakken geïntegreerd zijn
- DOK12 – Ontwikkeling executieve functies
- Caeciliaschool – Woordenschatontwikkeling
- De Driesprong – Verbeteren leesvaardigheid door het in samenhang aanbieden van technisch en begrijpend lezen.

Klachten(procedure)

In het kalenderjaar 2025 zijn er 4 klachten ingediend en behandeld conform de klachtenregeling van AnnoNu. Eerste stap in de klachten regeling is een gesprek tussen klager (ondersteund door externe vertrouwenspersoon) en de aangeklaagde (ondersteund door schoolleider/bestuurssecretaris) om te onderzoeken of de klacht kan worden opgelost. In alle gevallen heeft dit gesprek gezorgd voor een oplossing.

Klachtenregeling

In eerste instantie kunnen ouders problemen met leerkrachten binnen de school bespreken en met elkaar zoeken naar een passende oplossing. Leidt dit niet tot een goede oplossing dan kunnen ouders de zaak voorleggen aan de interne vertrouwensperso(n)en(en) voor advies of aan de schoolleider of teamleider.

Tijdens het proces om te komen tot een oplossing voor de ontstane situatie, kunnen ouders informatie inwinnen of zich laten begeleiden door de externe vertrouwenspersoon. Als die weg niet tot een bevredigende afronding leidt, dan kunnen ouders hun klacht voorleggen aan het College van Bestuur.

Als ouders na behandeling van de klacht binnen AnnoNu niet tevreden zijn, kunnen zij een beroep doen op de landelijke klachtenregeling.

De klachtenregeling is te vinden op: [Klachtenregeling](#)

Inspectie van het Onderwijs

In 2025 is er meerdere momenten overleg geweest met de contactinspecteur. Dit betrof met name issues met betrekking tot de veiligheid in scholen. Daarnaast hebben schoolleiders in enkele gevallen contact opgenomen met de vertrouwensinspecteur om te sparren over complexe casuïstiek.

In september heeft het jaarlijks bestuursgesprek plaatsgevonden. Hierin bleek dat het CvB met haar kwaliteitsaanpak een school in het vizier had die bij de inspectie nog niet in beeld was. Tijdens dit gesprek heeft het CvB onze scholengroep voorgedragen voor een tryout in het kader van het vernieuwde inspectietoezicht.

Visitatie

In maart 2025 heeft een collegiaal bestuurlijke audit plaatsgevonden door bestuurders van Flores (Arnhem), Optimus (Cuyck) en Signum (Den Bosch). Deze audit richtte zich op het proces van koersplanontwikkeling.

Sociale veiligheid en gelijke behandeling

Sociale veiligheid leerlingen

Jaarlijks wordt de Monitor Sociale Veiligheid op schoolniveau afgenomen in de groep 6, 7,8. De uitkomsten op schoolniveau worden door de scholen geëvalueerd en zij zetten hierop de gewenste acties uit.

Op bestuursniveau kijken de beleidsregisseurs Onderwijs Kwaliteit en Innovatie naar signalen en trends op bestuursniveau. Deze worden vervolgens meegenomen in de PDCA-gesprekken met de scholen.

Hieronder de gemiddelde score van de tevredenheidsonderzoeken Leerlingen. Vanaf 2024-2025 wordt er ook een landelijk gemiddelde bepaald. AnnoNu scoort hier boven.

Periode	AnnoNu	Landelijk
2022-2023	8,1	-
2023-2024	7,9	-
2024-2025	8	7,9

Sociale veiligheid medewerkers

Twee jaarlijks wordt een medewerker tevredenheidsonderzoek uitgevoerd en elke vier jaar de QuickScan van de Risico Inventarisatie & Evaluatie. Op school niveau worden naar aanleiding van de uitkomsten hierop de verschillende acties ingezet. Op bestuursniveau worden deze meegenomen in de PDCA gesprekken. In 2025 heeft er geen QuickScan of medewerker tevredenheidsonderzoek plaatsgevonden.

Op schoolniveau hebben de interne vertrouwenspersonen de taak om signalen over de sociale veiligheid bespreekbaar te maken en eventueel acties op in te zetten. Hierbij worden zij ondersteund door het netwerk van interne vertrouwenspersonen dat 1a 2 keer per jaar bijeenkomt om trends, wetswijzigingen etc. met elkaar te bespreken.

Veiligheidsbeleid

Het veiligheidsbeleid wordt op school vastgesteld. De beleidsregisseurs Onderwijskwaliteit & Innovatie maken op bestuursniveau hiervoor een opzet.

Jaarlijkse rapportage vertrouwenspersonen

Jaarlijks stelt de CED groep een jaarverslag op dat in een netwerkbijeenkomst wordt besproken. Deze wordt door de interne vertrouwenspersonen besproken met de schoolleiding en door de beleidsregisseur personeel met de Directeur Strategisch Beleid & bedrijfsvoering.

PERSONEEL & PROFESSIONALISERING

De onderstaande doelen zijn per schooljaar geformuleerd en geven richting aan onze ontwikkeling als organisatie. Tegelijkertijd is veel nog in beweging: we leren, experimenteren en zoeken samen met collega's en de onderwijsregio naar wat het beste werkt.

Het gaat om het zetten van gerichte stappen, het opdoen van ervaringen en het continu verbeteren van processen, zodat deze optimaal aansluiten bij de dagelijkse praktijk. Zo ondersteunen we onze medewerkers, stimuleren we talentontwikkeling en bouwen we samen aan een professionele en prettige werkomgeving.

Doelen en resultaten

1. Onboarding / medewerkerreis (instroom)

- **Het doel/beleidsvoornemen:** Uiterlijk 1 augustus 2026 is het onboardingproces, in samenwerking met Communicatie en Onderwijskwaliteit, gestroomlijnd en deels geautomatiseerd. Doel is dat de medewerker zich gezien en welkom voelt. Onderdeel hiervan is o.a. een (digitaal) informatie-/welkomstpakket en een halfjaarlijkse welkomstbijeenkomst.
- **Status:** ● Proces loopt nog.
- **Toelichting:** Dit doel is gesteld omdat onboarding een directe factor is in binding, behoud en employer branding in een krappe arbeidsmarkt. In 2024-2025 is onboarding benoemd als speerpunt binnen werving en selectie en als integraal thema met Communicatie en Onderwijskwaliteit. In 2025 zijn er al concrete activiteiten uitgevoerd die passen binnen dit doel: bijeenkomsten voor nieuwe medewerkers zijn georganiseerd en positief geëvalueerd; deze aanpak wordt voortgezet in schooljaar 2025-2026. De komende periode verschuift de focus van losse initiatieven naar procesinrichting en borging, inclusief automatisering. Maatschappelijk sluit dit aan bij de noodzaak om personeel duurzaam te binden in tijden van tekorten in het onderwijs.

2. Strategisch loopbaanbeleid (doorstroom) – integrale basis + 2 beleidslijnen

- **Het doel/beleidsvoornemen:** In 2025 onderzoekt P&O wat binnen AnnoNu onder loopbaanbeleid wordt verstaan. Er wordt in kaart gebracht wat al aanwezig is, wat ontbreekt en wat nodig is om medewerkers optimaal in te zetten voor strategische onderwijskwaliteitsdoelen (samen met Onderwijs & Kwaliteit). Resultaat uiterlijk juni 2026:

Een intern adviesdocument met kansen, risico's en acties.

Twee uitgewerkte en verankerde beleidslijnen:

- Strategisch loopbaanbeleid voor management
- Samen Opleiden & Inductiebeleid (inclusief onderwijsregio-ontwikkelingen)
- **Status:** ● Proces loopt nog.
- **Toelichting:** Dit doel is gesteld omdat AnnoNu structureel wil sturen op instroom–doorstroom–uitstroom, met in 2025-2026 nadruk op doorstroom. Ook speelt mee dat er jaarlijks 2 à 3 schoolleider-vacatures worden verwacht en dat er landelijk een tekort is aan schoolleiders.

In 2025 is een inventarisatie uitgevoerd naar het bestaande strategisch loopbaanbeleid en is vastgesteld welke onderdelen nog ontworpen moeten worden. Op basis daarvan zijn drie beleidslijnen uitgewerkt: twee korte lijnen (Samen Opleiden & Inductie, en Management) en één lange lijn (integraal adviesdocument met analyse, kansen, risico's en actiepunten).

Politiek en maatschappelijk sluit dit aan bij de druk op het onderwijs door personeelstekorten en de noodzaak om loopbanen en professionalisering aantrekkelijker te organiseren.

3. Samen Opleiden & begeleiden van starters (professionalisering en instroom)

- **Het doel/beleidsvoornemen:** Een duurzaam en toekomstgericht beleid ontwikkelen dat de kwaliteit van opleiden borgt, de aansluiting met de onderwijspraktijk versterkt en bijdraagt aan het gezamenlijk opleiden van toekomstige leerkrachten (regionale samenwerking).
- **Status:** ● Proces loopt nog.
- **Toelichting:** Dit doel is gesteld omdat AnnoNu via Samen Opleiden direct invloed heeft op instroom, kwaliteit van begeleiding, en toekomstige personeelsopbouw. Het samen opleiden en begeleiden van starters is al vele jaren onderdeel van het collectief beleid van Scholengroep AnnoNu en haar rechtsvoorgangers. Bij de totstandkoming van de geldende koersplannen is dit beleid ter instemming voorgelegd aan de PMR. Bij de fusie is dit nogmaals bevestigd in de kaders voor Scholengroep AnnoNu. De inzet van de bijzondere bekostiging voor de begeleiding van starters vindt op basis hiervan nog steeds plaats. In de toekomst gaat dit deel uitmaken van het beleidsplan Samen opleiden. In 2025 is het beleidsplan Samen Opleiden opgesteld en inhoudelijk gereed. Formele vaststelling is nog niet gebeurd, omdat de onderwijsregio Midden-Nederland nieuwe ontwikkelingen blijft inbrengen. Deze worden bewust meegenomen zodat het beleid aansluit bij de regionale koers. Bij de formele vaststelling heeft de PMR opnieuw instemmingsrecht. Belangrijke ontwikkeling is dat Samen Opleiden regionaal is benoemd als gezamenlijk thema, met als concreet resultaat afspraken over stagevergoedingen voor PABO-studenten in fase 3 en 4 per 1 augustus 2025. Dit heeft ook een financiële component (stagevergoedingen). Binnen de scholen zijn de werkwijzen in het afgelopen jaar nog niet gewijzigd. Dat betekent dat 2025 vooral een beleidsvormend jaar is geweest en 2025-2026 een implementatiejaar wordt.

4. Managementontwikkeling / leiderschapslijn (doorstroom naar schoolleiderschap)

- **Het doel/beleidsvoornemen:** Strategisch loopbaanbeleid voor management ontwikkelen en implementeren, met als doel medewerkers gericht te laten oriënteren op en doorgroeien naar leidinggevende rollen (in samenwerking met de onderwijsregio).
- **Status:** ● Proces loopt nog.
- **Toelichting:** Dit doel is gesteld vanwege de verwachte schoolleider-vacatures en het landelijke tekort aan schoolleiders. Daarnaast is het noodzakelijk om intern talent te herkennen, te binden en te ontwikkelen. Het opsporen van potentieel leiderschapstalent en de professionalisering en begeleiding van (startende) schoolleiders, zijn al vele jaren onderdeel van het collectief beleid van Scholengroep AnnoNu en haar rechtsvoorgangers. Bij de totstandkoming van de geldende koersplannen is dit beleid ter instemming voorgelegd aan de PMR. Bij de fusie is dit nogmaals bevestigd in de kaders voor Scholengroep AnnoNu. De inzet van de bijzondere bekostiging voor de professionalisering en begeleiding van (startende) schoolleiders vindt op basis hiervan nog steeds plaats. In de toekomst gaat dit deel uitmaken van het strategisch personeelsbeleid. Bij de formele vaststelling van dit beleid heeft de PMR opnieuw instemmingsrecht. In 2025 is een goed bezochte informatiebijeenkomst over leiderschap georganiseerd. Op basis daarvan is, samen met de onderwijsregio, een tussenaanbod ontwikkeld voor medewerkers die zich willen oriënteren op een toekomstige leidinggevende rol. Het traject richt zich op theoretische verdieping, persoonlijke ontwikkeling en toepassing in de praktijk. Deelnemers worden ook gestimuleerd om met hun leidinggevende in gesprek te gaan over leiderschap. Momenteel nemen zes medewerkers van AnnoNu deel aan deze oriëntatie. Dit is een concreet resultaat dat aansluit bij het doel, maar het volledige beleidskader en de borging moeten nog volgen.

