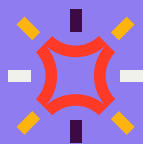




Jaarverslag 2024



AnnoNu

Voorwoord

Graag presenteren wij ons jaarverslag 2024 aan alle betrokkenen in en om de basisscholen van Stichting AnnoNu, scholengroep voor katholiek onderwijs. Hierin maken wij u deelgenoot van de resultaten van onze onderwijsorganisatie in het kader van onze maatschappelijke opdracht en doelstellingen.

2024 was het eerste volledige kalenderjaar waarin AnnoNu als gefuseerde onderwijsorganisatie functioneerde. Veel tijd is daarin uitgegaan naar harmonisatie van het collectief beleid. Naast een nieuwe gezamenlijke kwaliteitsaanpak was er sprake van harmonisatie van personeelsbeleid, huisvestingsbeleid, de bedrijfsvoering en daarin te gebruiken systemen.

In 2024 ontving AnnoNu de rapportages van kwaliteitsonderzoeken van de onderwijsinspectie bij DOK12, KBS Kameleon en basisschool Sint Joris. Het eindoordeel was voor alle scholen voldoende, met herstelopdrachten op het gebied van burgerschap die inmiddels voldoende zijn afgerond. De toestroom van vluchtelingenkinderen door onrust in de wereld bleef in 2024 bestaan, waardoor goed onderwijs aan nieuwkomers in Amersfoort, Soest en Nijkerk hoog op de agenda kwam.

In september startte AnnoNu met een nieuw jaarplan op basis van gezamenlijke speerpunten:

1. Burgerschap;
2. Rekenen-Wiskunde;
3. Bestrijding Personeelstekorten;
4. Ontwikkeling van een gezamenlijke professionele cultuur;
5. Ontwikkeling van een gezamenlijke kwaliteitsaanpak.

Eind september vond een studiereis plaats van alle teamleiders naar Tallinn met als thema Leidinggeven in een snel veranderende wereld.

In de gemeente Amersfoort werd een officieel overleg voor de Lokaal Educatieve Agenda ingericht en gestart.

In Samenwerkingsverband de Eem werd een nieuw ondersteuningsplan voorbereid met als speerpunt Naar inclusiever onderwijs. Daarnaast werd besloten tot de overgang naar een onafhankelijk Toezicht binnen het samenwerkingsverband.

In dit jaarverslag besteden wij expliciet aandacht aan vraagstukken die in 2024 op de voorgrond traden en ook bijzondere aandacht hebben van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

Allereerst staan wij stil bij de wijze waarop wij in 2024 vorm hebben gegeven aan het leiderschap binnen AnnoNu in termen van missie en visie, besturingsfilosofie en gedeeld leiderschap en eigenaarschap (hoofdstuk 1).

In de daaropvolgende hoofdstukken gaan we in op de doelrealisatie en actuele uitdagingen in 2024 op de verschillende beleidsterreinen. Daarbij gaan wij eerst in op de onderwijskundige en pedagogische doelrealisatie. Hierbij besteden wij expliciet aandacht aan de beredeneerde inzet van NPO-middelen (hoofdstuk 2).

Continuïteit van onze onderwijsorganisatie staat of valt met de beschikbaarheid van goed en gezond personeel. Ons strategisch personeelsbeleid draagt daaraan bij via arbeidsvoorwaarden en loopbaanbeleid, zorgvuldig personeelsbeheer met oog voor het verminderen van ervaren werkdruk en adequate (preventieve) zorg voor onze medewerkers (hoofdstuk 3).

Naast goed en gezond personeel biedt ons middelenbeleid – huisvesting, facilitair en financieel beleid – waarborgen om onderwijsprocessen effectief in te richten. Ons allocatiemodel voor verdeling van middelen naar schoolniveau is daarbij beredeneerd gekozen om de middelen maximaal ten goede te laten komen aan primaire onderwijsprocessen in de scholen, gezamenlijke risico's af te dekken en noodzakelijke schoolontwikkelingen te kunnen bevorderen (hoofdstuk 4).

Verder geven wij inzicht in de continuïteit van de instelling wat betreft toekomstige (financiële) kansen en risico's.

We spreken de wens uit dat dit jaarverslag 2024 aan alle belanghebbenden in en om AnnoNu transparant maakt wat onze mooie onderwijsorganisatie het afgelopen jaar heeft gerealiseerd. Zowel wat betreft de directe onderwijsuitvoering als de investeringen die we hebben gedaan in onze professionaliteit en in (leer)middelen om het onderwijs aan kinderen in Amersfoort, Hoogland, Hooglanderveen, Nijkerk, Soest en Soesterberg duurzaam te verbeteren.

Dank voor het vertrouwen dat ouders ons hierbij geven, dank voor het werkplezier dat kinderen ons hierbij bieden en dank voor de steun van (onderwijs)collega's, (kennis)partners en gemeentelijke en landelijke overheid die wij als AnnoNu hebben ervaren. Dit heeft ons allen energie gegeven om ons waardevolle werk met vertrouwen en passie te blijven uitvoeren!

Martijn van Elteren en Winfried Roelofs
College van Bestuur

Inhoud

Voorwoord 2

1. Over AnnoNu	6
1.1. Verslag college van bestuur: Strategie, Governance en Organisatieontwikkeling	6
1.1.1. Het richten van AnnoNu in 2024	6
1.1.2. Strategie AnnoNu in 2024	7
1.1.3. Het inrichten van bestuurlijk leiderschap AnnoNu in 2024	8
1.1.4. Governance AnnoNu in 2024	10
1.1.5. Het verrichten van leiderschap AnnoNu in 2024	12
1.1.6. Organisatieontwikkeling AnnoNu 2024	13
1.1.7. Bijstelling van het bestuurlijk handelen op basis van doelrealisatie 2024	14
1.2. Verslag Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad AnnoNu 2024	15
1.3. Verslag Raad van Toezicht AnnoNu 2024	17
1.4. Risicomanagement AnnoNu 2024	22
2. Onderwijs en kwaliteit AnnoNu	23
2.1. Leerlingenaantallen	23
2.1.1. Toelatingsbeleid	24
2.2. Realisatie van onderwijs pedagogisch afgestemd op de leerlingenpopulatie	25
2.2.1. Passend onderwijs	25
2.2.2. Onderwijsachterstanden	27
2.2.3. Veiligheid in en om de school	29
2.2.4. Internationalisering: passend onderwijs en bestrijden onderwijsachterstanden	30
2.3. Onderwijsopbrengsten	31
2.3.1. Eindopbrengsten: resultaten doorstroomtoets Leerling in beeld CITO	31
2.3.2. Overige vakgebieden	32
2.3.3. Sociaal-emotionele ontwikkeling	32
2.3.4. Schooladviezen	33
2.3.5. Tevredenheidsonderzoeken	33
2.3.6. Monitor Sociale Veiligheid	34
2.3.7. Klachten van ouders	35
2.3.8. Tevredenheid externe beoordelaars	35
2.4. Onderwijsontwikkeling: speerpunten jaarplan AnnoNu 2024	36
2.4.1. Projectgroep Rekenen-Wiskunde	36
2.4.2. Projectgroep Burgerschap	36
2.4.3. Werkgroep collectieve HB-voorziening	37
2.4.4. Werkgroep audits	37
2.4.5. proeftuin Bestuursarrangementen SWV De Eem	38
2.4.6. proeftuin Tussenvoorziening SBO-SO	39
2.4.7. proeftuin Voorziening nieuwkomers	39
2.4.8. proeftuin Praktijkgericht leren	40
3. Ons personeel	41
3.1. Kengetallen personeel	41
3.2. Realisatie van strategisch personeelsbeleid	43
3.2.1. Professionals in opleiding	43
3.2.2. Professionele ontwikkeling van startbekwaam naar basisbekwaam	44
3.3. Realisatie van personeelsbeheer	45
3.3.1. Inventarisatie formatiebehoefte	45
3.3.2. Maatregelen om tot een passende formatie te komen	45
3.3.3. Beheersing van uitkeringen na ontslag	46
3.3.4. Werkdrukmiddelen	46
3.4. Realisatie van personeelszorg	47
3.4.1. Ziekteverzuim AnnoNu	47
3.4.2. Overige maatregelen om de gezondheid van medewerkers te vergroten	49
3.4.3. AnnoNu-beleid in het kader van de Participatiewet: banenafpraak	50

3.5. Ontwikkeling personeelsbeleid: speerpunten jaarplan AnnoNu 2024	51
3.5.1. Werkgroep Samen opleiden	51
3.5.2. Werkgroep Personeel AnnoNu	51
3.5.3. Werkgroep Onderwijsfestival	52
3.5.4. Proeftuin Inzet ondersteuningsteam	52
3.5.5. Proeftuin Maatwerk inductie	52
3.5.6. Proeftuin Onderwijsregio	53
4. Onze middelen	54
4.1. Huisvesting	54
4.1.1. Onderhoud	54
4.1.2. Veiligheid	55
4.1.3. Tijdelijke locaties	55
4.1.4. Resultaten 2024	55
4.1.5. Ontwikkelingen 2025	56
4.2. Facilitair	58
4.2.1. Inkoop	58
4.3. Informatiebeveiliging en privacy	59
4.4. Verklaring omtrent gedrag	60
4.5. Financieel	61
4.5.1. Financieel beleid	61
4.5.2. Allocatie	61
4.5.3. Planning en control	62
4.5.4. Treasury verslag	62
4.5.5. Terugblik 2024	63
4.5.6. Financiële kengetallen	65
4.5.7. Mogelijk bovenmatig publiek eigen vermogen	66
4.5.8. Continuïteitsparagraaf	67
4.5.9. Meerjarige ontwikkeling van leerlingaantallen en personele bezetting	67
4.5.10. Meerjarige exploitatierekening	68
4.5.11. Meerjarige ontwikkeling financiële positie	68
5. Jaarrekening	70
5.1. Waarderingsgrondslagen	70
5.2. Balans 74	
5.3. Exploitatierekening	75
5.4. Kasstroomoverzicht	76
5.5. Toelichting op de onderscheiden posten van de balans	77
5.6. Verantwoording Regeling OCW-subsidies	82
5.7. Toelichting op de onderscheiden posten van de exploitatierekening	83
5.8. Niet uit de balans blijvende rechten en verplichtingen	86
5.9. Verbonden partijen	87
5.10. WNT-verantwoording 2024 Stichting AnnoNu	88
5.11. Vermelding bezoldiging topfunctionarissen	89
5.12. Vermelding bezoldiging topfunctionarissen Raad van Toezicht	90
5.13. Voorstel resultaatbestemming	91
5.14. Gebeurtenissen na balansdatum	91
5.15. Ondertekening College van Bestuur	92
5.16. Ondertekening Raad van Toezicht	93
5.17. Instellingsgegevens	94

1. Over AnnoNu

1.1. Verslag college van bestuur: Strategie, Governance en Organisatieontwikkeling

1.1.1. Het richten van AnnoNu in 2024

AnnoNu is een katholieke scholengroep met ruim 6500 leerlingen op 22 reguliere basisscholen, 1 speciale basisschool en een internationale school. AnnoNu is per 1 januari 2024 ontstaan uit de fusie van de Stichting voor Katholiek Primair Onderwijs Amersfoort e.o. en de Stichting voor Katholiek Onderwijs Soest-Soesterberg. De missie van AnnoNu is als volgt geformuleerd:

Wij bevorderen de brede ontwikkeling en het leren van onze diverse leerlingengroep met zo optimaal mogelijk (speciaal) basisonderwijs. Binnen AnnoNu laten we ons leiden door onze gezamenlijke visie die statutair verankerd is in onze kernwaarden 'Vertrouwen door Vertrouwen', 'Verbondenheid door verbinden' en 'Vakmanschap door Innoveren'.