5. Aanpak personeelstekort: werving, employer branding en regionale events

- **Het doel/beleidsvoornemen:** Het versterken van werving en selectie en het vergroten van de aantrekkelijkheid van AnnoNu als werkgever, o.a. via events en regionale samenwerking.
- **Status:** ● Doel is gehaald (activiteiten uitgevoerd en worden voortgezet).
- **Toelichting:** Dit doel is gesteld vanwege de krapte op de arbeidsmarkt en het structurele personeelstekort in het onderwijs. In 2025 zijn twee belangrijke wervingsactiviteiten georganiseerd:
 - De regionale Carrièrebeurs (met o.a. schoolbesturen, VO, MBO, PABO en kinderopvang). Deelname van AnnoNu was succesvol en wordt herhaald in 2025-2026.
 - Het Loopbaanevent van AnnoNu, opnieuw goed bezocht, en wordt ook komend schooljaar voortgezet.Deze activiteiten dragen bij aan de zichtbaarheid van AnnoNu als aantrekkelijke werkgever. Positieve communicatie via media en evenementen versterkt dit beeld.
- Politiek en maatschappelijk past dit binnen de regionale aanpak van het lerarentekort, waarin samenwerking en gezamenlijke arbeidsmarktstrategieën steeds belangrijker worden.

6. Vitaliteit, duurzame inzetbaarheid en verzuimbeleid

- **Het doel/beleidsvoornemen:** In de eerste helft van het schooljaar 2025-2026 wordt verdiepend onderzoek gedaan naar verzuim en het bijbehorende beleid. Op basis van de uitkomsten start per maart 2026 de adviesfase, gericht op het formuleren van een concreet plan voor procesinrichting en inzet van effectieve HR-instrumenten. Doel is het verzuimcijfer te verlagen van 7% naar 6% over het schooljaar 2026-2027.
- **Status:** ● Proces loopt nog.
- **Toelichting:** Dit doel is gesteld omdat verzuim in 2024-2025 al als urgent thema werd benoemd (met ambitie 7% → 5%), en omdat verzuim direct raakt aan continuïteit, werkdruk en duurzame inzetbaarheid. In 2024-2025 lag de nadruk op aanscherping van wetgeving, gespreksvoering, verantwoordelijkheid bij schoolleiders en eigen regie van medewerkers. In 2025-2026 wordt de aanpak concreter en meer evidence-informed: eerst analyse en onderzoek, daarna een adviesfase, gevolgd door inzet van HR-instrumenten. Dit sluit aan bij de koers om zorgvuldig en cyclisch (PDCA) te werken.

Toekomstige ontwikkelingen

AnnoNu werkt aan een toekomstgericht, inclusief en wendbaar personeelsbeleid, waarin medewerkers worden gestimuleerd tot eigenaarschap en regie over hun loopbaan en ontwikkeling. Dit is essentieel in een context van toenemende maatschappelijke vraagstukken en een groeiend lerarentekort in het primair onderwijs.

Tegelijkertijd verandert het onderwijslandschap onder invloed van digitalisering, diversiteit en kansen-(on)gelijkheid. Digitalisering vraagt om nieuwe vaardigheden, terwijl inclusiever onderwijs vraagt om actief eigenaarschap van medewerkers over hun professionele ontwikkeling. Daarnaast krijgen medewerkers te maken met bredere maatschappelijke thema's, zoals polarisatie en sociale weerbaarheid.

Daarom is er nadrukkelijk aandacht voor vitaliteit en duurzame inzetbaarheid. Medewerkers worden ondersteund om gezond, veerkrachtig en betrokken te blijven, zodat zij hun energie, balans en professionaliteit behouden en flexibel kunnen inspelen op veranderingen.

Deze ontwikkelingen leiden tot nieuwe accenten in het personeelsbeleid en vormen de basis voor een wendbare organisatie. Een organisatie waarin medewerkers actief bijdragen aan kwalitatief hoogwaardig onderwijs, zich blijven ontwikkelen, eigenaarschap tonen over hun loopbaan en zich medeverantwoordelijk voelen voor hun eigen groei én die van de organisatie.

Zaken in het afgelopen jaar met personele betekenis

Binnen AnnoNu is de afgelopen jaren sprake van een stijgend verzuim. In het eerste kwartaal van 2025 zijn interventies ingezet gericht op procesoptimalisatie, verzuimpreventie en de inzet van de providerboog. Deze maatregelen hebben echter niet het beoogde effect opgeleverd.

Daarom is in het vierde kwartaal een aanvullend plan van aanpak opgesteld. De bijbehorende interventies zijn in het eerste kwartaal van 2026 in gang gezet.

Uitkeringen na ontslag

Medewerkers met een tijdelijke aanstelling die geen vast dienstverband aangeboden (kan) worden, bieden wij begeleiding aan van werk-naar-werk. Dit om te voorkomen dat deze medewerkers thuis komen te zitten in een krappe arbeidsmarkt. Deze begeleiding wordt uitgevoerd door het regionaal Transfer-centrum Transvita.

In 2025 heeft AnnoNu € 17.587,13 aan uitkeringskosten (eigen bijdrage werkloosheidskosten) betaalt aan het Participatiefonds.

Regeling bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders

De doelstelling die we met de inzet van deze middelen willen bereiken, is het duurzaam behouden van onze medewerkers. Daarnaast willen we zorgen voor een goede start binnen onze organisatie, de vitaliteit van medewerkers borgen en het vakmanschap en leiderschap verder versterken.

Deze doelstellingen realiseren we onder andere door medewerkers te begeleiden met een kundig team dat hier specifiek voor is opgeleid en hiervoor ambulante tijd beschikbaar heeft. Dit team bestaat uit vier beeldcoaches en co-teachers, twee ervaren schoolleiders en een groep medewerkers met expertise op verschillende vakgebieden die samen ons ondersteuningsteam vormen. Zij zetten onder meer in op coaching on the job, observatie en feedback en een gericht professionaliseringsaanbod.. Activiteiten die zij oppakken zijn bijvoorbeeld; Gerichte professionalisering

Goed en voldoende personeel & strategisch personeelsbeleid

Het lerarentekort binnen AnnoNu is beperkt en blijft met minder dan 1% aanzienlijk onder het regionale (6,2%) en landelijke niveau (8,1%). Concreet betrof dit twee openstaande vacatures op één school. Ook het tekort aan schoolleiders is met 4% relatief laag, zeker in vergelijking met de regio (11,5%) en landelijk (10%). Op één school was na de zomer nog geen nieuwe schoolleider gevonden. In beide gevallen zijn de vacatures intern adequaat opgevangen, waardoor de werving vanuit rust en stabiliteit na de zomer kon worden hervat.

De relatief gunstige positie van AnnoNu hangt samen met een lage uitstroom, goede doorstroom-mogelijkheden voor zittend personeel en de inzet van een eigen flexibele schil om nieuwe medewerkers te binden. Daarnaast is actief gewerkt aan een aantrekkelijk werkgeversimago, onder meer door de doorontwikkeling van de website met een goed vindbare 'werken bij'-pagina. Dit draagt eraan bij dat AnnoNu-scholen in trek zijn bij potentiële medewerkers.

Hoewel momenteel sprake is van een relatief rustige situatie – met op sommige scholen zelfs een personeels-overschot – wordt verwacht dat de tekorten de komende jaren weer zullen toenemen. Daarom werkt AnnoNu actief samen met de onderwijsregio om tijdig passende interventies te ontwikkelen en voorbereid te zijn op de verwachte krapte richting en na 2030.

Om het strategisch personeelsbeleid verder te versterken, is gekozen voor een integrale aanpak. De bestuurder, twee P&O-adviseurs en een schoolleider volgen gezamenlijk een leergang strategische HR, met als doel de verbinding tussen de organisatiedoelen en het personeelsbeleid verder te verdiepen. Naast voldoende personeel ligt de nadruk op kwaliteit, ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid. P&O voert driemaal per jaar structurele gesprekken met schoolleiders over de personele formatie, gekoppeld aan de financiële cyclus. Hierdoor worden personele keuzes in samenhang met middelen en schoolopgaven gemaakt en kunnen schoolleiders tijdig anticiperen op ontwikkelingen zoals mobiliteit, vervanging en benodigde expertise.

Daarnaast werken P&O en Onderwijs & Kwaliteit intensief samen om de specifieke vraagstukken per school scherp in beeld te krijgen. In het komende jaar wordt deze samenwerking verder verdiept, met als doel de onderwijskundige behoeften van scholen gericht te vertalen naar concrete keuzes op het gebied van personeelsinzet en professionalisering. Dit ondersteunt schoolleiders bij vraagstukken rondom benodigde competenties, ontbrekende expertise, passende ontwikkelroutes voor medewerkers en gerichte wervingsstrategieën die aansluiten bij de ambities van de school.

Banenafpraak

Binnen AnnoNu geven wij invulling aan de banenafpraak, niet primair vanuit wet- en regelgeving, maar vanuit maatschappelijke verantwoordelijkheid en betrokkenheid. Een deel van onze leerlingen kan in de toekomst immers zelf te maken krijgen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Vanuit onze visie op inclusiviteit willen wij laten zien dat ook mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt van grote waarde zijn binnen onze organisatie.

Deze inzet concretiseren wij door structureel contact te onderhouden met het UWV Werkbedrijf regio Amersfoort, via een vaste adviseur werkgeversdienstverlening. In deze samenwerking worden vacatures en kandidaten actief uitgewisseld. Dit heeft de afgelopen jaren, en ook in 2025, geleid tot de succesvolle instroom van medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Werkdrukmiddelen

Op schoolniveau maken alle scholen samen met hun team, binnen het proces van het werkverdelingsplan, afspraken over de manier waarop zij in het komend schooljaar de werkdrukmiddelen inzetten.

Dit werkverdelingsplan moet ieder jaar opnieuw worden vastgesteld en vastgelegd vóór de start van het nieuwe schooljaar. In de praktijk betekent dit dat scholen:

- vóór de zomervakantie teamgesprekken voeren en hierover afspraken maken;
- vóór de zomervakantie PMR-instemming regelen en het werkverdelingsplan definitief vaststellen.

In de PDCA gesprekken die gevoerd worden met de scholen is dit een terugkerend gespreksonderwerp.

De werkdrukmiddelen zijn volledig ingezet voor personeel. Daarvan is 90% ingezet voor de inzet van eigen personeel, en voor 10% is personeel (gymdocenten) ingehuurd.

Verantwoording over de aanwezigheid van de Verklaring omtrent het gedrag¹

Nieuwe VOG's ² in 2025	VOG aanwezig op datum indiensttreding	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerkers in loondienst	100	22	1
Nieuwe medewerkers niet in loondienst met een VOG verplichting ³	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.

Wij hebben onze accountant in 2025 niet de opdracht gegeven om te controleren op de tijdige aanwezigheid van de VOG. In de praktijk blijkt dit, met name bij ziektevervanging, niet altijd haalbaar. Vervangers worden soms op dezelfde dag ingezet, waardoor een VOG niet altijd direct in het dossier aanwezig kan zijn. Met de implementatie van ons nieuwe onboardingsproces is dit risico in de toekomst ondervangen: medewerkers zonder geldige VOG kunnen niet langer worden verloond. Daarmee wordt geborgd dat een ontbrekende VOG zich niet meer voordoet. De medewerker waarvoor geen VOG aanwezig was betreft een medewerker die zeer kort in dienst geweest is en waarvan we wel de verklaring hebben dat een VOG is aangevraagd. Deze medewerker is met de oude onboarding methode aangenomen. Deze situatie kan vanaf juli 2025 niet meer voorkomen.

Voor nieuwe medewerkers voor wie in de periode van 17 juli tot en met 17 oktober al een VOG was aangevraagd, is – conform het advies van het ministerie van OCW – opnieuw een VOG aangevraagd. Het bestuur kan desgewenst nadere toelichting geven op situaties waarin een VOG niet of niet tijdig aanwezig was en op het gevoerde beleid om de tijdige aanwezigheid structureel te waarborgen.

1 Op grond van artikel 4, lid 7 en bijlage 6 van de RIO.

2 De VOG is op het moment van indiensttreding niet ouder dan 6 maanden. De VOG van personen belast met tussenschoolse opvang is niet ouder dan 2 maanden.

3 Voor het primair onderwijs en het (v)so zie artikel 3, lid 1, onder a, artikel 3a, lid 1, onder a, artikel 32, lid 2, onder a, sub 1, lid 6, lid 7 en lid 9, artikel 34a en artikel 45 van de WPO, artikel 3, lid 1, onder a, artikel 3a, lid 1, onder a en artikel 32, lid 2, onder a, sub 1, en lid 9, van de WEC: leerkrachten, personen die onderwijsondersteunende werkzaamheden verrichten, (adjunct-)directeuren en personen belast met de tussenschoolse opvang.

HUISVESTING & FACILITAIRE ZAKEN

Doelen en resultaten

In 2025 zijn er verdere stappen gezet in de professionalisering, harmonisatie en verduurzaming van de huisvesting en facilitaire organisatie. De focus lag op het versterken van de regie, het verbeteren van onderhoudsprocessen en het voorbereiden van strategische nieuwbouwontwikkelingen.

Professionalisering

Inzet van een technisch medewerker

Het team huisvesting is na de zomervakantie uitgebreid met een technisch medewerker. De technisch medewerker is de eerste aanspreekpersoon voor de scholen, regelt klachtenonderhoud en kleine bouwkundige werkzaamheden. Door de komst van de technisch medewerker wordt het contract met SRO voor het klachtenonderhoud verkleind. De inwerkperiode vraagt extra inzet van de andere medewerkers huisvesting. Door de inzet van een technisch medewerker is het op termijn mogelijk om een andere taakverdeling toe te passen binnen het team huisvesting.

Opleiding medewerkers team huisvesting

Alle medewerkers van huisvesting hebben een opleiding afgerond in assetmanagement of projectmanagement. Dit gaat er voor zorgen dat de kwaliteit van de werkzaamheden verbeterd.

Strategische huisvestingsontwikkeling

Actualisatie van de MJOP

Na de zomervakantie is de aanbesteding gestart voor de actualisatie van de meerjarenonderhoudsplanningen. Hierbij worden alle gebouwen geïnspecteerd en voorzien van een geactualiseerd MJOP. Dit zit een verdere stap naar de harmonisatie met de scholen in Soest-Soesterberg. Verwachting is dat begin 2026 is afgerond zodat dit voor de begroting van 2026 gereed is.

Opstellen beleidsplan

Een beleidsplan huisvesting moet een duidelijk kader zijn waarin vastligt welke keuzes er op het gebied van onderhoud en beheer, facilitair en nieuwbouw voor AnnoNu gemaakt worden. Door overige prioriteiten en workload is het team huisvesting niet gelukt om het beleidsplan op te stellen. Dit doel is doorgeschoven naar 2026.

Facilitair

Kwaliteit schoonmaak

In 2023 heeft AnnoNu een nieuw contract met 3 schoonmaakpartijen afgesloten. Dit contract is ingezet voor een verbeterslag in de kwaliteit van de schoonmaak. Een van deze partijen levert al geruime tijd niet de gevraagde kwaliteit. Er zijn herhaaldelijk slechte beoordelingen bij de VSR metingen en forse schade door uitvoering van vloerwerkzaamheden. Een verbetertraject van de kwaliteit heeft niet voor verbetering gezorgd. Het traject om afscheid te nemen van deze partij is ingezet.

Overig

Vernieuwing van kantoor AnnoNu

Begin oktober is er gestart met de verbouwing van het kantoor van AnnoNu. De aanpassing zorgt voor een moderne en open uitstraling. Het nieuwe kantoor werkt met kantoortuinen waarbij alle domeinen samen kunnen werken. Het nieuwe kantoor is daarmee meer toegankelijk voor de hele organisatie. De overzijde van de eerste verdieping wordt gedeeld met het bestuur van PCBO.

Overzicht status doelen huisvesting

Doelstelling	Status	Kleurcode
Inzet van een technisch medewerker	Afgerond	●
Opleiding team huisvesting	Afgerond	●
Actualisatie van MOP	In uitvoering	●
Opstellen beleidsplan	Naar 2026	●
Aanpassing kantoor AnnoNu	Afgerond	●
Kwaliteit schoonmaak	In uitvoering	●

Toekomstige ontwikkelingen

Nieuwbouw

KC De Tuinen

De nieuwbouw van KC De Tuinen is in de uitvoering. De verwachte oplevering van het scholencluster DOK12 en Boulevard 410 (SBO school van Meerkring) is december 2026. AnnoNu is bouwheer en juridisch eigenaar van het scholencluster. De verhuizing van DOK 12 staat gepland voor de voorjaarsvakantie 2027. Het medegebruik van de huidige locatie in MFA de Veencampus komt daarmee te vervallen.

KC De Kubus

De renovatie en uitbreiding van KC De Kubus is in de ontwerpfase. De drie besturen met scholen in het Soesterkwartier doorlopen een gezamenlijk ontwerp,- en bouwtraject. Hiervoor is het Schoolvoorbeeld een modulair bouwsysteem van consortium Hegeman en RUPA-architecten geselecteerd. Door de samenwerking wordt gebruik gemaakt van bestaande locaties voor tijdelijke huisvesting. De Kubus gaat medio zomer 2027 verhuizen naar de tijdelijke huisvesting. De verwachte oplevering de renovatie/uitbreiding is eind 2028.

KC Het Baken

De uitbreiding van de 6 lokalen van KC Het Baken is in de ontwerpfase. Het Baken maakt onderdeel uit van het project Het Nieuwe St-Jozef met o.a. ouderenzorg, kinderopvang en begeleid wonen. Medio zomer 2027 gaat er gestart worden met de sloop. De verwachte oplevering van de uitbreiding is eind 2029. AnnoNu is in overleg met de gemeente over de tijdelijke huisvesting tijdens de bouw.

KC De Kinderhof

De vervangende nieuwbouw van KC De Kinderhof is in de ontwerpfase. De Kinderhof gaat medio zomer 2027 verhuizen naar een tijdelijke huisvesting. De verwachte oplevering van de school is eind 2028.

Dependance

School op de Berg

AnnoNu gaat juridisch eigenaar worden van Vondellaan 28 (Bergzicht) in Amersfoort, een voormalige locatie van het Axiacollege. De VO locatie wordt, met financiering van Samenfoort, door AnnoNu aangepast tot een dependance voor 4 groepen middenbouw van de School op de Berg. Het medegebruik van 2 lokalen in De Stek (van PCBO) komt daarmee te vervallen.

Carolusschool

AnnoNu gaat juridisch eigenaar worden van Christisaan Huijgenslaan 4A (De Linde) in Soesterberg. De locatie is door AnnoNu aangepast van voormalig bibliotheek tot een dependance voor 4 groepen onderbouw van de Carolusschool.

Tijdelijke huisvesting

De Kinderhof

Vanaf zomer 2027 gaat De Kinderhof gebruik maken van de voormalige Axialocatie aan Liendertseweg 101 in Amersfoort als tijdelijke huisvesting tijdens de bouw. De VO locatie moet hiervoor worden aangepast.

AIS

De AIS gaat in zomer 2027 verhuizen naar een andere locatie, beoogd MFA Veencampus, om plaats te maken in de Kubus NW voor de Kubus als tijdelijke huisvesting tijdens de bouw.

Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen

Energiemanagement

In 2025 is de energie monitoring op de scholen Amersfoort en Nijkerk doorgezet. Door kleine aanpassingen in de bestaande W-installatie wordt de efficiënte van de installatie verder geoptimaliseerd. Dit zorgt voor lager energie verbruik en kostenbesparing. Voor de scholen in Soest en Soesterberg is een voorbereiding gestart van het energimanagement. Dit wordt in 2026 verder uitgevoerd.

Duurzaamheid

De quick wins in verduurzaming, als aanbrengen van ledverlichting, van de gebouwen zijn uitgevoerd. Ook wordt er op natuurlijke momenten van vervanging gekeken naar een duurzame upgrade. De vervolgstap vraagt beleidskeuzes met een businessclass waarbij de uitwerking van de investering en terugverdientijd worden berekend, Strategische keuzes in gebouwbeheer spelen in hier ook een rol in. Bij de uitvraag van de MOP's is geen rekening gehouden met een toevoeging van duurzaamheid.

FINANCIEEL BELEID

Doelen en resultaten

AnnoNu streeft ernaar een financieel gezonde organisatie te zijn, waarbij het geld optimaal wordt ingezet voor het primair onderwijs. Onze kengetallen worden getoetst aan signaleringswaarden van de Onderwijsinspectie, de benchmark van onze accountant en onze eigen normen.

AnnoNu staat voor een transparante financiële bedrijfsvoering. In dit kader worden de begroting, de kwartaalrapportages en het jaarverslag gedeeld met de schoolleiders, de GMR en de RvT. De volledige versie van het jaarverslag staat op de website, zodat deze door iedere geïnteresseerde geraadpleegd kan worden. Daarnaast ontvangt OCW jaarlijks het jaarverslag.

In 2025 is een notitie herinrichting administratie opgesteld waarin een transparante verdeling van middelen over kostenplaatsen verder is uitgewerkt. Dit om de wendbaarheid en stuurbaarheid van de organisatie te vergroten binnen de bestaande financiële kaders. Deze meer transparante manier van werken is in 2025 ingevoerd, zodat boekjaar 2026 volgens deze werkwijze geboekt kan worden. Dit zorgt dat de financiële inrichting de realisatie van het koersplan 2027-2030 adequaat kan ondersteunen.

Ook is in de tweede helft van 2025 de jaarrekening controle 2024 geëvalueerd. Deze evaluatie is vanaf november 2025 in een drietal extra vergaderingen van de auditcommissie van de Raad van Toezicht besproken. Er zijn aanpassingen gedefinieerd en uitgevoerd zodat een blijvende verbetering van de administratieve organisatie in de komende jaarcontroles merkbaar wordt. Een aantal van de getroffen maatregelen kregen pas rond balansdatum uitwerking en gaan naar verwachting in de controle over boekjaar 2026 tot verbeteringen leiden.