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 werk betekent dit wat wij uitgaan van vertrouwen in eigen en elkaars professionaliteit. We vertrouwen op het groeipotentieel van ieder mens. We vertrouwen erop dat wij in gezamenlijkheid meer kunnen realiseren dan ieder van ons afzonderlijk. We vertrouwen daarbij op de kracht van diversiteit, constructieve feedback aan elkaar en het delen van onze (professionele) kwetsbaarheid.

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 partners om ons heen een wederkerige relatie aangaan en ons verbinden aan gezamenlijke doelen. Dat we respectvol omgaan met elkaars kwetsbaarheid en uitnodigend zijn naar elkaars kwaliteiten waardoor de onderlinge verbondenheid versterkt. Zo vormen wij een professionele gemeenschap die niet statisch is maar zich steeds verder ontwikkelt. Dat doen wij vanuit verbondenheid met ouders/verzorgers en met professionals in peuterspeelzalen, kinderopvang, GGD, jeugdhulpverlening, welzijnswerk, sport en educatieve diensten (bijv. bibliotheek, muziekschool). Samen met teamgenoten en collega's vanuit andere scholen voor regulier en speciaal (basis)onderwijs creëren we binnen twee samenwerkingsverbanden onderwijs dat past bij iedere leerling. Samen met collega's uit de voorschool en het voortgezet onderwijs bewaken wij de doorgaande lijn in de ontwikkeling van leerlingen.

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 wij leerlingen en professionals vragen om hun potentiële talenten daadwerkelijk in te zetten en door te ontwikkelen om zo de kwaliteit en impact van leerprocessen te verbeteren. Dit vraagt van ons dat wij professioneel handelen, reflecteren op ons handelen en dit handelen waar nodig bijsturen. Dit doen we op basis van professioneel feedback geven en ontvangen op onze resultaten en ons gedrag. Door hiervan te leren, te onderzoeken hoe zaken anders beter kunnen en elkaars expertise te mobiliseren groeit ons vakmanschap.



Zo creëren wij binnen AnnoNu een cultuur van vertrouwen, verbondenheid en vakmanschap als fundament voor professionele scholen. AnnoNu-scholen waar leerlingen zich door kunnen ontwikkelen tot volwassen deelnemers en bouwers aan onze samenleving.

Vanuit onze missie en visie herijken wij periodiek de strategie van onze scholengroep om het best mogelijke onderwijs te kunnen blijven bieden. De strategie wordt geconcretiseerd en geprioriteerd in speerpunten van beleid na een horizontale en verticale dialoog met belanghebbenden. De strategische speerpunten dienen de continuïteit en toekomstbestendigheid van de scholengroep te waarborgen.

1.1.2. Strategie AnnoNu in 2024

AnnoNu heeft haar strategie in 2024 gericht op:

- Inhoudelijk focus bepalen meerjarig onderwijskundig beleid: rekenen en burgerschap
- Focus personeelsbeleid: binden en boeien personeel en vergroten naamsbekendheid AnnoNu als werkgever in het primair onderwijs
- Versterken positie AnnoNu als kennis- en opleidingspartner in de regio Eemland
- Herijking onderwijskwaliteitsbeleid

Daarnaast speelden er rond AnnoNu in 2024 de volgende externe strategische uitdagingen:

- Steekproef kwaliteitsonderzoek op KBS De Kubus en herstelopdrachten op DOK12, basisschool Sint Joris en KBS Kameleon vanuit de onderwijsinspectie
- Nadere vormgeving Onderwijsregio Utrecht in het kader van bestrijding lerarentekorten.
- Ontwerp nieuw ondersteuningsplan, meerjarenbegroting en governance SWV De Eem
- Personele wijzigingen bij ketenpartners (collega-schoolbesturen, toezicht SWV De Eem, bestuur en leden Samenfoort PO, bestuur regionaal transfercentrum Transvita, wethouders en ambtenaren afdelingen Onderwijs en Economie gemeente Amersfoort, Soest en Nijkerk)

Resultaten 2024

- Vertaling strategische doelen in het jaarplan AnnoNu 2024-2025 in strategische proeftuinen (strategische beleidsverkenningen), projecten (collectieve beleidsontwikkeling), werkgroepen en taken (collectieve beleidsuitvoering).
- Vertaling strategische personeelsbeleid in kwantitatieve benaderingen (interne en externe banenmarkten) en kwalitatieve benaderingen (introductie traineeships, inductieprogramma starters op onderwijskansenscholen)
- Invoering huisstijl AnnoNu
- AnnoNu penvoerder van de aanvraag subsidie onderwijsregio Midden-Nederland
- Positieve beoordeling onderwijsinspectie KBS De Kubus en uitvoering herstelopdrachten DOK12, basisschool Sint Joris en KBS Kameleon
- Bijdrage geleverd aan nieuw ondersteuningsplan en meerjarenbegroting SWV De Eem

1.1.3. Het inrichten van bestuurlijk leiderschap AnnoNu in 2024

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

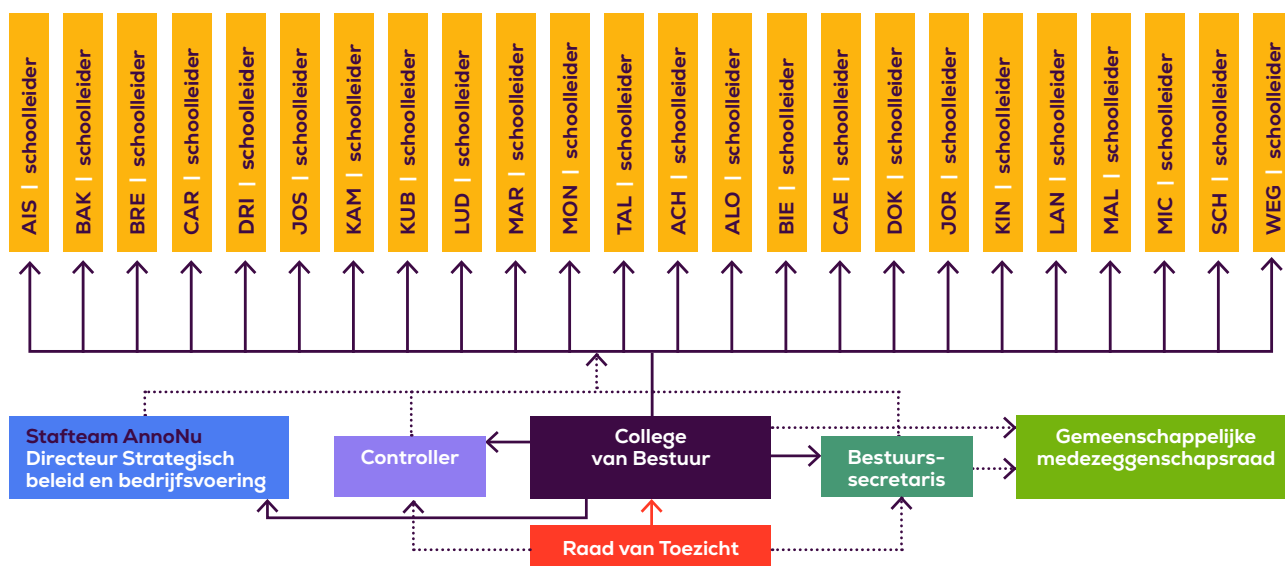
De besturingsfilosofie van de stichting vloeit voort uit de kernwaarden en is verankerd in het subsidiariteitsbeginsel. Dit beginsel gaat uit van gedeelde verantwoordelijkheden die in verbondenheid met elkaar en op basis van vertrouwen in de (potentiële) talenten van betrokkenen zo dicht mogelijk bij 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:

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

Op het niveau van AnnoNu als scholengroep is er sprake van de onderstaande hiërarchische leiderschapslijnen¹.



¹ De lijn tussen gemeenschappelijke medezeggenschapsraad en college van bestuur is niet hiërarchisch, maar op beleidsonderdelen vanuit het CvB geldt wel een wettelijk instemmingsrecht van de GMR. Streepjeslijnen duiden op in de governance verankerde informatielijnen.

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

Binnen AnnoNu 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.

Op basis van de kernwaarden en besturingsfilosofie zijn de leiderschapsrollen binnen de organisatie verdeeld. Zo tonen leerlingen, leerkrachten, ondersteunend personeel, leidinggevenden en bestuur persoonlijk leiderschap op alle niveaus in onze organisatie.

Onze **leerlingen** verleggen dagelijks de grenzen in hun eigen ontwikkeling en die van klasgenoten. Door spel, doelgericht leren, ontwerpen en onderzoeken krijgen ze steeds meer grip op de wereld om hen heen. Door samen te leven en samen te werken met klasgenoten ontwikkelen zij zicht op zichzelf en op anderen. Onze leerlingen tonen persoonlijk leiderschap doordat zij de verantwoordelijkheid oppakken voor hun eigen leerproces en actief participeren. Ook door het durven maken van fouten, het durven vragen van feedback en ondersteuning en waar mogelijk en zinvol bij te dragen aan het leerproces van anderen (medeleerlingen, leerkrachten).

Leerkrachten van AnnoNu spannen zich iedere dag in om het onderwijs aan hun leerlingen zorgvuldig uit te voeren en voortdurend te verbeteren. Zij delen hun persoonlijk leiderschap met collega's en externe partners. Zij gaan de pedagogische relatie aan met leerlingen. Zij bevorderen dat leerlingen zich eigenaar weten van hun eigen ontwikkeling en leren. Met het onderwijsaanbod voor de verschillende vak-/vormingsgebieden laten zij leerlingen ervaren dat zij competent zijn en talenten kunnen ontwikkelen. Vanuit deze professionele opvoedingsverantwoordelijkheid werken leerkrachten transparant en integer samen met de primaire opvoeders van de leerlingen. Daarbij verantwoorden zij de keuzes die zij in hun onderwijsprocessen maken, inclusief de bijstellingen op grond van analyse van leerresultaten. Zij investeren voortdurend in de ontwikkeling van hun bekwaamheid, mede met het oog op hun brede inzetbaarheid.

Het **ondersteunend personeel** van AnnoNu draagt direct en indirect bij aan de kwaliteit van onderwijs en de continue verbetering ervan. Zij delen het pedagogisch leiderschap met leerkrachten (o.a. conciërges, onderwijsassistenten), delen het leiderschap op schoolniveau met schoolleiders (o.a. administratief medewerkers) en delen het leiderschap op stichtingsniveau met het college van bestuur (stafteam AnnoNu). Zij zijn transparant en integer in hun manier van werken. Zij investeren voortdurend in de ontwikkeling van hun bekwaamheid, mede met het oog op hun inzetbaarheid.

Schoolleiders zijn op schoolniveau eindverantwoordelijk leidinggevende. Zij zijn integraal verantwoordelijk voor de uitvoering van de wettelijk bestuurlijke opdracht binnen hun school, de wijze waarop de missie, visie en strategie van AnnoNu geconcretiseerd wordt in de specifieke context van de school en welke wijze van organiseren hierbij passend is.