De harmonisatie vindt plaats binnen het lopende financieel beleid en betreft een herverdeling van kosten over de kostenplaatsen in het collectief. Deze harmonisatie sluit aan op de verdeling van verantwoordelijkheden en bevoegdheden zoals vastgelegd in het managementstatuut en moet leiden tot een meer transparante besteding van de collectieve middelen van scholengroep AnnoNu.

Het doel is te zorgen dat:

- de wettelijke taken goed en efficiënt uitgevoerd worden
- risico's gespreid worden waardoor zowel kans als impact in voorkomende gevallen verlaagd worden.
- Stakeholder management en innovatie gescheiden worden van langjarig en structureel beleid.

De kostenplaatsen voor collectieve middelen zijn:

- Collectieve risico's
- Collectief beleid
- Strategie en Governance
- Bedrijfsvoering

Deze harmonisatie maakt transparanter waar de 17.5% aan collectieve middelen feitelijk aan besteed worden: 4.3 % van de middelen zijn voor overheadkosten (de kostenplaats Bedrijfsvoering en de kostenplaats Strategie en Governance). Collectief beleid en collectieve risico's kunnen gezien worden als communicerende vaten en bevatten samen ongeveer 13.2% van de middelen.

Opstellen beleidsrijke meerjarenbegroting

In de begrotingsbesprekingen kwam naar voren dat pijnlijke beslissingen genomen moeten worden, voornamelijk doordat leerlingaantallen achterblijven. Om de besluitvorming zorgvuldig te doen is met meerdere scholen een tweede gesprek gevoerd en zijn de resultaten per school ook tussentijds met het College van Bestuur besproken.

Ook ziekteverzuim heeft extra aandacht gekregen in deze begroting. Er is heel gedetailleerd naar de verwachtingen met betrekking tot langdurig zieken gekeken om zo realistisch mogelijk te begroten.

De structurele bedragen voor basisvaardigheden zijn wel opgenomen in de begroting, maar met een correctie vanwege onduidelijkheden in de toewijzing. Er is een zorgvuldige afweging gemaakt waarbij de onzekerheid van de toezegging is beoordeeld ten opzichte van de gevolgen van het niet opnemen. Bij het niet opnemen ontstaat een vertekend beeld wat op dit moment zorgt voor onnodige druk op het personeelsbestand en de kwaliteit van het onderwijs.

In de afgelopen begrotingsronde werd opnieuw duidelijk dat de snelle veranderingen conflicteren met de in essentie lange termijn beslissingen die genomen moeten worden op schoolniveau. Denk hierbij aan belangrijke beslissingen zoals het aantal groepen, het aantal leerlingen per groep en hoe ondersteuning van de groepen vormgegeven wordt.

Bij het opstellen van de begroting zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd, zoals beschreven in de Kaderbrief:

- Iedere begroting moet meerjarig in evenwicht zijn.
- Norm kengetal weerstandsvermogen wordt zo snel mogelijk gehaald
- De ontwikkeling van de leerlingaantallen
- Het allocatiemodel zoals hierboven beschreven
- Er is ingezet op een realistische en haalbare begroting,

Toekomstige ontwikkelingen

De afgelopen jaren wordt de maatschappij steeds dynamischer. Onze scholengroep AnnoNu moet inspelen op veranderingen met grote impact op onze scholen. Veranderingen die elkaar steeds sneller opvolgen. AnnoNu wil een wendbare scholengroep zijn in een onderwijssector, die door wet- en regelgeving en cao-bepalingen qua structuur weinig ruimte biedt aan wendbaarheid (bijvoorbeeld door maximale groepsomvang, hogere onderwijskwaliteitseisen bij een krimpend arbeidspotentieel, toegenomen verlofrechten voor medewerkers, vitaliteitsrechten). Daarnaast is de bekostiging gebaseerd op leerlingen-aantallen die zich op macroniveau niet laten beïnvloeden (geboortecijfer, vergroening en vergrijzing van wijken, migratie, beschikbaarheid van huisvesting, ruimte om nieuwe scholen te stichten bij krimpende leerlingenaantallen). Beïnvloedbare stijging en daling van leerlingenaantallen vormen daarmee een financieel risico. Stijging is risicovol omdat dit vraagt om voorfinanciering. Daling is risicovol wanneer dit leidt tot formatievermindering bij hoge kwaliteitsopgaven.

In de goedgekeurde meerjarenbegroting 2026 is ook de geactualiseerde prognose opgenomen. De tegenvallers in 2025 maken het noodzakelijk pijnlijke maatregelen te nemen. Deze blijven zoveel mogelijk buiten het primaire proces. Het doel hierbij is met behoud van onderwijskwaliteit onze financiële positie versterken. Dit is terug te zien in de prognose 2026. Nota bene: naast bezuinigingen op kosten, worden opnieuw meer inkomsten en uitgaven verwacht voor de doelsubsidie basisvaardigheden. Dit vertekent de verdeling van de bezuinigingen, maar deze worden wel goed zichtbaar in het resultaat. Nota bene: de prognose 2026 is gebaseerd op 1 kwartaal aan gegevens en de veranderingen in de jaarrekening 2025. Het ligt in de lijn der verwachtingen dat lopende het jaar nog wijzigingen zullen ontstaan.

Investeringsbeleid/stelselwijziging groot onderhoud

Bij het opstellen van de jaarrekening is met terugwerkende kracht een stelselwijziging groot onderhoud doorgevoerd. Het stelsel voor groot onderhoud en de bijbehorende administratieve organisatie hebben als doel de organisatie optimaal wendbaar te maken in een snel veranderende omgeving. Dit betekent dat de administratie ondersteunend moet zijn aan het primaire proces en tegelijkertijd effectieve financiële sturing mogelijk maakt.

Door het vervallen van de voorziening groot onderhoud en de overgang naar activeren, vervallen de jaarlijkse dotaties aan de voorziening. Hiervoor in de plaats komen afschrijvingen op het geactiveerde onderhoud. Omdat deze stelselwijziging prospectief wordt doorgevoerd, zullen de afschrijvingen in de eerste jaren beperkt zijn, doordat er nog relatief weinig onderhoud is geactiveerd. Dit creëert ogenschijnlijk ruimte in de exploitatie.

Deze ruimte wordt echter niet vrij besteed, maar ingezet voor het opbouwen van een bestemmingsreserve groot onderhoud via de resultaatbestemming. Daarmee blijft de bestemming van middelen in lijn met eerdere meerjarenbegrotingen en ontstaat een genormaliseerd resultaat dat vergelijkbaar blijft met voorgaande jaren. Dit blijft een expliciet onderdeel van het financieel beleid. Tevens biedt deze systematiek de mogelijkheid om pieken in onderhoudsuitgaven op te vangen, met als doel een stabiel en representatief exploitatieresultaat.

Het doel hiervan is het behouden en versterken van de stuurbaarheid van de organisatie. Door cijfers vergelijkbaar te houden met voorgaande jaren blijft een realistisch beeld van de financiële ontwikkeling beschikbaar. In de begroting 2027-2031 wordt de investeringsbegroting verder uitgewerkt.

Treasury

Het treasury beleid is ondergeschikt en dienend aan de primaire doelstelling van AnnoNu, namelijk het geven van goed onderwijs door de beste onderwijsprofessionals. Hiervan afgeleid is de doelstelling van het financieel en treasury beleid het borgen van de financiële continuïteit van de organisatie.

Voor treasury valt deze doelstelling uiteen in het realiseren en borgen van:

- voldoende liquiditeit
- lage financieringskosten
- risicomijdende uitzettingen
- kosteneffectief betalingsverkeer
- beheersen en bewaken financiële risico's

In 2025 is het treasurystatuut vernieuwd en vastgesteld door de Raad van Toezicht. Er is niets veranderd aan de principes van eerdere jaren, wel is de tekst herzien om te voldoen aan nieuwe wettelijke eisen.

Ook in de komende jaren is niet de verwachting dat er veranderingen zullen optreden.

AnnoNu heeft geen leningen gegeven of afgesloten, geen derivaten en geen beleggingen.

Het treasurystatuut is te vinden in de infotheek van AnnoNu.

Per mei 2020 is AnnoNu, om het negatieve rendement op onze liquide middelen te minimaliseren, overgestapt naar schatkistbankieren. Dit is in 2025 voortgezet. Bij schatkistbankieren worden alle middelen aangehouden op een eigen rekening-courant bij het ministerie van Financiën. De minimale rente bij het ministerie is 0%.

Planning- en controlcyclus

De planning en control cyclus verliep in 2025 volgens de kwartaalrapportage structuur. Er zijn met alle scholen 3 kwartaalgesprekken gehouden, waarbij in de eerste twee gesprekken de voortgang ten opzichte van de begroting wordt besproken en bij het derde kwartaal ook de begroting wordt opgesteld. Deze gesprekken worden gehouden met de controller als voorzitter samen met de schoolleider, eventueel teamleider of schoolbusinessmanager, de beleidsregisseur personeel en de senior personeelsadministratie. Op basis van de kwartaalgesprekken wordt een prognose gemaakt in het systeem Anago. De prognose wordt toegelicht in de financiële paragraaf van de kwartaalrapportage.

De kwartaalrapportages worden besproken met de Raad van Toezicht en breed gecommuniceerd binnen AnnoNu.

RISICOPARAGRAAF

De volgende onderdelen uit de continuïteitsparagraaf zijn opgenomen in de verantwoording van de financiën, zie het volgende hoofdstuk:

- Prognose voor medewerkers en leerlingen en de toelichting daarop in hoofdstuk ontwikkelingen in meerjarig perspectief, paragraaf leerlingen en paragraaf personeel
- Meerjarenbegroting (Staat van baten en lasten en MJ balans en de toelichting daarop in hoofdstuk staat van baten en lasten en balans)

De rapportage van het toezichthoudend orgaan is opgenomen in het verslag intern toezicht.

Rapportage aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem (B1)

Om gestructureerd om te gaan met de inschatting en financiële vertaling van risico's gebruikt AnnoNu de Risicomonitor die is ontwikkeld in samenwerking met de PO-Raad. Deze monitor wordt jaarlijks rond mei ingevuld, zodat de uitkomsten ervan meegenomen kunnen worden in de kaderbrief als opmaat naar de begroting. Daarna worden de monitor en bijbehorende genomen mitigerende maatregelen onderdeel van de periode rapportages. Daardoor kan steeds worden bijgestuurd op gewenste resultaten. Voorbeeld hiervan is dat in 2024 uit de monitor bleek dat het ziekteverzuim een groeiend risico was. Daarop zijn maatregelen genomen die nog steeds in alle rapportages meegenomen worden en worden getoetst op effectiviteit.

In onderstaande paragraaf ziet u het resultaat van de hoofdstukken en het totaal van de risicomonitor.

Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden (B2)

De risico monitor uit 2024 gaf het volgende beeld:

Hoofdstuk	Bedrag
1 – Strategie en Beleid	€ 157.500
2 – Financiën	€ 287.500
3 – Personeel en Organisatie	€ 806.250
4 – ICT en Privacy	€ 130.000
5 – Onderwijskwaliteit	€ 122.500
6 – Huisvesting en Facilitair	€ 147.500
Netto Risicomonitor	€ 1.651.250

In 2025 is de risico monitor opnieuw ingevuld. Dit heeft tot gevolg gehad dat het hierin berekende bedrag gestegen is. Het staatje voor de aanpassingen zag er als volgt uit:

Hoofdstuk	Bedrag
1 – Strategie en Beleid	€ 157.500
2 – Financiën	€ 287.500
3 – Personeel en Organisatie	€ 636.250
4 – ICT en Privacy	€ 130.000
5 – Onderwijskwaliteit	€ 365.000
6 – Huisvesting en Facilitair	€ 225.000
Bruto Risicomonitor	€ 1.801.250
Procentuele correctie	100%
Absolute correctie	€ 0
Netto Risicomonitor	€ 1.801.250

Het risico bij personeel en organisatie is omlaaggegaan, terwijl het risico bij onderwijskwaliteit omhoog is gegaan. Ook huisvesting en facilitair is gestegen.