Zij bevorderen in de scholen een professioneel lerende en onderzoekende cultuur. Hierbij spelen een zorgvuldig oog voor de ontwikkeling en het leren van leerlingen, de professionele rol die leerkrachten hierin vervullen, een actieve dialoog met de omgeving en een verbindende onderwijsvisie een belangrijke rol. Zij geven de schoolorganisatie samen met teamleden vorm op basis van te bereiken onderwijsdoelen en te hanteren evidence-informed onderwijsmethodieken.

Schoolleiders delen hun leiderschap op schoolniveau met leerkrachten en ondersteunend personeel. De wijze van verdeling van verantwoordelijkheden, taken en bevoegdheden hierbij ligt vast in het schoolmanagementstatuut en professioneel statuut.

De rechtmatigheid, doelmatigheid en kwaliteit van onderwijskundig, personeel, materieel-gebouwendijk en middelenbeleid alsmede de gestandaardiseerde uitvoering van administratieve processen zijn – onder eindverantwoordelijkheid van het bestuur – een met schoolleiders, directeur strategisch beleid en bedrijfsvoering, bestuurssecretaris en controller gedeelde verantwoordelijkheid.

De **directeur Strategisch beleid en bedrijfsvoering** is eindverantwoordelijk leidinggevende van het stafteam AnnoNu, bestaande uit medewerkers van het secretariaat, de administratie en de beleidsregisseurs.

De **bestuurssecretaris** is gemandateerd verantwoordelijk voor governance, juridische zaken, stakeholder-management (inclusief internationalisering) en kwaliteitszorg voor AnnoNu als geheel.

De **controller** is gemandateerd verantwoordelijk voor het financieel beleid van AnnoNu, de financiële planning en control en de interne en externe financiële verantwoording.

Het collegiale tweehoofdige **college van bestuur** is eindverantwoordelijk voor de wettelijk bestuurlijke taken van de organisatie en geeft leiding aan de schoolleiders, de directeur Strategisch beleid en bedrijfsvoering, de bestuurssecretaris en de controller bij de uitvoering ervan.

De **raad van toezicht** vervult drie rollen: interne toezichthouder, werkgever en sparringpartner voor het college van bestuur. College van bestuur en raad van toezicht onderschrijven en hanteren de code 'Goed Bestuur PO' en de code 'Goed Toezicht'.

1.1.4. Governance AnnoNu in 2024

AnnoNu heeft haar Governance in 2024 gericht op implementatie van de fusieafspraken en waar mogelijk continuering van bestaande bestuurlijke overleggen en verbindingen die voorheen vanuit

AnnoNu en SKOSS werden vormgegeven:

- Nevenfuncties college van bestuur
- Horizontale dialoog en medezeggenschap
- Inrichten van de organisatie en aangaan van strategische samenwerkingen
- Bijdragen aan de sector primair onderwijs

Op het gebied van governance is in 2024 één personele wijziging aangebracht op het gebied van bestuur en toezicht (door afloop termijn interne toezichthouder).

Bestuurders investeren voortdurend in de ontwikkeling van hun bekwaamheid. Zij organiseren actief tegenspraak binnen de stichting en scherpen daaraan hun ideeën en handelingsalternatieven. Zij maken werk van casus-gestuurd leren in een formele (post master, professionele coaching) en informele leeromgeving (peerreview). Zij spiegelen hun handelen aan dat van andere bestuurders, ook buiten de onderwijssector. De RvT heeft daarbij een intern toezichthoudende rol.

Nevenfuncties College van Bestuur 1-1-2024 tot en met 31-12-2024

Nevenfuncties College van Bestuur 1-1-2024 tot en met 31-12-2024	
Winfried Roelofs Voorzitter CvB	Bestuursvoorzitter Samenfoort PO Huisvesting coöperatie U.A. (onbezoldigd)
	Bestuurslid Stichting ABC (onbezoldigd)
Martijn van Elteren Lid CvB	Bestuursvoorzitter regionaal transfercentrum Transvita (onbezoldigd)

Horizontale dialoog en medezeggenschap

Vanuit het principe van schoolnabij besturen gaat het CvB viermaal per jaar op school in gesprek over de beleidsvoornemens, de feitelijke realisatie, de geboekte resultaten en bijsturing van de beleidsrealisatie. Deze horizontale dialoog maakt het mogelijk om input voor collectief beleid te verzamelen en collectieve risico's te beheersen.

Inrichten van de organisatie en aangaan van strategische samenwerkingen

De organisatiecultuur binnen AnnoNu is duurzaam. We maken die samen. De structuur passen we zo nodig jaarlijks aan de strategie aan. In ieder geval één keer per vier jaar checken we of de interne structuur en/of de strategische samenwerkingsverbanden nog passend zijn bij de strategie van AnnoNu. De GMR en de RvT hebben hierbij een belangrijke rol wat betreft instemming c.q. goedkeuring van de organisatieplannen van het CvB.

In de strategische samenwerkingsverbanden richten wij ons op onderwijs (doorlopende leerlijnen VVE-PO-VO, verbinden binnen- en buitenschools leren), personeel (hoeveelheid en kwaliteit) en middelen (communicatie, leermiddelen, technologie, huisvesting en financiën).

Binnen Amersfoort en Soest vindt afstemming en op onderdelen samenwerking plaats tussen schoolbesturen primair onderwijs (Interbestuurlijk overleg Amersfoort en Platform Onderwijs Soest-Soesterberg), zowel op het terrein van onderwijs en personeel als van middelen. Het CvB maakt deel uit van IBO en POSS. In 2024 hebben we ons in beide gemeenten gericht op een gezamenlijk aanmeldbeleid.

De samenwerking met het voortgezet onderwijs vindt plaats via het PO-VO-overleg (strategisch) en het BA-VO-overleg (operationeel). Het lid CvB participeert in het PO-VO.

Op lokaal niveau is er samenwerking met instellingen voor kinderopvang, welzijn en gemeente. In Amersfoort via de werkgroep Voor- en Vroegschoolse Educatie, het Uitvoeringsprogramma Jeugd & Onderwijs (UPJO) en Stichting ABC. In Soest en Nijkerk via de Lokaal Educatieve Agenda. De voorzitter CvB is bestuurslid van Stichting ABC en maakt namens het IBO deel uit van de gemeentelijke stuurgroep UPJO. Het lid CvB is voorzitter van POSS en leidt samen met de wethouder in Soest de LEA.

De lokale samenwerking met instellingen voor jeugdhulp en SAFE/Veilig thuis is meer operationeel en verloopt meestal via individuele scholen en de wijkteams. Ook de samenwerking met de katholieke kerkgemeenschap vindt lokaal plaats in de directe relatie tussen individuele scholen en de parochie.

AnnoNu werkt in Amersfoort samen op het gebied van onderwijshuisvesting door lidmaatschap van Samenfoort PO Huisvestingscoöperatie Amersfoort U.A. Deze coöperatie voert in opdracht van de gemeente Amersfoort de zorgplicht uit voor de onderwijshuisvesting, inclusief de realisatie van het integraal huisvestingsplan. De voorzitter CvB van AnnoNu is voorzitter van het coöperatiebestuur. Het lid CvB vertegenwoordigt AnnoNu binnen de ALV van Samenfoort PO en treedt op als bouwheer van AnnoNu.

Binnen de regionale Samenwerkingsverbanden De Eem en Zeeluwe vindt samenwerking plaats met schoolbesturen primair onderwijs en speciaal (basis)onderwijs gericht op het bieden van goede basisondersteuning in scholen, goede extra ondersteuning via arrangementen en plaatsing van leerlingen in speciaal basisonderwijs en speciaal onderwijs. Het lid CvB participeerde in 2024 in de Commissie van Toezicht van SWV De Eem. Door de overgang naar een onafhankelijk toezicht is hij hieruit teruggetreden. Op regionaal niveau werkt AnnoNu samen met schoolbesturen primair onderwijs in het kader van arbeidsmarktvraagstukken (te weinig, te veel personeel) binnen de Vereniging Partners in Onderwijs en het daaraan verbonden regionale transfercentrum Transvita.

Bovendien werkt AnnoNu regionaal samen met hogescholen en universiteit in het PO Partnerschap. Ook participeert AnnoNu in de opleidingsraad van Hogeschool Utrecht instituut Theo Thijssen en vervult AnnoNu een actieve rol als penvoerder van Samen Opleiden, Samen Professionaliseren. De voorzitter CvB is voorzitter van het Dagelijks Bestuur van het regionaal partnerschap Opleidingsschool Utrecht-Amersfoort en bereidt van daaruit de totstandkoming van de Onderwijsregio voor. AnnoNu realiseert in het kader van het EU-programma ERASMUS+ een structurele kennisuitwisseling met de Universiteiten van Göteborg en Tallinn.

Bijdragen aan de ontwikkeling van de sector primair onderwijs

AnnoNu is een relatief grote speler binnen de sector primair onderwijs. Alle ontwikkelingen en uitdagingen die in de sector spelen zijn direct merkbaar binnen de scholen van AnnoNu. Het creëren van randvoorwaarden om met deze ontwikkelingen en uitdagingen om te kunnen gaan is zowel een bestuurlijke opdracht van AnnoNu als van collega-besturen in de sector. Daarom vinden wij het van belang dat wij de grootste ontwikkelingen en uitdagingen ook in gezamenlijkheid binnen de sector oppakken.

Dit doen we allereerst door deze in gezamenlijkheid te benoemen en te laten landen in de strategische agenda van de PO-Raad. Daarnaast door samenwerking in een bestuurlijk netwerk partners buiten de regio (Flores-Arnhem, Signum-'s-Hertogenbosch en Optimus Cuyk).

Tenslotte participeren medewerkers van het stafteam AnnoNu in verschillende professionele netwerken binnen de sectororganisatie PO-Raad en Ruimte OK.

Resultaten 2024

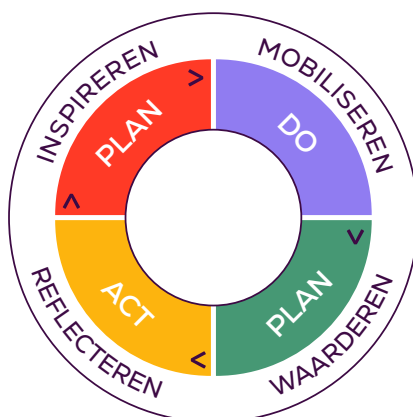
- Realisatie gezamenlijk aanmeldbeleid in Amersfoort (www.amersfoortvoorkinderen.nl)
- VVE-convenant in Soest gesloten in het kader van de LEA
- Oplevering nieuwbouw Talentum en vernieuwbouw Sint Carolusschool
- Studiereis teamleiders naar Tallinn, studiereis leerkrachten naar Gothenburg voorbereidingsreis naar Ierland (ERASMUS+)
- Collegiaal bestuurlijke audit Optimus Cuyk

1.1.5. Het verrichten van leiderschap AnnoNu in 2024

De wijze waarop het leiderschap binnen AnnoNu wordt verricht, ligt vast in ons sturingsmodel voor kwaliteit. Dit sturingsmodel is gebaseerd op het INK-model voor kwaliteitsmanagement.



Dit betekent dat wij het beleid en de bijpassende werkprocessen managen op basis van missie en visie, de gekozen besturingsfilosofie en de horizontale dialoog met alle belanghebbenden. Op basis van een SWOT-analyse van resultaatmetingen (operationeel, financieel, tevredenheid belanghebbenden) worden werkprocessen aangepast en/of de organisatie heringericht.