De achtergrond hiervan is dat het risico op personeel en organisatie bij de vorige risico-inventarisatie nog midden in het harmonisatieproces na de fusie zat. Nu alle harmonisatie afgerond is, zijn de risico's beter beheersbaar. Het risico op ziekteverzuim is onverminderd hoog.

De stijging bij onderwijskwaliteit heeft te maken met geformaliseerd beleid onderwijskwaliteit en de overgang naar het bestuursarrangement vanuit het samenwerkingsverband. Dit brengt intern meer risico's met zich mee die voorheen bij het samenwerkingsverband lagen.

De stijging op huisvesting heeft te maken met gestegen bouwkosten in 2024 en 2025 waardoor gelijkblijvende risico's grotere financiële gevolgen hebben.

Informatiebeveiliging en privacy (IBP) (B3)

Het afgelopen jaar hebben we een traject doorlopen met Edufort om met een 0 meting inzage te krijgen waar we staan m.b.t. het normenkader. We zijn gestart met het gebruiken van de tool van Edufort om de komende jaren te gaan gebruiken om te voldoen aan volwassenheidsniveau 3.

Ook heeft de CED groep ons weer ondersteund rondom vraagstukken AVG. Onze Functionaris Gegevensbescherming (FG) bezoekt jaarlijks scholen om op de werkvloer vragen te beantwoorden, met elkaar in gesprek te gaan en te kijken hoe er wordt omgegaan met de regels van de AVG. Ook dit jaar was de terugkoppelingen weer positief. De meeste scholen hebben het beleid rondom de AVG goed geïmplementeerd.

Een aandachtspunt blijft om AVG en de afspraken hieromtrent goed onder de aandacht te blijven brengen bij de medewerkers.

Rondom de AVG werken we met een jaarkalender op school- en bestuursniveau. Met deze jaarkalender houden we meer de regie rondom de uitvoering en controles van AVG gerelateerde zaken.

Resultaten in 2025

- In 2025 zijn op basis van de jaarkalender AVG de informatiebeveiliging volgens planning gecontroleerd en uitgevoerd. Dit is zowel op school als bestuursniveau gebeurd.
- De FG heeft in 2025 drie schoolbezoeken afgelegd.
- Er is een 0 meting rondom het normenkader uitgevoerd
- De FG heeft over het kalenderjaar 2025 5 incidenten gerapporteerd waarvan er geen gemeld hoefde te worden bij de Autoriteit Persoonsgegevens. Het totaaloverzicht van de incidenten is inmiddels gestuurd.

Er zijn in 2025 op 9 scholen inzage verzoeken geweest van betrokkenen.

Verantwoording van de financiën

CONTINUÏTEITSPARAGRAAF

Leerlingen (teldatum 1 februari)

	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Begroting 2029	Begroting 2030
Leerlingen BO	6.322	6.358	6.454	6.509	6.550
Leerlingen IGBO (Amersfoort International School)	25	30	48	78	103
Leerlingen SBO (Michaelschool)	137	140	146	146	146
Totaal aantal leerlingen	6.484	6.528	6.648	6.733	6.799
Scholen BO Amersfoort	4.750	4.798	4.870	4.900	4.926
Scholen BO Soest	1.336	1.324	1.356	1.381	1.396
School BO Nijkerk	236	236	228	228	228
Totaal	6.322	6.358	6.454	6.509	6.550

De ontwikkeling van het aantal leerlingen per school is in de volgende tabel weergegeven. Hierin is te zien dat een aantal scholen verder krimpt, terwijl bij andere scholen een groei wordt verwacht. Dit wordt volledig bepaald door de ontwikkeling van de populatie in de betreffende wijken.

		Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Begroting 2029	Begroting 2030
	soort	feb 2025	feb 2026	feb 2027	feb 2028	feb 2029
00UI - Michaelschool	SBO	137	140	146	146	146
03TB - Langoord	BO	307	315	325	325	325
04WU - School op de Berg	BO	491	471	471	450	450
06KF - Het Baken	BO	236	236	228	228	228
06LM - De Biezen	BO	226	224	224	225	225
06ZN - St. Josephschool	BO	425	444	440	440	440
15CZ - Aloysiuschool	BO	415	418	420	424	428
15HB - Kubus	BO	238	238	250	255	260
15HB01 - Amersfoort International School	IGBO	25	30	48	78	103
15ML - Caeciliaschool	BO	380	380	385	390	390
15OZ - Talentum	BO	180	185	195	205	210
15TT - Kinderhof	BO	273	275	275	285	290
15YG - Basisschool Sint Joris	BO	209	217	225	228	230
17KD - Sint Carolusschool	BO	275	252	260	265	270
20IM - Ludgerusschool	BO	241	250	260	270	270
20IQ - Daltonschool De Driesprong	BO	226	223	226	226	226
20IT - Kindcentrum De Wegwijzer	BO	185	195	210	215	220
20IY - Montessorischool Soest	BO	238	237	240	240	240
20JB - Kindcentrum De Achtbaan	BO	171	167	160	165	170
21RT - Kameleon	BO	112	123	125	125	125
23PG - Breede Hei	BO	152	162	163	163	163
27LV - Malelande	BO	427	417	425	425	425
27NR - De Marke	BO	707	726	735	735	735
29XW - DOK12	BO	208	203	212	225	230
Totaal		6.484	6.528	6.648	6.733	6.799

Als we de begroting voor 2026 vanuit de meerjarenbegroting 2025-2029 naast de meerjarenbegroting 2026-2030 zetten zien we een verschil van 148 leerlingen in de verwachtingen. De lagere telling in februari 2025 samen met de nieuwe onzekerheid over leerlingen aanmeldingen werken door in de meerjarenbegroting. Ook de achterblijvende nieuwbouw in Amersfoort Vathorst en in Soesterberg hebben flinke impact.

FTE (peildatum 31 december)

De verdeling van de formatie over directie, onderwijzend personeel en onderwijsondersteunend personeel is in de meerjarenbegroting als volgt, zowel voor de gemiddelde aantallen FTE die aansluiten op de financiën als voor de FTE op peildatum.

	2026	2027	2028	2029	2030
Directie	38,07	36,49	35,75	35,36	35,48
OP	335,66	327,15	325,12	325,29	323,72
OPP	75,80	70,02	69,29	69,65	69,82
Totaal	449,53	433,67	430,16	430,30	429,02
Leerlingen aantallen T-1	6.484	6.528	6.648	6.733	6.799
Aantal leerlingen per FTE	14	15	15	16	16
Aantal leerlingen per FTE OP	19	20	20	21	21
Peildatum formatie	feb 2026	feb 2027	feb 2028	feb 2029	feb 2030
Directie	37,71	36,78	36,08	35,28	35,48
OP	342,64	330,82	326,94	327,44	325,04
OPP	79,34	70,52	69,12	69,52	69,82
Totaal	459,69	438,12	432,14	432,24	430,34

Te zien is de daling van de formatie in 2027, dit heeft te maken met tijdelijke uitbreidingen op de lopende subsidies basisvaardigheden. Ook zichtbaar is de krimp op onderwijs ondersteunend personeel. In de personele begroting is te zien dat er meer nadruk komt te liggen op onderwijsbevoegd personeel. We zien dat krimp door dalende leerlingaantallen voornamelijk wordt opgevangen door natuurlijk verloop.

Staat van baten en lasten

Exploitatierkening					
Bedragen in € 1.000	Realisatie 2024	Begroting 2025	Realisatie 2025	Verschil rea/begr 2025	Verschil 2024/2025
Baten					
Rijksbijdragen OCW	50.310	50.726	53.031	2.305	2.721
Overige overheidsbijdragen en subsidies	52	73	154	81	102
Overige baten	1.666	1.819	1.427	-392	-239
Totaal baten	52.028	52.618	54.613	1.995	2.585
Lasten					
Personeelslasten	46.703	46.136	49.044	-2.908	-2.341
Afschrijvingen	1.520	1.629	1.532	97	-11
Huisvestingslasten	3.282	3.680	3.234	446	48
Overige lasten	4.304	3.594	3.919	-325	384
Totaal lasten	55.810	55.039	57.729	-2.690	-1.920
Saldo baten en lasten	-3.781	-2.422	-3.117	-695	665
Financiële baten en lasten	402	387	162	-225	-411
Resultaat	-3.379	-2.035	-2.955	-920	253

Exploitatierekening						
Bedragen in € 1.000	Begroting 2026	Prognose 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Begroting 2029	Begroting 2030
Baten						
Rijksbijdragen OCW	53.188	53.639	55.853	56.838	57.375	57.887
Overige overheidsbijdragen en subsidies	36	50	36	36	36	36
Overige baten	2.257	2.383	1.674	1.488	1.510	1.512
Totaal baten	55.481	56.072	57.563	58.361	58.920	59.434
Lasten						
Personeelslasten	47.859	47.858	48.619	48.703	49.127	49.290
Afschrijvingen	1.636	1.594	1.687	1.704	1.760	1.640
Huisvestingslasten	3.792	3.836	3.760	3.741	3.754	3.757
Overige lasten	4.056	3.990	3.804	3.758	3.752	3.741
Totaal lasten	57.343	57.279	57.870	57.906	58.392	58.428
Saldo baten en lasten	-1.863	-1.207	-308	455	528	1.007
Financiële baten en lasten	187	187	187	187	187	187
Resultaat	-1.676	-1.020	-121	642	715	1.193

In 2025 heeft AnnoNu meerdere tegenvallers te verwerken gekregen. Een aantal daarvan zijn gedurende het jaar opgenomen in de prognose, en waar kon is bijgestuurd. Dit betreft onder andere een hoger ziekteverzuim dan begroot, en de bijbehorende kosten van vervanging. Daarnaast kwam bij het opstellen van de jaarrekening naar voren dat baten van het samenwerkingsverband niet juist verwerkt waren. Dit heeft geleid tot personele kosten die niet gedekt werden door inkomsten. Ook werd toen duidelijk dat het generatiepact zodanig succesvol is ingezet dat de aangegane verplichtingen aanleiding gaven tot het vormen van een voorziening, in plaats van deze kosten in de meerjarenbegroting mee te nemen. Dit heeft geleid tot een hogere dotatie aan de personele voorzieningen van circa € 721.000. Dit alles heeft geleid tot hogere personele kosten dan begroot. Nota bene; de CAO verhoging die is doorgevoerd in 2025 heeft een 1.89% hoger dan begrote indexering van de personele kosten meegebracht, maar die zijn gedekt door een kostendekkende verhoging van de rijksbijdragen.

De hoger dan begrote rijksbijdragen worden onder andere veroorzaakt door de indexering, maar ook door de hoger dan begrote inzet van doelsubsidies (voornamelijk subsidie basisvaardigheden). Zowel de indexering als de subsidie zijn voornamelijk ingezet voor personele kosten.

De lagere afschrijvingslasten worden veroorzaakt door een uitgestelde investering in ICT middelen. Dit komt doordat het nog niet nodig is gebleken opnieuw te investeren, het volstaat om defecte middelen te vervangen. Een andere reden voor de daling van afschrijvingen en de stijging van de overige lasten wordt veroorzaakt doordat begrote investeringen in leermiddelen niet aangeschaft konden worden zoals gepland. Leermethoden bestaan steeds vaker alleen uit licenties en verbruiksmaterialen, geen herbruikbare middelen zoals boeken. De besparing op afschrijvingen zou hoger geweest als de stelselwijziging niet was doorgevoerd, deze heeft meer afschrijvingen dan begroot met zich meegenomen. Dit komt ook naar voren in de vergelijking met vorig jaar. De lagere huisvestingslasten hebben ook betrekking op de doorgevoerde stelselwijziging. Hierdoor is de begrote dotatie van € 679.000 aan de voorziening groot onderhoud niet gedaan. (zie het hoofdstuk financieel beleid).