Vertrekpunt hierbij is de kwaliteitscyclus voor het onderwijs in onze scholen. AnnoNu-scholen werken systematisch aan hun kwaliteitsverbetering op basis van deze kwaliteitscyclus.

Op ieder niveau in de organisatie werken we volgens hetzelfde cyclisch proces. Per niveau is echter een andere focus van belang en hanteren we andere kwaliteitsinstrumenten gericht op professionele ontwikkeling en professionele verantwoording.

In onze kwaliteitscultuur vormen vertrouwen, vakmanschap en verbondenheid steeds de basis. We gaan uit van eigenaarschap bij de professionals (leerkracht, schoolleider, ondersteuner, bestuurder). Professionele waarneming, waarneming door collega's en waarneming door externen zijn de belangrijkste pijlers van onze kwaliteitszorg. Binnen AnnoNu is er altijd ruimte om (ongevraagd) feedback te geven op basis van professionele, collegiale waarneming.

Vertrouwen, vakmanschap en verbondenheid betekenen ook professioneel verantwoording afleggen over de behaalde resultaten. Daarom zijn er een aantal meetmomenten opgenomen in de kalender voor kwaliteitszorg om de resultaten zichtbaar te maken.

De resultaatmeting is in de eerste plaats voor de professional bedoeld. Deze bepaalt of er op basis van de waargenomen resultaten reden is voor een interventie.

Op het moment dat professionele interventies te kort schieten, gaan we diepgaander analyseren wat noodzakelijk is. In eerste instantie door de betrokken professionals zelf, maar mogelijk ook door inbreng van anderen. Naarmate de ernst van problematieken en noodzaak van interventies toenemen, raken meer (externe) professionals betrokken om de noodzakelijke denkkraft te mobiliseren.

We maken voor de kwaliteit van scholen onderscheid in drie kwaliteitsprofielen:

1. Team aanzet: basiskwaliteit op orde
2. Team en schoolleider aan zet: basiskwaliteit globaal op orde maar op onderdelen zijn verbeteringen noodzakelijk
3. Team, schoolleider en bestuur aan zet: potentiële risico's ten aanzien van de basiskwaliteit.

Daarnaast worden resultaatmetingen ook gebruikt om verantwoording af te leggen aan leerlingen, ouders, leidinggevende, collega's en anderen in en om AnnoNu.

In dit jaarverslag staan we zoomen we in op de organisatiegebieden vanuit INK vanuit de hoofdlijnen van gevoerd en de daarbij geboekte resultaten.

1.1.6. Organisatieontwikkeling AnnoNu 2024

Het jaar 2024 stond in het teken van harmonisatie van de planning en controlcyclus en de administratieve organisatie van AnnoNu. Beide zijn erop gericht dat de primaire onderwijsprocessen maximaal gefaciliteerd worden en rechtmatig en doelmatig plaatsvinden. Dit is een gedeelde verantwoordelijkheid tussen scholen en bestuurskantoor.

Bij de planning en controlcyclus en de administratieve organisatie spelen gezamenlijke schoolbezoeken en kwartaalrapportages nadrukkelijk een rol. Hierbij is sprake van gedeeld leiderschap. Om de PDCA-cyclus te borgen leveren schoolleiders, beleidsregisseurs en directeur stafteam AnnoNu de benodigde managementinformatie aan bij schoolbezoeken en voortgangsgesprekken.

De 'goede onderwijspraktijken' vanuit gezamenlijke schoolbezoeken worden waar mogelijk stichtingsbreed gedeeld en waar zinvol geborgd door het vastleggen in procesafspraken, protocollen en draaiboeken. Bij dit laatste spelen het onderzoekscentrum en de AnnoNu Academie een belangrijke rol.

Ieder kwartaal vinden er voortgangsgesprekken tussen schoolleiders en medewerkers van het stafteam AnnoNu plaats. Deze gesprekken richten zich op de PDCA-cyclus wat betreft personeel en middelen. Ook hier wordt het leiderschap gedeeld doordat de controller en beleidsregisseurs gemandateerd zijn om deze gesprekken namens het bestuur te voeren.

Wat betreft de eindopbrengsten voor onderwijs (resultaten toetsen Leerling in Beeld en schooladviezen) en de uitkomsten van tevredenheidsonderzoeken bij belanghebbenden vindt vanuit het stafteam AnnoNu proactieve signalering en (interne) benchmarking plaats op basis van kwaliteitsprofielen voor scholen. De resultaten hiervan worden gedeeld met MT's van scholen en beleidsregisseurs.

Schoolbezoeken, kwartaalrapportages en proactieve signalering/benchmarking maken tijdige bijsturing gericht op kwaliteitsverbetering mogelijk.

Het CvB informeert de GMR over proces en resultaat van haar besturing en legt hierover verantwoording af aan de RvT. Er is ook meervoudig publieke verantwoording in het kader van de horizontale dialoog, via voortgangsrapportages, het jaarverslag en via inspectiebezoeken.

Resultaten 2024

- Harmonisatie planning en controlcyclus en de administratieve organisatie van AnnoNu
- Invoering kwaliteitsprofielen scholen AnnoNu en bijpassende beleidsinterventies

1.1.7. Bijstelling van het bestuurlijk handelen op basis van doelrealisatie 2024

2025 zal in het teken staan van de ontwikkeling van een nieuw strategisch beleid voor AnnoNu. Dit is uitgewerkt in het projectplan Expeditie AnnoNu 2030.

Daarnaast zal 2025 in het teken staan van implementatie van het nieuwe ondersteuningsplan van SWV De Eem. Het samenwerkingsverband gaat werken vanuit een nieuw bekostigingsmodel, waarbij zowel de weging als de spreiding van de leerlingpopulatie in scholen bepalend is voor de inkomsten van AnnoNu. Daarnaast zal de besteding van de inkomsten voor passend onderwijs plaatsvinden op basis van bestuursarrangementen. Dit betekent dat AnnoNu meer regie krijgt op de besteding van de middelen voor passend onderwijs en tegelijkertijd de verantwoordingsplicht wordt versterkt. Naast streven naar meer inclusief onderwijs zal er ook sprake zijn van een meer collectieve aanpak in plaats individuele aanpak van leerlingsspecifieke ondersteuning.

Parallel hieraan zal structurele uitwisseling tussen scholen op het gebied van gemeenschappelijke ontwikkel- en verbeterdoelen plaatsvinden. Zo nemen wij een volgende stap in de doorontwikkeling van kwaliteitszorg en de kwaliteitscultuur binnen de stichting. Dit krijgt concreet vorm door AnnoNu-brede aanpakken (o.a. TOS, meertaligheid), AnnoNu-kennisnetwerken voor leerkracht-specialisten, inter-collegiale consultatie van schoolleiders en beleidsregisseurs en intercollegiale visitaties tussen scholen. Gedeeld leiderschap en eigenaarschap, het tonen van kwetsbaarheid en het verplaatsen in en doorleven van het perspectief van anderen wordt hierdoor versterkt. Dit helpt ons om bij onderwijsvraagstukken goed beredeneerde verbeter- en veranderaanpakken te kunnen hanteren.

De professionaliseringsbehoefte voortvloeiend uit deze ontwikkel- en verbeterdoelen vormen mede de basis voor een meer vraaggerichte inrichting van onze AnnoNu-Academie, waaronder het leren in netwerken.

Daarnaast zal AnnoNu de verdere groei van de afdeling voor Internationaal Georiënteerd Basisonderwijs (IGBO) in casu de Amersfoort International School conform de businesscase realiseren.

In 2025 zullen de personeelstekorten extra aandacht blijven vragen. Tekorten als gevolg van ziekte- en vervanging zullen wij proberen terug te dringen door gericht verzuimbeleid. Daarnaast blijven wij investeren in de relatie met toekomstige leerkrachten via samen opleiden, professionaliseren en onderzoeken in de onderwijsregio Midden-Nederland. Het begeleiden van startende leerkrachten in onderwijskansenscholen krijgt een impuls door een gezamenlijke studiereis naar Limerick en Dublin. Bovendien zullen in 2025 minimaal twee schoolleidersvacature worden ingevuld.

We zullen ook investeren in de leer- en werkomgeving in onze scholen om zo onze leerlingen en personeelsleden voor de stichting te behouden. Bijzondere aandacht zal er in 2025 uitgaan naar de nieuwbouw voor DOK12 in Vathorst en de nieuw te ontwikkelen huisvesting van De Kubus in het Soesterkwartier, De Kinderhof in Rustenburg en Het Bakken in Nijkerk.

1.2. Verslag Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad AnnoNu 2024

Dit jaarverslag van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) beslaat de afsluiting van het schooljaar 2023 (januari-juni 2024) en de start van het schooljaar 2024 (september-december 2024).

Beeld – feitelijke gebeurtenissen

- In het jaar 2024 heeft de GMR gewerkt aan de samenwerking tussen de GMR-leden van SKOSS en KPOA. Op 19 maart heeft de GMR een teambuilding gehad. Deze dag stond in het teken van verbinding en de inputfase bij de themagroepen.
- Tijdens de vergadering van 18 juni 2024 met het CvB werd de nieuwe naam van SKOSS-KPOA bekend gemaakt. De organisatienaam is gewijzigd naar AnnoNu Katholiek Onderwijs.
- De GMR en de RvT hebben gedachten uitgewisseld over de rol van de GMR. Gezamenlijk komen ze tot de conclusie dat de inputfase een belangrijk moment is voor de GMR om mee te denken en bij te dragen. Tijdens de komende vergaderingen wordt een andere werkvorm getest om de inputfase te bekrachtigen.

Samenstelling

De GMR bestaat uit 14 leden, 8 personeelsleden en 8 ouderleden. De leden zijn verbonden aan Achtbaan, Aloysius, Breede Hei, Caecilia, De Driesprong, St. Joris, De Kinderhof, De Langenoord, Malelande, Michaëlschool en de Montessorischool. Vanaf september 2024 start de GMR met 10 leden, 5 personeelsleden en 5 ouderleden. De leden zijn verbonden aan Achtbaan, Aloysius, Breede Hei, De Driesprong, St. Joris, De Kinderhof, Malelande en de Montessorischool.

Vergaderfrequentie

De GMR vergaderde in 2024 in totaal zes keer met het College van Bestuur en twee 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 2024 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

AVG Klachtenregeling Begroting 2024-2028 Vakantierooster 2024-2025 Reglement Cameratoezicht, Studiedag 2025 Bestuursformatieplan Klokkenluidersregeling Protocol toelating, time-out, schorsen en verwijderen, aanmeldbeleid Amersfoort.

Inbreng / deelname aan

- Thema-avond met de RvT: "Medezeggenschap en toezicht waarde geven".
- Thema-avond met de RvT: "Sociale veiligheid".

Themagroepen

De themagroepen van de GMR zijn:

- Onderwijs & Kwaliteit
- Personeel
- Financiën
- Huisvesting

De themagroepen bereiden agendapunten voor en dragen zelf onderwerpen aan voor de agenda. De GMR heeft besloten om de themagroep Huisvesting op te heffen en samen te voegen aan de themagroep Financiën.

Overzicht bijeenkomsten GMR en onderwerpen in 2024

Datum	Onderwerpen
29-01-2024 GMR-vergadering	Instemming: AVG, Klachtenregeling
	Advies: Begroting 2024-2028, Vakantierooster 2024-2025
	Informatie: Sollicitatieprocedure en uitvoeringsnotitie kweekvijver leidinggevenden
26-03-2024 GMR-vergadering	Instemming: Reglement Cameratoezicht, Studiedag 2025
	Advies: –
	Informatie: Terugblik teambuilding
19-03-2024	Teambuilding GMR
18-04-2024 GMR-vergadering	Instemming: Bestuursformatieplan
	Advies: –
	Informatie: Postcodebeleid
15-05-2024 GMR met RvT en CvB	Themabijeenkomst 'Medezeggenschap en toezicht waarde geven'.
18-06-2024 GMR-vergadering	Instemming: Klokkenluidersregeling
	Advies: Protocol toelating, time-out, schorsen en verwijderen, Aanmeldbeleid Amersfoort
	Informatie: Jaarverslag en jaarrekening 2023, Aanvulling ICT in notitie arbeidswoorden, Inkoopbeleidsplan
11-09-2024 Startsessie GMR zonder CvB	Opstellen activiteitenplan 2024-2025

1.3. Verslag Raad van Toezicht AnnoNu 2024

Samenstelling Raad van Toezicht

In 2024 start de Raad van Toezicht (RvT) met 7 leden, na het reglementair aftreden van Justus Tengbergen op 01-09-2024 gaat de RvT verder met 6 leden.

Commissies

De RvT kent drie commissies: de Auditcommissie, de Remuneratiecommissie en de Commissie onderwijs-kwaliteit. De commissies hebben een verdiepende taak en adviseren de RvT over eventuele besluitvorming.

Mutaties in de RvT

In het verslagjaar 2024 heeft 1 mutatie plaatsgevonden, namelijk het reglementair aftreden van Justus Tengbergen op 01-09-2024. De leden van de Raad van Toezicht zijn hieronder weergegeven.

Raad van Toezicht AnnoNu 2024			
Naam	In RvT bij rechtsvoorganger	Functie en taakgroepen	Hoofd- en nevenfuncties
Mw. let (G.A.) van Albada-Kuipers	Sinds 01-08-2020 KPOA	- Voorzitter RvT - Remuneratie-commissie	- Reumatoloog (hoofdfunctie) - Lid RvT Stichting Reade (bezoldigde nevenfunctie) - Lid RvT Stichting Matchis (bezoldigde nevenfunctie)
Mw. Caroline Bonekamp	Sinds juli 2020 SKOSS	- Lid / vicevoorzitter RvT - Voorzitter remuneratie-commissie	- Werkzaam bij Nationale Politie (hoofdfunctie) - Bestuurslid hospice De Luwte in Soest (onbezoldigde nevenfunctie) - Bestuurslid Sociaal Fonds MNL (onbezoldigde nevenfunctie)
Mw. Mirjam (M.) Stroetinga	Sinds 01-08-2018 KPOA	- Lid RvT - Commissie onderwijs-kwaliteit	- Onderwijsadviseur en onderzoeker lerarenopleiding Marnix Academie Utrecht
Dhr. Jos (J.F.) Vermeulen	Sinds 01-08-2020 KPOA	- Lid RvT - Auditcommissie	- Toezichthouder en senior consultant bij publieke instellingen (tot 1 januari 2023 senior director Accountancy Onderwijsgroep bij PwC). (hoofdfunctie) - Voorzitter RvT Scholen-gemeenschap De Rooi Pannen, Tilburg (bezoldigd) - Lid RvT Scholengroep Holland, Zuidplas (bezoldigd) - Lid RvT HZ University of Applied Sciences (bezoldigd)
Mw. Esthrella (E.D.) Khouw	Sinds 01-08-2020 KPOA	- Lid RvT - Auditcommissie	- Opleidingsmanager Sportkunde & International Sport-management aan de Haagse Hogeschool (hoofdfunctie). - Voorzitter Landelijk Overleg Sportkunde (nevenfunctie)
Mw. Tjitske (T.E.) Siderius	Sinds 01-11-2018 KPOA	- Lid RvT - Commissie onderwijs-kwaliteit	- Wethouder in de gemeente Hattem (hoofdfunctie) - Lid RvT Stichting Jeugdorp De Glind (onbezoldigde nevenfunctie) - Voorzitter bestuur Stichting geschilleninstantie Verloskunde (bezoldigde nevenfunctie) - Lid RvT Baalderborg Groep (bezoldigde nevenfunctie)
Dhr. Justus Tengbergen	Sinds 11- 2016 SKOSS Aftredend per 01-09-2024. Bewuste keuze om af te treden bij start nieuw schooljaar	Lid RvT Auditcommissie Commissie onderwijskwaliteit	- Directeur Portfoliomanagement en -control (hoofdfunctie) - Lid RvA brancheteam onderwijs Van Benthem & Keulen advocaten & notariaat (onbezoldigde nevenfunctie)

Samenstelling college van bestuur

Het college van bestuur wordt gevormd door de heer Winfried Roelofs (voorzitter van het college van bestuur) en de heer Martijn van Elteren (lid van het college van bestuur).

Vergaderingen en overige activiteiten RvT

De RvT heeft in het verslagjaar zevenmaal vergaderd, daarnaast waren er twee thema-avonden met de GMR. Daarnaast is er een heidag georganiseerd om als RvT leden samen verder te professionaliseren, het thema daarvan was 'het ongezegde in de boardroom'. De leden van de RvT bezoeken ieder jaarlijks 2 scholen van de Stichting.

In het verslagjaar heeft een zelfevaluatie plaatsgevonden met behulp van een scholingsmodule van de VTOI.

Overzicht vergaderingen

Datum	Onderwerpen
17-01-2024	– Remuneratiecommissie
01-02-2024	– Heidag onder leiding van Marilieke Engbers hebben we gesproken over het 'ongezegde in de boardroom'.
08-02-2024	– Reguliere vergadering – Begroting 2024-2028 – Complexiteitspunten WNT, bezoldigingsklasse 2024 – Doordecentralisatie van huisvesting in Amersfoort
21-03-2024	– Reguliere vergadering – Onder welke naam gaat SKOSS-KPOA verder na 01-08-24 – Professionaliseringsplan CvB
15-05-2024	– Thema-avond met de GMR over inputfase en driehoek CvB-RvT-GMR
16-05-2024	– Zelfevaluatie RvT, met behulp van een scholingsmodule van de VTOI
30-05-2024	– Commissie onderwijskwaliteit
05-06-2024	– Remuneratiecommissie
06-06-2024	– Auditcommissie, jaarrekening 2023
20-06-2024	– Reguliere vergadering – Jaarrekening en jaarverslag 2023 KPOA – Herbenoeming Jos, Caroline, Esthrella en let – Terugkoppeling commissie onderwijskwaliteit
27-06-2024	– Extra vergadering – Jaarrekening en jaarverslag SKOSS – Liquiditeitsbesluit SKOSS
12-09-2024	– Reguliere vergadering – Besluit over statuten ivm nieuwe naam – Terugkoppeling studiereis Barcelona en koers – Bespreken schoolbezoeken – Afscheid Justus Tengbergen
26-09-2024	– Thema avond met de GMR over sociale veiligheid en toenemende mondigheid in en om de school
07-11-2024	– Reguliere vergadering – Bezoldiging RvT en CvB in 2025 – Brainstorm over koersplanontwikkeling – Besluit accountant voor jaarcontrole boekjaar 2025 – Toezichtsdocumenten RvT
13-11-2024	– Commissie onderwijskwaliteit
12-12-2024	– Reguliere vergadering – Complexiteitspunten WNT, bezoldigingsklasse 2025 – Professionalisering RvT – Terugkoppeling MTO en MSV – Onderwijsregio – Toezichtsdocumenten RvT

Informatie / activiteiten

De RvT heeft in haar bijeenkomsten aandacht besteed aan en besluiten genomen ten aanzien van het jaarverslag, de jaarrekening behorend bij het boekjaar 2023 en de begroting 2024-2028. Er is aandacht geweest voor de gevolgen van de bestuurlijke fusie en de harmonisatie en de naam van de nieuwe organisatie.

Daarnaast heeft de RvT aandacht besteed aan de onderwijskwaliteit, er is een commissie onderwijskwaliteit. In december zijn de toezichtsdocumenten voor de RvT vastgesteld.

Contact met GMR

Door een commissie bestaande uit een lid van de GMR, de bestuurssecretaris en een lid van de RvT zijn twee thema-avonden georganiseerd. De een had het doel om te praten over de driehoek RvT-CvB-GMR en te bespreken hoe alle geledingen betrokken kunnen zijn bij de inputfase van ontwikkelingen in de maatschappij en de effecten daarvan op onze scholen en ons beleid. De tweede avond was de toenemende mondigheid en sociale veiligheid het thema. Op deze tweede avond hebben we geoefend met het input geven aan AnnoNu op dit thema.

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 informatieverwerking, 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 dat in de eerstvolgende RvT/CvB vergadering plenair wordt besproken.
- per jaar kan een thema gekozen worden waar dat jaar iedere school speciaal op bevraagd wordt.

In 2024 lag de focus op de vraag: 'wat betekent de fusie van SKOSS en KPOA voor jou en voor jouw school'.

Commissies

De RvT laat zich in zijn toezichthoudende taak 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 en het aantal bijeenkomsten van de commissies.

Remuneratiecommissie

De remuneratiecommissie is in 2024 viermaal bij elkaar geweest. Deze commissie adviseert de RvT over de werkgeversrol die de RvT heeft in relatie tot het CvB. Hierbij zijn de volgende onderwerpen aan de orde geweest: de bestuurlijke opdracht voor de voorzitter en college van het CvB, alsmede het functioneren van de leden van het CvB (zelfstandig en in samenwerking) in relatie tot medewerkers, stakeholders en de RvT. De samenwerking na de fusie van SKOSS-KPOA en start AnnoNu is nadrukkelijk onderwerp van gesprek geweest. Persoonlijke ontwikkeldoelen zijn besproken en er is een professionaliseringsplan (opleiding/ontwikkeling) gemaakt.

Auditcommissie, toezicht op financiën

De RvT stuurt actief op het toezichthouden op het rechtmatig en doelmatig besteden van de beschikbare financiële middelen. Daartoe heeft zij een Auditcommissie ingericht waar gedurende 2024 3, met ingang van 1 augustus 2 leden in hebben plaatsgenomen. 1 lid is afgetreden i.v.m. het bereiken van de maximale zittingstermijn. Omdat het na dat reglementair aftreden het totaal aantal RvT leden conform statuten voldoet heeft de voltallige RvT besloten om geen derde lid toe te voegen aan de Auditcommissie. De Auditcommissie is met 2 leden voldoende geëquipeerd.

De Auditcommissie bespreekt de kaderbrief, de begroting, de jaarrekening, het bestuursverslag en het accountantsverslag met het voltallige CvB. Daarbij is ter voorbereiding van de jaarvergadering in de Auditcommissie ook gesproken met de externe accountant over de jaarrekening, het bestuursverslag en zijn accountantsverslag. Op basis van deze besprekingen en vervolgens advisering is op 8 februari 2024 de begroting 2024 en de meerjarenbegroting 2024-2028 van de gefuseerde organisatie SKOSS-KPOA respectievelijk op 20 juni 2024 de jaarrekening (inclusief het bestuursverslag) KPOA 2023 en op 27 juni 2024 die van SKOSS 2023 door de voltallige RvT goedgekeurd.