Balans in meerjarig perspectief

Balans begroting 2026-2030				
Bedragen in € 1.000	Werkelijk 1-1-2025	Begroting 31-12-2025	Realisatie 31-12-2025	Begroting 31-12-2026
Activa				
Materiële vaste activa	7.918	8.882	8.555	8.494
Vorderingen	1.361	948	1.061	948
Liquide middelen	8.523	6.591	7.438	5.688
Totaal activa	17.801	16.421	17.054	15.130
Passiva				
Eigen vermogen	5.292	2.971	7.741	1.680
Voorzieningen	6.037	6.773	1.365	6.773
Kortlopende schulden	6.472	6.677	7.948	6.677
Totaal passiva	17.801	16.421	17.054	15.130

Balans begroting 2026-2030				
Bedragen in € 1.000	Begroting 31-12-2027	Begroting 31-12-2028	Begroting 31-12-2029	Begroting 31-12-2030
Activa				
Materiële vaste activa	8.328	7.651	6.341	4.701
Vorderingen	948	948	948	948
Liquide middelen	5.734	7.053	9.077	11.910
Totaal activa	15.010	15.651	16.366	17.559
Passiva				
Eigen vermogen	1.559	2.201	2.916	4.109
Voorzieningen	6.773	6.773	6.773	6.773
Kortlopende schulden	6.677	6.677	6.677	6.677
Totaal passiva	15.010	15.651	16.366	17.559

De belangrijkste verandering in de balans is de stelselwijziging groot onderhoud. Deze is prospectief doorgevoerd per 1-1-2025. De in bovenstaande tabel opgenomen begrotingen 2026 en verder betreffen de cijfers uit de goedgekeurde begroting 2026-2030. Hierin was deze stelselwijziging nog niet doorgevoerd. Ook de voorziening generatiepact en de genomen maatregelen waren hierin niet opgenomen. Daardoor is er geen logische lijn te zien in de overgang van de realisatie 2025 naar begroting 2026.

Omdat de gemeente op grond van artikel 91 WPO de zorgplicht voor nieuwbouw van scholen het economisch claimrecht heeft, worden nieuwbouwinvesteringen (die door de gemeente moeten worden betaald) niet op de balans van de scholengroep geactiveerd. Hierdoor bouwen afschrijvingslasten zich pas geleidelijk op na nieuwbouw, wat kan leiden tot een vertekend exploitatieresultaat. Dit effect speelt zowel bij nieuwbouw als bij een stelselwijziging. De richtlijn RJ-uiting 2023-2 adviseert daarom het vormen van een bestemmingsreserve groot onderhoud om deze schommelingen te dempen. In jaren met lage lasten kan resultaat worden toegevoegd aan deze reserve; in piekjaren kan hieruit worden onttrokken. Dit maakt het mogelijk om een genormaliseerd exploitatieresultaat te presenteren en verbetert de sturingsinformatie.

In de balans inclusief de stelselwijziging is de voorziening groot onderhoud van circa 5.5 miljoen per 1-1-2025 via een directie vermogensboekings omgezet naar een bestemmingsreserve groot onderhoud en daarmee binnen de passiva verschoven van voorzieningen naar eigen vermogen. De verwachting is dat binnen de termijn van de meerjarenbegroting alleen maar toevoegingen aan de bestemmingsreserve gedaan zullen worden.

FINANCIËLE POSITIE

Kengetallen en toelichting op de financiële positie

AnnoNu laat de volgende kengetallen zien:

- Solvabiliteit 2 (eigen vermogen + voorzieningen / totaal vermogen)
- De liquiditeit (vlottende activa / kortlopende schulden)
- De huisvestingsratio (huisvestingslasten + afschrijvingen gebouwen / totale lasten)
- Het weerstandsvermogen (eigen vermogen / totale baten)
- De rentabiliteit (resultaat / totale baten)

Financiële kengetallen						
Kengetallen	Signalerings- waarde OCW	Realisatie 2024	Begroting 2025	Realisatie 2025	Begroting 2026	Realisatie 2026
Solvabiliteit 2	< 30%	63,6%	63,8%	53,0%	55,9%	55,6%
Liquiditeit	< 0,5	1,3	1,1	1,1	1,0	0,9
Weerstandsvermogen	< 5%	10,2%	5,6%	14,1%	3,0%	15,5%
Rentabiliteit	meerjarig 0%	-6,5%	-3,9%	-5,5%	-3,0%	-1,8%

Bovenstaande tabel laat kengetallen zien van 2024, begroting 2025, realisatie 2025 en begroting en prognose voor 2026. De in bovenstaande tabel opgenomen begrotingen 2026 betreffen de cijfers uit de goedgekeurde begroting 2026-2030. Hierin was deze stelselwijziging nog niet doorgevoerd. Ook de voorziening generatiepact en de genomen maatregelen waren hierin niet opgenomen. Daardoor is er geen logische lijn te zien in de overgang van de realisatie 2025 naar begroting 2026.

De besluitvorming over de stelselwijziging en de ingeschatte effecten op de meerjaren kengetallen zijn besproken met de Raad van Toezicht in combinatie met de maatregelen die getroffen zijn voor financiële bijsturing. Dit omdat deze maatregelen niet los gezien kunnen worden van de kengetallen.

De Onderwijsinspectie hanteert sinds 2020 een signaleringswaarde voor mogelijk bovenmatig eigen vermogen. Het eigen vermogen komt boven de signaleringswaarde uit als het eigen vermogen (wat is af te lezen van de balans) hoger is dan het normatief eigen vermogen (vermogen dat een onderwijsinstelling redelijkerwijs nodig heeft om bezittingen te financieren en risico's op te vangen). De Onderwijsinspectie kijkt alleen naar het publiek eigen vermogen. Het private deel van het eigen vermogen blijft (terecht) buiten beschouwing.

De formule voor de berekening van het normatief eigen vermogen is als volgt:

0,5 x aanschafwaarde gebouwen x 1,27 (bouwkostenindex)

+ boekwaarde resterende materiële vaste activa

+ omvangafhankelijke rekenfactor x totale baten

Publiek eigen vermogen		
Bedragen in € 1.000	Realisatie 2025	Realisatie 2024
Eigen vermogen		
Totaal eigen vermogen	€ 7.741	€ 5.292
Privaat eigen vermogen	€ 1.094	€ 1.015
Publiek eigen vermogen	€ 6.646	€ 4.278
Lasten		
aanschafwaarde gebouwen x 50% x 1,27	€ 2.124	€ 1.900
Boekwaarde materiële vaste activa excl gebouwen	€ 5.993	€ 6.122
Totaal baten x 5%	€ 2.731	€ 2.601
Normatief publiek eigen vermogen	€ 10.848	€ 10.623
Mogelijk bovenmatig publiek eigen vermogen	-	-
Ratio	0,61	0,40

Het publiek eigen vermogen komt in 2025 niet boven het normatief publiek eigen vermogen uit. Er is daarom geen mogelijk bovenmatig eigen vermogen.

Verwachte ontwikkelingen

De doorgevoerde stelselwijziging groot onderhoud zal op het gebied van huisvestingsbeleid tot strakkere sturing leiden. In 2026/2027 wordt een nieuw huisvestingsbeleid opgesteld, waarin expliciet gemaakt wordt wat het beleid van AnnoNu praktisch betekent binnen de bestaande en naar verwachting doorlopende doordecentralisatie van nieuwbouw.

Wat betreft voorzieningen wordt in de komende jaren verwacht dat de voorziening generatiepact zal aflopen. De overige voorzieningen zullen meebewegen met het personeelsbestand. Verder worden er geen noemenswaardige ontwikkelingen verwacht met betrekking tot de bedrijfsvoering van AnnoNu.

Verslag intern toezicht

SAMENSTELLING INTERN TOEZICHT

Samenstelling Raad van Toezicht

In 2025 start de Raad van Toezicht (RvT) met 6 leden. De RvT kent drie commissies: de Auditcommissie, de Remuneratiecommissie en de Commissie onderwijskwaliteit. De commissies hebben een verdiepende taak en adviseren de RvT over eventuele besluitvorming.

Mutaties in de RvT

In het verslagjaar 2025 heeft 1 mutatie plaatsgevonden, namelijk het aftreden van Tjitske Siderius op 1-1-2026. De leden van de Raad van Toezicht zijn hieronder weergegeven.

Naam	Functie	Werkzaamheden en nevenfuncties	Aandachtsgebied en/of commissies	Datum aantreden	Datum aftreden
Mw. Iet (G.A.) van Albada-Kuipers	Voorzitter RvT	- Vicevoorzitter RvT Stichting Reade (bezoldigde nevenfunctie) - Vicevoorzitter RvT Stichting Matchis (bezoldigde nevenfunctie) - Bestuurslid stichting Vrienden van Meander - Reumatoloog n.p	Remuneratiecommissie	Sinds 01-08-2020 KPOA	01-08-2028
Mw. Caroline Bonekamp	Lid / vicevoorzitter RvT	- Werkzaam bij Nationale Politie (hoofdfunctie) - Bestuurslid hospice De Luwte in Soest (onbezoldigde nevenfunctie) - Bestuurslid Sociaal Fonds MNL (onbezoldigde nevenfunctie)	Voorzitter Remuneratiecommissie	Sinds 01-07-2020 SKOSS	01-07-2028
Mw. Mirjam (M.) Stroetinga	Lid RvT	Onderwijsadviseur en onderzoeker lerarenopleiding Marnix Academie Utrecht	Commissie onderwijskwaliteit	Sinds 01-08-2018 KPOA	01-08-2026
Dhr. Jos (J.F.) Vermeulen	Lid RvT	- Toeziachter en senior consultant in de onderwijssector en bij andere publieke instellingen, eigenaar Farmill Financial Consultancy (hoofdfunctie) - Voorzitter RvT Scholengemeenschap De Rooi Pannen, Tilburg (bezoldigd) - Lid RvT Scholengroep Holland, Zuidplas (bezoldigd) - Lid RvT HZ University of Applied Sciences (bezoldigd)	Voorzitter Auditcommissie	Sinds 01-08-2020 KPOA	01-08-2028
Mw. Esthrella (E.D.) Khouw	Lid RvT	- Directeur Windesheim/Calo Hogeschool Windesheim - Lid commissie Professionalisering Sport- en beweegbranche Nederlandse Sport Raad (nevenfunctie, bezoldiging via vrijwilligersregeling)	Auditcommissie	Sinds 01-08-2020 KPOA	01-08-2028
Mw. Tjitske (T.E.) Siderius	Lid RvT	- Wethouder in de gemeente Hattem (hoofdfunctie) - Lid RvT Stichting Jeugddorp De Glind (onbezoldigde nevenfunctie) - Voorzitter bestuur Stichting geschilleninstantie Verloskunde (bezoldigde nevenfunctie) - Lid RvT Baalderborg Groep (bezoldigde nevenfunctie)	Commissie onderwijskwaliteit	Sinds 01-11-2018 KPOA	01-01-2026

HOE HET TOEZICHT IS VORMGEGEVEN

Samenbestelling College van Bestuur

In 2025 is de samenstelling van het College van Bestuur ongewijzigd gebleven en wordt dit gevormd door de heer Winfried Roelofs (voorzitter) en de heer Martijn van Elteren (lid).