Voorts heeft de Auditcommissie de berekening van de WNT-complexiteitspunten en WNT-klasse-indeling ("D") van de gefuseerde stichting voor het jaar 2024 beoordeeld. Na advisering van de Auditcommissie is op 8 februari 2024 deze door de voltallige RvT vastgesteld. Voor 2025 heeft deze vaststelling op 12 december 2024 plaatsgevonden.

In genoemde reguliere vergaderingen van de Auditcommissie is tevens aan de orde geweest het risico-management, alsmede de inzet van het mogelijk bovenmatig publiek eigen vermogen van SKOSS KPOA.

Daarnaast is voor de RvT onder meer het zorgvuldig inzetten van de aanwezige financiële middelen (inclusief de doelmatige aanwending daarvan) van belang. De RvT heeft toegezien op de rechtmatige verwerving en de doelmatige en rechtmatige besteding van middelen. De RvT heeft vastgesteld dat dit gedegen plaatsvindt, door in te gaan op de waarborgen die in het begrotings- en verantwoordingsproces respectievelijk PDCA Cyclus zijn ingebouwd om de geplande resultaten met de beschikbare middelen te behalen. Hierbij wordt ook gesteund op de werkzaamheden die door de externe accountant zijn verricht.

Tevens wordt de voortgang van (de doelen in de begroting) gedurende het jaar door de RvT gemonitord, mede aan de hand van de diverse managementrapportages (waaronder uitgebreide kwartaalrapportages) en de bespreking daarvan met het voltallige CvB.

In 2024 heeft de Auditcommissie extra aandacht gegeven bij de financiële en administratieve consequenties van de fusie tussen SKOSS en KPOA.

Het latente risico van dalende leerlingenaantallen van SKOSS-KPOA maar ook de juiste invulling van personele middelen heeft de aandacht van het CvB, welke o.a. tijdens de kwartaalgesprekken en -rapportages stevast goed aan de orde komen. Dit geldt eveneens voor de gevolgen bij een potentiële groei van leerlingenaantallen.

Accountant

Voor de controle van het boekjaar 2024 is gebruik gemaakt van dezelfde externe accountant als het jaar daarvoor.

Commissie Onderwijskwaliteit

De Commissie Onderwijskwaliteit gaat jaarlijks tweemaal in gesprek met het CvB, te weten in mei en in november, zo ook in 2024. 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 2024

In het meigesprek van 2024 maakten we gebruik van de vijfdeling van Garvin (What does 'Product Quality' really mean? – Sloan Management Review (1984)) om naar onderwijskwaliteit te kijken. Dat leverde een boeiend gesprek op over onderwijskwaliteit in het licht van een productgerichte, klantgerichte, ontwerpgerichte, ontwerpgerichte en een meer transcendente, overstijgende kijk op onderwijskwaliteit. Het gedeeld leiderschap en de kennisuitwisseling binnen de organisatie waren enkele van de onderwerpen die op deze wijze aan de orde kwamen in het gesprek.

In november 2024 boden medewerkers van kwaliteitszorg de commissieleden een overzicht van de resultaten en gaven desgevraagd aanvullende uitleg. CvB en kwaliteitszorgmedewerkers beantwoordden vragen en lichten beleidskeuzes toe. De commissie waardeert de openheid en het detailniveau in dit gesprek en is enthousiast over de toenemende mate waarin schoolleiders en andere functionarissen binnen de scholen elkaar weten te vinden op specifieke vraagstukken. Er wordt breed geprofiteerd van de aanwezige expertise en men ondersteunt elkaar waar nodig in het werken aan verbetering van prestaties.

De commissie onderwijskwaliteit heeft met de onderwijskwaliteitscommissies van twee andere Raden van Toezicht gesprekken gevoerd over het toezichthouden op onderwijskwaliteit. Deze gesprekken hadden ten doel om van elkaar te leren en te reflecteren op de eigen werkzaamheden als toezichthouder in de commissie onderwijskwaliteit.

Toegevoegde waarde en zelfevaluatie van de Raad van Toezicht

In de zelfevaluatie van juli 2024 hebben we een aantal modules van de leergang 'code goed toezicht' van de VTOI doorlopen. We hebben geconcludeerd dat een belangrijke toegevoegde waarde van de RvT op dit moment naast haar wettelijke taken zoals het werkgeverschap van het CvB en het toezicht houden op financiën, vooral ook zit in de rol van sparringpartner van het CvB. Dit vooral gezien de verder doorontwikkende en professionaliserende fase waarin de organisatie zich bevindt. Voorwaarde daarbij is dat er een heldere vraagstelling voor moet liggen. De leden van de RvT kunnen dan vanuit hun kennis en hun eigen werk- en vakgebied een adviserende rol spelen voor het CvB. Daarnaast hebben we gesproken over de netwerkkrol van de leden van de RvT, de raad kan de organisatie vertegenwoordigen in diverse netwerken. Om de toegevoegde waarde van de raad nog verder te versterken willen de leden van de raad meer aanwezig zijn bij de 'sociale' activiteiten van AnnoNu. Ook een bezoek aan het DIMO of het uitnodigen van beleidsregisseurs en de directeur strategie en beleid kan hierbij ondersteunend zijn. De raad heeft na de zelfevaluatie een professionaliseringsplan ontwikkeld, dit is in het kalenderjaar 2025 verder uitgewerkt in een notitie.

Vooruitblik naar 2025

In 2025 zal de start worden gemaakt met "Expeditie AnnoNu 2030". De leden van de raad zijn daarbij steeds de eerste gesprekspartners van het College van Bestuur. Zo is de eerste inputsessie voor de vraag 'waar staat AnnoNu' met de RvT gevoerd en is bij de start van 2025 het procesplan besproken.

Dit onderwerp zal in de vergaderingen en andere bijeenkomsten veel aandacht van de RvT vragen.

Amersfoort, 30-06-2025

Iet van Albada-Kuipers
Voorzitter Raad van Toezicht Stichting AnnoNu

1.4. Risicomanagement AnnoNu 2024

Het CvB is verantwoordelijk voor de interne risicobeheersings- en controlesystemen van AnnoNu. Deze systemen hebben als doel het bewaken van de realisatie van doelstellingen, de betrouwbaarheid van de financiële verslaggeving en het naleven van de wet- en regelgeving. Daarnaast kan AnnoNu steunen op een goede inrichting AO/IC, taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden. Op de diverse beleidsterreinen is expertise in huis of wordt ingehuurd om 'verrassingen' te voorkomen, tijdig te signaleren en daar waar mogelijk bij te sturen. Jaarlijks voert de accountant een interim controle uit waarbij onze AO/IC en PDCA-cyclus worden getoetst. AnnoNu is zich bewust van het belang van adequate financiële beheersing en tussentijdse sturing.

Jaarlijks worden de risico's, met behulp van de nieuwe risicotool, in kaart gebracht. AnnoNu tracht de kans op en de impact van risico's te verkleinen door gerichte beheersingsmaatregelen. In zijn algemeenheid zijn deze beheersingsmaatregelen vooral gelegen in nauwe monitoring van de voortgang. Daarnaast staan bijsturingsmogelijkheden ter beschikking om de (financiële) gevolgen van de risico's te beperken.

In juli 2024 hebben we met behulp van de tool van Riskchanger opnieuw beoordeeld welke risico's AnnoNu loopt en wat daarvoor de financiële dekking zou moeten zijn. In deze nieuwe tool wordt ieder risico meteen gekwantificeerd naar een bepaalde risicobuffer. Daarbij wordt gerekend met de kans dat een risico optreedt en de impact die een risico met zich meebrengt.

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

Er blijven risico's met financiële gevolgen die niet (volledig) kunnen worden uitgesloten of voorkomen. Voor deze risico's treft AnnoNu een toereikende financiële buffer. Gezien het risicoprofiel van AnnoNu en het niveau van risicobeheersing is de omvang van de buffer vastgesteld op 5% van de totale baten. In het voorjaar van 2025 worden de risico's opnieuw geïnterpreteerd.

Risicomanagement is een structureel onderdeel van de bestaande planning- en control cyclus en heeft een vaste plek in de kwartaalrapportages. De kwartaalrapportages worden ook besproken met de GMR en de RvT.

In dit jaarverslag worden risico mitigerende beheersmaatregelen beschreven in het verslag van het CvB, paragraaf 1.1.

2. Onderwijs en kwaliteit AnnoNu

2.1. Leerlingenaantallen

Het nieuwe bekostigingsstelsel gaat sinds kalenderjaar 2022 uit van de 1 februari-telling. Het aantal leerlingen per 1 februari 2024 per school is in vergelijking met 2022 als volgt:

Leerlingenaantallen AnnoNu			
School	2022	2023	2024
De Langenoord	295	305	285
School op de Berg	517	493	491
Het Baken	237	243	239
De Biezen	202	223	224
St.Joseph	419	417	418
Aloysius	362	377	399
De Kubus	241	244	246
Amersfoort International School	–	–	11
Caeciliaschool	389	396	379
Talentum	191	191	177
De Kinderhof	300	283	285
Sint Joris	206	197	208
St.Carolus	246	248	257
Ludgerus	233	230	240
De Driesprong	237	240	241
De Wegwijzer	196	204	198
Montessori Soest	241	239	242
De Achtbaan	181	181	174
Kameleon	120	110	115
De Breede Hei	187	160	155
De Malelande	490	484	439
De Marke	774	768	733
DOK12	209	204	203
SBO Michaelschool	137	146	148
Totaal	6.610	6.583	6.507

Vanuit verbondenheid met de pluriforme katholieke gemeenschap staan AnnoNu-scholen open voor alle kinderen in de basisschoolleeftijd ongeacht hun levensbeschouwelijke achtergrond.

De afgelopen jaren is het aantal leerlingen gedaald. Deze daling is vooral te wijten aan de generieke daling van het aantal leerlingen in Amersfoort (basisgeneratie). Het deelnamepercentage basisonderwijs in Amersfoort is in de afgelopen 4 jaar licht stijgend op 33,2%².

² De lijn tussen gemeenschappelijke medezeggenschapsraad en college van bestuur is niet hiërarchisch, maar op beleids- onderdelen vanuit het CvB geldt wel een wettelijk instemmingsrecht van de GMR. Streepjeslijnen duiden op in de governance verankerde informatielijnen.
Voor leerlingenaantallen regulier basisonderwijs in de gemeente Amersfoort is een AnnoNu-norm geformuleerd voor het marktaandeel (conjunctureel fluctuerend tussen 31% en 35%). Leerlingenaantallen in Soest zijn gericht op stabilisatie van het bestaande leerlingenaantal (bij daling van de basisgeneratie in de kern Soest en stijging van de basisgeneratie in de kern Soesterberg). Het leerlingenaantal in Nijkerk is gericht op behoud van het marktaandeel bij stijging van de basisgeneratie.

In de gemeente Soest is overall sprake van een lichte stijging van het leerlingenaantal, waarbij bij de scholen waar de kwaliteit onder druk staat juist sprake is van een daling van het aantal leerlingen. In de gemeente Nijkerk is, ondanks de wisseling van dislocatie, een redelijk stabiel marktaandeel. De ontwikkeling van de leerlingaantallen wordt maandelijks gemonitord en geanalyseerd.