Toezicht op het College van Bestuur: taken en bevoegdheden

Het intern toezicht heeft in het verslagjaar toezicht gehouden op de uitvoering van de taken en de uitoefening van de bevoegdheden door het College van Bestuur in overeenstemming met toezichtvisie, toezichtkader, intern toetsingskader en informatieprotocol. Het toezicht vond plaats op hoofdlijnen, met expliciete aandacht voor onderwijskwaliteit, financiën, personeel & organisatie, strategie en risicobeheersing.

De Raad van Toezicht voerde dit toezicht uit via:

- zes reguliere vergaderingen per jaar;
- bespreking van kwartaalrapportages en het jaarverslag;
- voorbereidende behandeling van dossiers in de auditcommissie, remuneratiecommissie en commissie onderwijskwaliteit;
- structureel overleg met het College van Bestuur en periodiek overleg met de GMR.

De Raad organiseerde actieve tegenspraak en toetste of het College van Bestuur in control was, zowel financieel als onderwijskundig. De uitkomsten van deze toezichtactiviteiten gaven geen aanleiding tot bijsturing of interventies.

Werkgeversrol ten opzichte van het College van Bestuur

De Raad van Toezicht heeft de werkgeversrol ingevuld in overeenstemming met statuten en reglementen. De remuneratiecommissie voerde namens de Raad:

- het jaarlijks functioneringsgesprek met het College van Bestuur;
- een voortgangsgesprek over prestaties, ontwikkeling en belastbaarheid;
- gesprekken over arbeidsvoorwaarden en bezoldiging binnen de geldende wettelijke kaders.

Daarnaast stelde de Raad resultaatafspraken vast en evalueerde deze periodiek. De Raad concludeerde dat het College van Bestuur adequaat functioneerde en gaf geen aanleiding tot aanvullende maatregelen.

Toezicht op wet- en regelgeving en Governancecode Funderend Onderwijs

Het intern toezicht heeft toegezien op de naleving van wettelijke verplichtingen en de toepassing van de Governancecode Funderend Onderwijs door:

- toetsing van beleid en besluitvorming aan wet- en regelgeving;
- bespreking van governance-aspecten in Raad en commissies;
- borging van functiescheiding tussen bestuur en toezicht;
- jaarlijkse bespreking van governance in het kader van het jaarverslag.

Er zijn geen afwijkingen of overtredingen vastgesteld.

Nevenfuncties, integriteit en belangenverstrengeling

In het verslagjaar is door het College van Bestuur en de Raad van Toezicht gesproken over nevenfuncties, integriteit en (de schijn van) belangenverstrengeling.

De uitkomst was helder:

- er zijn geen zakelijke transacties vastgesteld tussen de schoolorganisatie en ondernemingen waarin bestuurders of toezichthouders belangen hadden;
- gemelde nevenfuncties zijn beoordeeld en passend bevonden;
- er deden zich geen integriteitskwesaties voor die ingrijpen vereisten.

Publicatieplicht en functiescheiding

De Raad van Toezicht heeft toegezien op:

- tijdige en correcte publicatie van het jaarverslag en andere verplichte documenten;
- naleving van de verplichting tot uitsluiting van combinaties van bestuurs- en toezichtfuncties.

De Raad constateerde dat is voldaan aan de verplichtende bepalingen uit de Governancecode Funderend Onderwijs.

Rechtmatige en doelmatige besteding van middelen

Het intern toezicht heeft toezicht gehouden op de rechtmatige en doelmatige aanwending van middelen op basis van:

- kwartaalrapportages;
- begroting en meerjarenraming;
- jaarrekening en accountantsverslag;
- informatie van de auditcommissie, controller en externe accountant.

De Raad concludeerde dat de middelen rechtmatig, doelmatig en in lijn met de vastgestelde doelen zijn besteed en dat de financiële continuïteit van de stichting geborgd is.

Goedkeuring begroting, jaarverslag en meerjarenplan

De Raad van Toezicht heeft uitvoering gegeven aan zijn goedkeuringsbevoegdheden door:

- goedkeuring van de begroting voor het lopende en het volgende jaar;
- vaststelling van het jaarverslag en de jaarrekening van het voorgaande boekjaar;
- goedkeuring van het meerjaren(beleids)plan.

Deze documenten zijn inhoudelijk besproken in de Raad en waar nodig voorbereid in de auditcommissie.

Evaluatie en professionalisering intern toezicht

Tijdens de evaluatie is gesproken over de invulling van de rol van de RvT en de samenwerking met het CvB. Dit gebeurde aan de hand van het dilemmaspel van de VTOI. De besproken dilemma's maakten duidelijk dat het in de praktijk niet altijd eenvoudig is om eenduidig voor één positie te kiezen. De RvT concludeert dat goed toezicht een balans vraagt tussen vertrouwen geven en kritisch bevragen.

De Raad heeft daarnaast de eigen professionaliseringsbehoefte geïnventariseerd en invulling gegeven aan deskundigheidsbevordering via scholing en reflectie, conform de toezichtsvisie. De uitkomsten van de professionalisering worden geagendeerd. Bij een gevolgde nascholing die van belang kan zijn voor de gehele raad wordt hiervan verslag gedaan in de vergadering. In september heeft de RvT onder externe begeleiding een leerpad doorlopen waarbij is gewerkt van inzicht naar concreet handelen. Eerst is de toezichtopgave in context geanalyseerd, vervolgens vertaald naar benodigde rollen en competenties, en tenslotte door vertaald naar samenstelling, werkwijze en ontwikkeling van de raad.

Per 1 september 2025 is een bestuurssecretaris gestart ter ondersteuning van het College van Bestuur en de Raad van Toezicht. De bestuurssecretaris vervult een rol in de voorbereiding en borging van besluitvorming, het bewaken van governanceprocessen en het versterken van de informatievoorziening tussen CvB en RvT.

Deze toevoeging draagt bij aan de verdere professionalisering van de governance, door versterking van de kwaliteit, continuïteit en transparantie van de bestuurlijke en toezichthoudende processen.

Honorering Raad van Toezicht

De honorering van het intern toezicht is vastgesteld met inachtneming van:

- de adviesregeling van VTOI-NVTK;
- de toepasselijke WNT-normering.

De Raad acht de honorering passend bij de omvang en complexiteit van de organisatie.

TOELICHTING OP TOEZICHT EN GEGEVEN ADVIEZEN

De RvT laat zich in zijn toezichthoudende taak, zoals eerder genoemd, bijstaan door drie permanente commissies, te weten de remuneratiecommissie, de auditcommissie en de commissie onderwijskwaliteit. In eerder vermelde tabel is weergegeven welk RvT-lid zitting heeft in welke commissie.

Remuneratiecommissie

De remuneratiecommissie is in 2025 tweemaal bij elkaar geweest. Naast deze formele momenten is er regelmatig contact n.a.v. actuele ontwikkelingen. De remuneratiecommissie rapporteert aan de voltallige RvT. Deze commissie, bestaande uit twee leden, adviseert de RvT over de werkgeversrol die de RvT heeft in relatie tot het CvB. Hierbij zijn in 2025 de volgende onderwerpen aan de orde geweest: besproken is de bestuurlijke opdracht voor de voorzitter en het college van het CvB, het (zelfstandig) functioneren van de individuele CvB-leden alsmede de onderlinge samenwerking.

Daarnaast is de relatie met de medewerkers, de externe stakeholders en de RvT onderwerp van gesprek geweest. Er is specifieke aandacht geweest voor de ondersteuning van het CvB.. Het komen tot een nieuw koersplan voor AnnoNu (Expeditie AnnoNu 2030) is tevens een belangrijk gespreksonderwerp geweest in relatie tot de belasting van het CvB.

Het persoonlijk ontwikkel- en professionaliseringsplan is besproken en bijgesteld n.a.v. actuele ontwikkelingen. Tevens is een aanvang gemaakt met voorbereidingen om in 2026 te komen tot invulling van 2 vacante RvT posities.

Auditcommissie

De RvT stuurt actief op het toezichthouden op het rechtmatig en doelmatig besteden van de beschikbare financiële middelen. Daarvoor heeft zij een Auditcommissie ingericht waar twee leden vanuit de RvT in deelnemen. De Auditcommissie is in 2025 drie keer samen met het voltallige CvB bijeengekomen.

In januari heeft de Auditcommissie de begroting (met de daaraan voorafgaande onderliggende kaderbrief) 2025 en de meerjarenbegroting 2025-2029 doorgenomen en besproken met het CvB en de controller. Daarbij is stilgestaan bij de ontwikkeling van de leerlingenaantallen (waaronder de dalingen resp. stijgingen per school) en de betrouwbaarheid van de prognoses; de personeelsformatie (FTE) en de gevolgen van het wegvallen van subsidies zoals NPO; ziekteverzuim en de bijbehorende kosten; het risicomanagement, specifiek de financiële risico's en collectieve risico's; de liquiditeitspositie en financiële kengetallen.

De commissie heeft gesproken over financiële ontwikkelingen en risico's, zoals het (afgelopen jaren) geheel verdwijnen van het boven-normatief eigen vermogen en de noodzaak om conservatief te blijven begroten. De Auditcommissie heeft kennisgenomen van maatregelen en bijsturingsmechanismen om gedurende het jaar financieel in control te blijven. Tot slot heeft de Auditcommissie geconcludeerd dat de begroting helder en constructief is opgesteld.

In mei heeft de Auditcommissie met het CvB en de accountant de concept-jaarrekening, het concept-jaarverslag en het concept-accountantsverslag besproken. De commissie heeft stilgestaan bij het proces van de jaarafsluiting. De Auditcommissie heeft met de accountant belangrijke aandachtspunten en risico's besproken, waaronder: voorzieningen (groot onderhoud, jubilea en langdurig zieken); de verwerking van fusie-effecten; verschillen in kengetallen en presentaties in de jaarrekening; borging van privaatrechtelijke middelen; de kwaliteit van het jaarafsluitingsproces en de administratieve onderbouwing. Ook is gesproken over het weerstandsvermogen, de afwijkingen ten opzichte van de begroting en het volgen van financiële ontwikkelingen.

De (naar 30 juni 2025 verschoven) jaarvergadering van de RvT had vervolgens vooral het karakter van een extra vergadering van de Auditcommissie, gehouden in het bijzijn van de accountant.

Naast bovenstaande formele vergaderingen heeft de Auditcommissie gedurende het jaar 2025 ook tussentijds regelmatig overleg met de voorzitter van het CvB gehad, teneinde gezamenlijk toezicht te houden op het jaarrekeningproces en de daaraan verwante administratieve organisatie/interne controle.

In november vond een extra Auditcommissie plaats, hierin is gesproken over de versterking van de financiële organisatie en de interne controle, alsmede de opvolging van aandachtspunten uit het accountantsverslag 2024 (met name alle “lessons learned” uit de evaluatie van het gehele jaarafsluitings- en jaarrekeningproces). Ook zijn in deze vergadering de tussentijdse financiële cijfers en de geplande verbeteringen in het jaarafsluitingsproces besproken. Daarnaast heeft de Auditcommissie voor wat betreft de ontwikkeling bij de individuele scholen in het bijzonder stilgestaan bij de ontwikkelingen van de Amersfoort International School, evenals een vooruitblik naar 2026 van de aanpak hiervan. Al met al ondersteunt de Auditcommissie de maatregelen die het CvB op korte termijn heeft gepland met betrekking tot de algehele verdere professionalisering van de integrale planning en control-systematiek.

Voorts heeft de Auditcommissie begin december 2025 de berekening van de WNT-complexiteitspunten en WNT-klasse-indeling (“D”) voor het jaar 2026 beoordeeld en aansluitend de voltallige RvT geadviseerd deze op 11 december 2025 vast te stellen.