In Amersfoort is de opheffingsnorm 183. Voor speciaal onderwijs (SBO Michaëlschool) geldt deze opheffingsnorm niet. De Kameleon, de Breede Hei en Talentum zitten onder de opheffingsnorm. Op basis van de gemiddelde schoolgrootte kan (de bekostiging van) deze scholen in stand worden gehouden. Het Baken is gevestigd in de gemeente Nijkerk en zit boven de opheffingsnorm van 116. De 6 scholen die gevestigd zijn in de gemeente Soest zitten allemaal boven de opheffingsnorm van 132.

2.1.1. Toelatingsbeleid

Zodra een kind 3 jaar is, kan een kind definitief aangemeld worden voor een basisschool. Een kind mag bij meerdere scholen worden aangemeld. De gemeente stuurt vooraf een kaart met informatie over de aanmeldprocedure.

Kinderen hebben vanaf hun vierde jaar recht op onderwijs. Een ouder/verzorger mag in principe zelf bepalen op welke school (openbaar of bijzonder, al dan niet met een specifieke richting) je jouw kind wil aanmelden. Het is echter niet zo dat een kind tot de school waarop het is aangemeld, ook toegelaten dient te worden. Een school mag namelijk ook bepaalde voorwaarden stellen aan de toelating. In het bijzonder onderwijs mogen scholen bijvoorbeeld eisen stellen op het gebied van denominatie zoals het onderschrijven van de identiteit van een school. Wordt niet aan een of meer van de toelatingsvoorwaarden voldaan, dan kan het bevoegd gezag van de school besluiten om een kind niet toe te laten/in te schrijven. Een dergelijk besluit dient echter wel met inachtneming van het wettelijk kader genomen te zijn.

2.2. Realisatie van onderwijs pedagogisch afgestemd op de leerlingenpopulatie

Scholen moeten een veilige omgeving zijn waarin leerlingen zich naar vermogen kunnen ontwikkelen. Bij de realisatie van het onderwijs in AnnoNu-scholen stemmen schoolteams hun onderwijs af op de leerbehoeften van de leerlingen. Daar waar sprake is van leerbelemmeringen op grond van leer- of gedragsvraagstukken worden extra middelen ingezet in het kader van passend onderwijs. Daar waar leerachterstanden voortvloeien uit omgevingsfactoren (bijv. taalachterstanden, trauma, armoede) worden onderwijsachterstandsmiddelen ingezet om de ontwikkeling te bevorderen. AnnoNu-scholen nemen maatregelen om de veiligheid in scholen te bevorderen.

2.2.1. Passend onderwijs

Vanuit samenwerkingsverbanden worden middelen ontvangen ten behoeve van passend onderwijs:

Omschrijving	Realisatie 2024
SWV de EEM Impulsmiddelen	€ 588.335
SWV Zeeluwe ondersteuningsmiddelen Baken	€ 77.760
	€ 666.095
Arrangementen totaal	€ 358.176
2023 SKOSS	€ 8.211
2023 KPOA	€ 18.736
Indexering 2024	€ 390.411
	€ 775.534
Grootboekrekening	€ 775.534

Impulsmiddelen SWV De Eem

De impulsmiddelen van SWV De Eem zijn bedoeld om de basisondersteuning (mede) op schoolniveau te realiseren. De inzet van impulsmiddelen vinden plaats op basis van **zes beloftes**.

Belofte 1: We voeren helder beleid op het gebied van ondersteuning	
Doelen	Effect en resultaat
Versterken bekwaamheid leerkrachten op het gebied van 'Zicht op ontwikkeling' en 'Pedagogische en vakdidactische afstemming op onderwijsbehoeften van leerlingen'.	Scholen werken vanuit HGW/Focus PO/Leeruniek doelgericht en systematisch om het maximale uit de leerlingen te halen.
Borging bekwaamheid in leerkrachtgedrag tijdens de kwaliteits- en opbrengsten-cyclus in scholen.	Iedereen heeft hierdoor een actueel inzicht in de ontwikkeling van leerlingen op school-, leerjaar-, groeps-, en leerling niveau – Onderwijsaanbod is afgestemd op ieders behoefte.

Belofte 2: We realiseren een veilig pedagogisch klimaat	
Doelen	Effect en resultaat
Versterken pedagogische bekwaamheid leerkrachten en borging leerkrachtgedrag in een eenduidige gedragsaanpak.	Doel geconcretiseerd in professionalisering en afspraken rondom de gouden weken, gebruik methode Kwink/Kanjertraining/bekrachtigen positief gedrag (PBS). Hierdoor zicht op de sociaal emotionele ontwikkeling van leerlingen verbeterd en een beredeneerde, zichtbare doorgaande lijn in de gedragsaanpak van de scholen.

Belofte 3: We stemmen het onderwijs af op verschillen in ontwikkeling tussen leerlingen	
Doelen	Effect en resultaat
Versterken bekwaamheid groepsleerkrachten om hun onderwijsaanpak af te stemmen op geconstateerde verschillen in ontwikkeling bij leerlingen in de school, leerjaar, groep.	IB'ers en vakspecialisten ondersteunen via collegiale consultatie en groepsbezoeken bij zicht krijgen op de beginsituatie (via Focus PO/Leeruniek) en passend beredeneerd aanbod.
Borgen van deze bekwaamheid door ondersteuning groepsleerkrachten op de werkplek bij afstemmingsvraagstukken.	Afstemming op verschillen binnen groepen Jonge Kind op basis van spelverrijking (spelend en ontdekkend leren), bij taal, rekenen en lezen op basis van EDI. Hierdoor gepaste verrijking en verdieping.

Belofte 4: We monitoren de ontwikkeling van leerlingen	
Doelen	Effect en resultaat
Groepsleerkrachten en leidinggevendenden monitoren continu de voortgang in de ontwikkeling van de leerlingen.	Groepsleerkrachten en leidinggevendenden zijn zich ervan bewust dat hun professionele gedrag het verschil maakt in de ontwikkeling van kinderen.
Deze monitoring is geborgd in leerkrachtgedrag (observaties, toetsafnames), ondersteunende processen (opbrengstenanalyses en besprekingen) en ondersteunende systemen (observatiesystemen, CITO LOVS, Parnassys, Leeruniek, Focus PO).	Continue monitoring is een vanzelfsprekende professionele bekwaamheid die onderhouden en steeds verder ontwikkeld wordt.

Belofte 5: We werken samen met ouders en leerlingen	
Doelen	Effect en resultaat
Groepsleerkrachten en leidinggevendenden geven dagelijks vorm aan een professionele samenwerking met ouders ten behoeve van de optimale ontwikkeling van leerlingen in de school.	Groepsleerkrachten en leidinggevendenden zijn zich ervan bewust dat goede samenwerking met ouders en leerlingen essentieel maar ook kwetsbaar is.
Deze samenwerking is geborgd in professioneel gedrag (belangstelling, communicatie), ondersteunende processen (ouder-kind gesprekken) en ondersteunende systemen (nieuwsbrieven, Parro, rapporten).	Scholen investeren in educatief partnerschap met ouders, het versterken van de communicatie, ruimte voor gesprek met ouders, koffie ochtenden, een social worker in de school, onderwijsvormen (IPC) geven leerkrachten ook handvatten.

Belofte 6: We werken samen met ketenpartners vanuit eigen verantwoordelijkheid	
Doelen	Effect en resultaat
Groepsleerkrachten en leidinggevendenden geven dagelijks vorm aan een professionele samenwerking met ketenpartners ten behoeve van de optimale ontwikkeling van leerlingen in de school.	Groepsleerkrachten en leidinggevendenden zijn zich ervan bewust dat goede samenwerking met ouders en leerlingen essentieel maar ook kwetsbaar is.
Deze samenwerking is geborgd in professioneel gedrag (communicatie), ondersteunende processen (vroegsignalering, MDO) en ondersteunende systemen (arrangementen).	Scholen investeren in een wijkgerichte aanpak, kindcentra, samenwerking met wijkteam, GGD, leerplicht, deelnemen aan netwerken binnen AnnoNu en binnen SWV De Eem. Hierdoor krijgen leerlingen tijdig (extra) ondersteuning.

De inzet van impulsmiddelen maakte de volgende interventies mogelijk:

- **Extra personele inzet op schoolniveau**
Extra formatie t.b.v. begeleiding van leerlingen, bijvoorbeeld RT'ers en inzet van leerkrachten en specialisten (IB'ers/vakspecialisten).
- **Scholing en deskundigheidsbevordering**
Verhogen en onderhouden van de vakbekwaamheid van individuele leerkrachten en teams.
- **Inzet experts vanuit het AnnoNu-onderzoekscentrum**
Diagnostiek en ondersteuning van de scholen.
- **Aanschaf materiaal**
Aanschaf van literatuur, materialen en leermiddelen voor leerlingen om (beter) te voldoen aan de onderwijsbehoeften van leerlingen.

Binnen AnnoNu wordt een besturingsfilosofie gehanteerd waarbij verantwoordelijkheden en uitvoeringen zo laag mogelijk in de organisatie worden geplaatst. Deze aanpak wordt ook toegepast binnen het kader van passend onderwijs. Naast inspanningen op schoolniveau vinden er gezamenlijke activiteiten plaats. AnnoNu beschikt over een netwerk van intern begeleiders (IB'ers), diverse vakexpertnetwerken, drie bovenschoolse plusklassen (Ludgerus, School op de Berg en De Langenoord), een ondersteuningsteam en een onderzoekscentrum.

Via diverse netwerken wordt beleid ontwikkeld, protocollen gezamenlijk opgesteld en expertise gedeeld en uitgewisseld ten behoeve van de scholen. Bovendien biedt de AnnoNu Academie gerichte scholing aan op onderwerpen die direct verband houden met passend onderwijs. Het aanbod van de AnnoNu Academie wordt gebaseerd op specifieke verzoeken van de AnnoNu-scholen.

Het afgelopen jaar is de eerder geïnitieerde trend van de inzet van specialisten verder uitgebreid naar meer scholen. Kennis wordt steeds meer gedeeld via leer- en inspiratienetwerken. Dit verhoogt de bekwaamheid van leerkrachten en komt uiteindelijk ten goede aan de leerlingen.

Onderzoekscentrum

Van de impulsmiddelen wordt een deel ingezet voor het onderzoekscentrum. Het onderzoekscentrum biedt diverse ondersteunende mogelijkheden aan scholen op het gebied van de 6 beloften, alsmede ten aanzien van de basisondersteuning:

- Psychologisch onderzoek

Alle scholen hebben op basis van het aantal leerlingen een aantal onderzoeksuren ter beschikking.

- Ondersteuning op groeps- en schoolniveau

Naast onderzoek bij individuele leerlingen, kan een school ervoor kiezen om uren op een andere manier in te vullen:

- Observatie en advies rondom sociale veiligheid.
- Het verzorgen van studiedagen over handelingsgericht werken.
- Het verzorgen van een ouderavond over ouderbetrokkenheid en onderwijsondersteunend gedrag.
- Hulpvragen op groepsniveau zoals het terugbrengen van veiligheid in een groep waar ongewenst gedrag het leren belemmert.

Het onderzoekscentrum biedt op effectieve en efficiënte wijze laagdrempelige ondersteuning aan scholen. Door een vaste orthopedagoog in dienst te hebben, zijn lijnen met de scholen kort en wordt ondersteuning en advies eenvoudig gerealiseerd.

Arrangementen

Van SWV De Eem zijn middelen ontvangen ten behoeve van individuele arrangementen, groepsarrangementen en schoolarrangementen.