Samenvattend: In 2025 is steeds aandacht geweest voor het toezicht op onder meer de rechtmatige verwerving en de doelmatige, rechtmatige en zorgvuldige besteding van de aanwezige financiële middelen. Dit vindt intern mede plaats door de waarborgen die in het begrotings- en verantwoordingsproces respectievelijk PDCA Cyclus zijn ingebouwd om de geplande resultaten met de beschikbare middelen te behalen. Tevens wordt de voortgang (van de doelen in de begroting) gedurende het jaar gemonitord, mede aan de hand van de diverse managementrapportages (waaronder uitgebreide kwartaalrapportages) en de bespreking daarvan met het voltallige CvB. Bij ons toezicht op het voorgaande wordt mede gesteund op de werkzaamheden die door de externe accountant zijn verricht.

Accountant

Voor de controle van het boekjaar 2025 is gebruik gemaakt van dezelfde externe accountant als het jaar daarvoor.

Commissie Onderwijskwaliteit

De Commissie Onderwijskwaliteit, bestaande uit twee leden, gaat jaarlijks tweemaal in gesprek met het CvB, te weten in mei en in november, zo ook in 2025. Waar in het novembergesprek de stand van zaken ter tafel komt ten aanzien van de behaalde (eind)resultaten, biedt het gesprek in mei ruimte voor verkenning van bredere thema's en ontwikkelingen in relatie tot onderwijskwaliteit.

In mei 2025 heeft de commissie een ‘benen op tafel’-gesprek gevoerd met het CvB over bredere thema's rond onderwijskwaliteit. Daarbij is de relatie tussen sociale veiligheid en onderwijskwaliteit verkend en besproken hoe maatschappelijke ontwikkelingen dit beïnvloeden. Ook is gesproken over de betekenis van de katholieke identiteit voor onderwijskwaliteit en de rol van school als gemeenschap en plek van rust en zingeving. Daarnaast is gesproken over de veranderende relatie met ouders, verschillende verwachtingen van oudergroepen en de noodzaak om meer community en maatwerk rondom scholen te organiseren. Tot slot heeft de commissie de brede benadering van onderwijskwaliteit door het CvB besproken en gevolgd, inclusief thema's als lerarentekorten, maatschappelijke druk en samenwerking met ouders.

In november 2025 is er door de medewerkers van kwaliteitszorg, het CvB en met de commissieleden gesproken over de werkwijze rondom kwaliteitsgesprekken met scholen, waarbij CvB-leden en kwaliteitsmedewerkers in koppels (procesgericht en datagericht) scholen bezoeken. De commissie heeft de onderwijsresultaten besproken, met name de uitdagingen op het gebied van rekenen, taal en begrijpend lezen, en de verklaringen die scholen daarvoor geven. Er is stilgestaan bij het versterken van de kwaliteitscultuur, waarbij ruimte voor kritische gesprekken op scholen belangrijk wordt gevonden. De commissie heeft daarnaast kennisgenomen van de ontwikkeling van een ondersteuningsteam met specialisten (gedrag, rekenen, taal en IB) dat scholen kan ondersteunen. De commissie heeft waardering uitgesproken voor de wijze waarop er binnen AnnoNu gewerkt wordt aan onderwijskwaliteit en hoe scholen en functionarissen daarbinnen met elkaar optrekken, zoals in het schoolleidersteam waar onderlinge kennisdeling en consultatie plaatsvindt. Daarnaast zijn verschillende scholen en vraagstukken besproken, waaronder de scholen waar het signaal ‘bestuur aan zet’ geldt. Tot slot is stilgestaan bij de verschillen in organisatiecultuur tussen SKOSS en KPOA en hoe deze samenkomen.

Schoolbezoeken

Jaarlijks bezoekt ieder lid van de RvT 2 scholen van de stichting.

Doel van het schoolbezoek:

- voor RvT: kennismaking met primaire proces, het daadwerkelijk meemaken van de sfeer, het enthousiasme, de kinderen en het personeel geeft een aanvulling op wat we tijdens de vergaderingen horen. Onafhankelijke informatieverwerving, hoe functioneert de stichting als werkgever, wat betekent de stichting voor de individuele school. Teamvorming van de raad zelf en het delen van dezelfde referenties.
- voor de school: RvT toont belangstelling, laat – letterlijk- haar gezicht zien.

Invulling van het schoolbezoek

- Jaarlijks bezoekt ieder lid van de RvT 2 scholen van de stichting samen met een ander lid van de RvT. Dan kunnen per jaar 6 a 7 scholen worden bezocht dus in 3 á 4 jaar alle scholen.
- Van het schoolbezoek wordt een verslag gemaakt
- Per jaar kan een thema gekozen worden waar dat jaar iedere school speciaal op bevraagd wordt.

In de eerste helft van 2025 lag de focus op de vraag: 'wat betekent de fusie van SKOSS en KPOA voor jou en voor jouw school'. En in de tweede helft op de vraag: wat betekent het bestuursarrangement voor jou en voor jouw school? Meer passend en inclusief onderwijs, wat betekent dat?

Contact met GMR

In 2025 heeft er een gezamenlijke thema-avond plaatsgevonden met de GMR. Naast kennismaken stond de Expeditie 2030, de koersontwikkeling van AnnoNu, centraal. De opbrengsten van gesprekken met collega's en externe partners worden gepresenteerd en met elkaar besproken, met als doel de belangrijkste opgaven en prioriteiten voor de toekomst van AnnoNu te verkennen.

Belangrijkste resultaten van het handelen van het intern toezicht

Het CvB heeft een afwegingskader voor bestuurlijke schaalvergroting opgesteld, waarin wordt beschreven onder welke voorwaarden schaalvergroting voor scholengroep AnnoNu aanvaardbaar is. De belangrijkste aanscherpingen hierop vanuit de RvT zaten op het verduidelijken van de formulering rond de katholieke identiteit, het scherper onderscheiden van onderwijskwaliteit en ondersteunende processen, en het expliciteren van aspecten van goede bedrijfsvoering en risicobeheersing. Ook werd voorgesteld aandacht te besteden aan de bestuurlijke span of control, de regionale context van samenwerking, en mogelijke knock-outcriteria bij schaalvergroting, zoals onderwijskwaliteit, financiële gezondheid en personele situatie van scholen.

Naast het gesprek met de GMR stond Expeditie 2030 ook op de agenda van de reguliere RvT-vergadering. Daarbij is niet alleen de koersontwikkeling besproken, maar hebben de RvT en het CvB ook gereflecteerd op de relatie tussen de focus die binnen Expeditie 2030 ontstaat, de kernwaarden van AnnoNu en de identiteit van de organisatie.

Vergadering	Thema's
14 januari 2025	Remuneratiecommissie
16 januari 2025	Auditcommissie Begroting 2025 -2029
6 februari 2025	Regulier 4 Expeditie AnnoNu 2030
10 april 2025	Regulier 5 Gesprek over de ontwikkeling van de rol van het CvB in Amersfoort en in de regio
14 mei 2025	Commissie onderwijskwaliteit
01 juli 2025	Remuneratiecommissie
22 mei 2025	Auditcommissie
5 juni 2025	Regulier 6 Jaarverslag
30 juni 2025	Extra RvT vergadering Goedkeuring jaarrekening en jaarverslag 2024
3 juli 2025	Zelfevaluatie RvT
17 september 2025	Regulier 1 Toekomstbestendige RvT en CvB
25 september 2025	Thema-avond met GMR Expeditie AnnoNu 2030
6 november 2025	Extra auditcommissie
6 november 2025	Regulier 2 Voorlopige profielschetsen nieuwe leden RvT Samenwerking in de regio Bestuursarrangement
12 november 2025	Commissie onderwijskwaliteit
11 december 2025	Regulier 3 Onderwijskwaliteit Identiteit

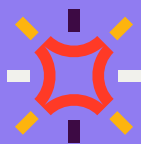
Besluitenlijst 2025	
6 februari 2025	- RvT neemt het besluit over de juridische grondoverdracht t.b.v. de bouw van DOK12, op voorwaarde dat de overdrachtsakte met een oplegger via de mail wordt voorgelegd. - De RvT keurt de begroting 2025 goed evenals de meerjarenraming 2025-2029 - De RvT keurt het managementstatuut goed, met daarbij de voorgestelde aanpassingen. - Verslag en actie/besluitenlijst vergadering 12-12-2024 worden vastgesteld.
20 februari 2025	- RvT keurt het besluit tot juridische grondoverdracht t.b.v. de bouw van DOK12, via de mail goed
10 april 2025	- Het verslag van de vergadering van 06-02 wordt met een aantal kleine wijzigingen vastgesteld. - Verslag en besluitenlijst vergadering 06-02 worden vastgesteld
5 juni 2025	- Het verslag van de vergadering van 10-04 wordt met een aantal kleine wijzigingen vastgesteld. - Verslag en besluitenlijst vergadering 10-04 worden vastgesteld
30 juni 2025	- De RvT keurt de jaarverslaglegging 2024 (jaarverslag en jaarrekening) van AnnoNu goed en verleent het College van Bestuur decharge voor het gevoerde beleid over 2024, voor zover dat uit de jaarstukken blijkt - Heroverweging bezoldigingsklasse D. Volgens afspraak in december wordt op dit moment de berekening van de bezoldigingsklasse heroverwogen. Er is geen reden om een andere berekening te maken, daarmee blijft de bezoldigingsklasse D gelden voor 2025.
6 november 2025	- De RvT herbevestigt de keuze voor van Ree voor een periode van 3 jaar vanaf boekjaar 2024. - De RvT stemt in met de startnotitie voor de werving van nieuwe leden raad van Toezicht, de voorgestelde bureaus (Wesseloo, alsmede twee andere bureaus), en het mandaat aan de remuneratiecommissie voor de procedure. - Het verslag van de vergadering van 17-09-2025 wordt met een aantal kleine wijzigingen vastgesteld.
11 december 2025	- Op basis van de notitie Vaststelling WNT-bezoldigingsklasse en bezoldigingsbedragen stelt de RvT de WNT-bezoldigingsklasse D vast. Herbevestigd wordt dat voor het College van Bestuur de volgende percentages zijn vastgelegd in de arbeidsovereenkomst: De voorzitter van het College van Bestuur ontvangt 95% van het bezoldigingsmaximum en het lid van het College van Bestuur ontvangt 90% van het bezoldigingsmaximum. - Op basis van de notitie Vaststelling WNT-bezoldigingsklasse en bezoldigingsbedragen stelt de RvT de WNT-bezoldigingsklasse D vast. De bezoldiging van de RvT is als volgt: de vergoeding 2026 van een lid is 50% van 10% van het WNT-bezoldigingsmaximum voor 2026. De vergoeding voor de voorzitter is 50% van 15% van het WNT-bezoldigingsmaximum voor 2026. - Het verslag van 6 november wordt met een klein aantal wijzigingen vastgesteld. De RvT keurt het finale "afwegingskader voor bestuurlijke schaalvergroting" goed.

Vooruitblik naar 2026

In 2026 zal het strategisch meerjarenbeleidsplan in de vorm van “Expeditie AnnoNu 2030” worden afgerond. De Raad van Toezicht ziet met vertrouwen uit naar de afronding en aansluitende implementatie hiervan. Dit vertrouwen richting het College van Bestuur en de organisatie geldt eveneens voor de continue kwaliteitsborging van het onderwijs, de ingezette verdere professionalisering van de algehele ondersteunende bedrijfsvoering, alsmede de executie van de begin 2026 financieel noodzakelijk gebleken door te voeren ombuigingen en besparingen.

Amersfoort, 4 juni 2026

Iet van Albada-Kuipers
Voorzitter Raad van Toezicht AnnoNu



AnnoNu