In samenwerking met Auris, Bartimeus en Visio wordt extra ondersteuning gerealiseerd voor dove en blinde leerlingen.

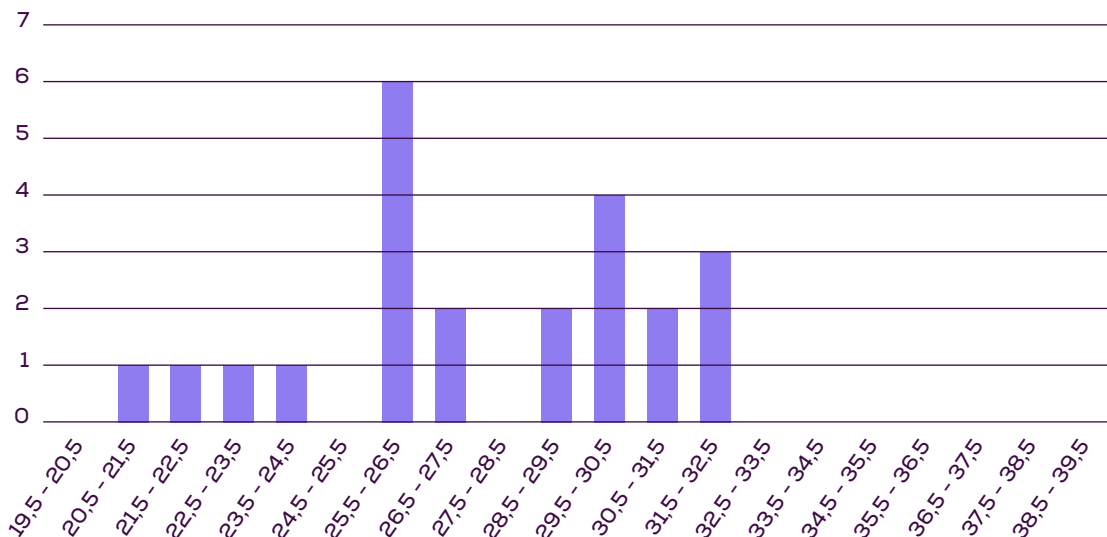
Alle middelen voor arrangementen zijn ingezet conform de beschikking.

2.2.2. Onderwijsachterstanden

AnnoNu ontvangt in beperkte mate Rijksmiddelen en gemeentelijke middelen ten behoeve van de bestrijding van onderwijsachterstanden. Deze extra middelen zijn gerelateerd aan de schoolweging van scholen.

9 van de 22 reguliere basisscholen van AnnoNu hebben een schoolweging boven de landelijke mediaan van 29,7.

Aantal AnnoNu per categorie schoolweging

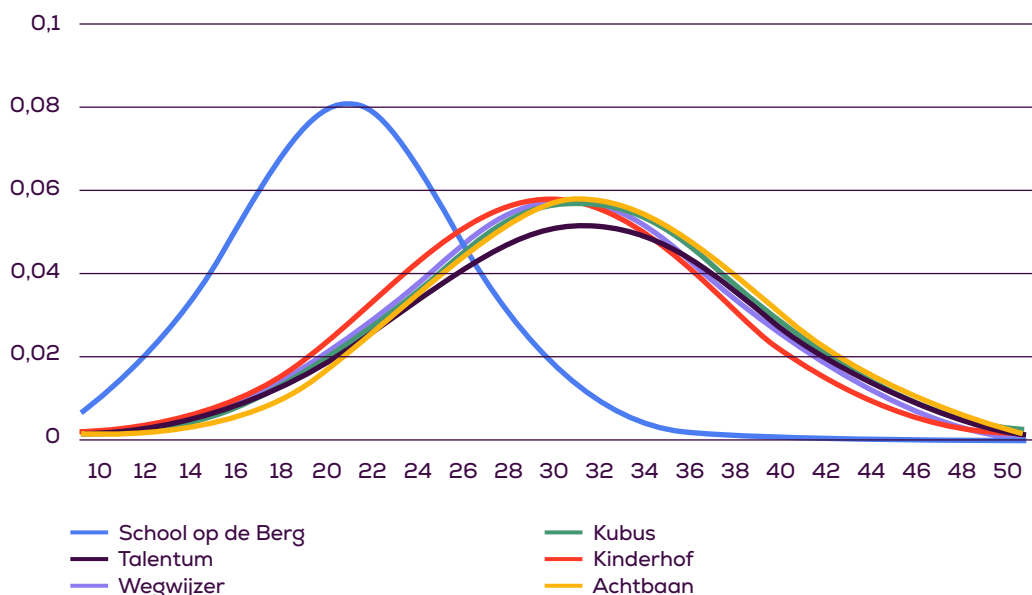


Op basis van de gemiddelde schoolweging en de spreiding van de leerlingpopulatie binnen de school (2021-2024) hebben wij de diversiteit binnen onze scholen in kaart gebracht.

Schoolweging en spreiding leerlingpopulatie 2021-2024				
School	BRIN	$\bar{x}$	σ	
Achtbaan	20JB	31,7	7,0	10% meest heterogene scholen in Nederland
Aloysius	15CZ	22,2	5,3	25% meest homogene scholen in Nederland
Baken	06KF	29,7	6,0	50% scholen met gemiddelde spreiding in Nederland
Biezen	06LM	29,8	6,5	50% scholen met gemiddelde spreiding in Nederland
Breede Hei	23PG	30,3	6,6	25% meest heterogene scholen in Nederland
Caecilia	15ML	29,3	7,7	3,5% meest heterogene scholen in Nederland
Carolus	17KD	29,2	7,6	3,5% meest heterogene scholen in Nederland
DOK12	29XW	26,4	6,0	50% scholen met gemiddelde spreiding in Nederland
Driesprong	20IQ	26,0	6,6	25% meest heterogene scholen in Nederland
Joris	15YG	26,2	6,3	50% scholen met gemiddelde spreiding in Nederland
Joseph	06ZN	25,6	6,0	50% scholen met gemiddelde spreiding in Nederland
Kameleon	21RT	31,5	6,2	50% scholen met gemiddelde spreiding in Nederland
Kinderhof	15TT	30,2	7,0	10% meest heterogene scholen in Nederland
Kubus	15HB	31,6	7,7	3,5% meest heterogene scholen in Nederland
Langenoord	03TB	27,1	5,5	50% scholen met gemiddelde spreiding in Nederland
Ludgerus	20IM	23,3	5,9	50% scholen met gemiddelde spreiding in Nederland
Malelande	27LV	27,3	6,0	50% scholen met gemiddelde spreiding in Nederland
Marke	27NR	26,1	6,4	50% scholen met gemiddelde spreiding in Nederland
Montessori	20IY	24,3	6,4	50% scholen met gemiddelde spreiding in Nederland
School op de Berg	04WU	21,3	5,0	25% meest homogene scholen in Nederland
Talentum	15OZ	30,9	7,1	10% meest heterogene scholen in Nederland
Wegwijzer	20IT	31,1	7,0	10% meest heterogene scholen in Nederland
AnnoNu		27,8	6,44	
Landelijk		29,7	5,95	

Wat hierbij opvalt is dat AnnoNu een bovengemiddeld diverse leerlingenpopulatie heeft. Tien van de 22 reguliere basisscholen hebben een spreiding boven het landelijk gemiddelde. Zes AnnoNu-scholen behoren qua spreiding tot de 10% meest heterogene scholen van Nederland. In deze scholen is differentiatie van leerprocessen binnen de groep een grote opgave vanwege de onderlinge niveauverschillen.

Spreading leerlinggewicht binnen AnnoNu op basis van CBS schoolweging



Wanneer wij de school met het laagste schoolgewicht (School op de Berg) vergelijken met de scholen met het hoogste schoolgewicht (onderwijskansenscholen), dan zien we dat 25% van de leerlingpopulatie van onze onderwijskansenscholen een vergelijkbaar gewicht heeft met 50% van de leerlingen van School op de Berg ('leerlingen aan de bovenkant'). Tegelijkertijd zien we dat 50% van de leerlingpopulatie van onze onderwijskansenscholen een vergelijkbaar gewicht heeft met 5% van de leerlingen van School op de Berg ('leerlingen aan de onderkant').

Dus daar waar 25% van de leerlingen aan onze onderwijskansenscholen aan de bovenkant zouden moeten kunnen presteren (2F/1S), is voor 50% van de leerlingen de minimumnorm van 1F al een hele toer. Om de verschillen tussen leerlingen te verkleinen, heeft AnnoNu ervoor gekozen om meer aandacht te besteden aan de ontwikkeling van jonge kinderen. In samenwerking met kinderopvangorganisaties is het accent in de voor- en vroegschoolse educatie komen te liggen op het intensiveren van het taalaanbod via spelend en ontdekkend leren.

Daarnaast is voor leerlingen 'aan de bovenkant' een specifiek en meer uitdagend aanbod (o.a. wetenschap en technologie).

In één van de onderwijskansenscholen wordt nu geëxperimenteerd met groepsdoorbrekende niveau-differentiatie in de bovenbouw om beter tegemoet te kunnen komen aan de grote niveauverschillen binnen een groep.

Wanneer we kijken naar de besteding van middelen zien we in onderwijskansenscholen investering in kleinere groepen en meer ambulante begeleiding door IB'er en/of leerkrachtspecialisten.

2.2.3. Veiligheid in en om de school

Binnen alle scholen voeren wij jaarlijks de sociale veiligheidsmonitor uit, als onderdeel van het tevredenheids-onderzoek bij leerlingen.

In de nasleep van de Coronapandemie merken scholen dat de stapeling van crises de spanning in de samenleving toeneemt. Naast een vluchtelingencrisis is er sprake van een energiecrisis, een stikstofcrisis en een tekort aan woningen. Deze leiden binnen onze scholen tot oplopende spanningen tussen ouders, leerlingen en medewerkers. Het aantal voor scholen zichtbare vechtscheidingen en situaties van mishandeling neemt geleidelijk toe. Gezinnen afkomstig uit oorlogsgebieden nemen hun trauma's mee.

Leidinggevenden merken dat sommige ouders het thuis niet altijd redden. Dan komen kind- en gezins-gerelateerde opvoedingsproblematieken de school in, die van leerkrachten en leidinggevenden extra inspanning vragen om de ontwikkeling en het leren in de school goed te laten verlopen.

Tegelijkertijd biedt de onderwijstaak en de taak op het gebied van extra onderwijsondersteuning tegen de achtergrond van personele en veiligheidsvraagstukken een context waarin de noodzakelijke afstemming met het wijkteam, SAVE (Samen Veilig Midden Nederland) en de jeugdhulp een uitdagende opgave voor schoolleiders en interne begeleiders is. Zeker nu er weer wachtlijsten ontstaan in de jeugdgezondheidszorg.

Schoolleiders, leerkrachten en IB'ers gaan vanuit hun pedagogische verantwoordelijkheid soms te ver over hun grenzen heen. Het benadrukken van het bewaken van eigen grenzen daarin, en het wijzen op het belang van op gezette tijden doelbewust afschakelen van de leidinggevende taak is daarbij noodzakelijk. Ook het bewaken van de balans tussen privé en werk is daarbij aan de orde.

2.2.4. Internationalisering: passend onderwijs en bestrijden onderwijsachterstanden

Om de groeiende groep internationale kenniswerkers passend onderwijs te bieden en de horizon van kinderen, waaronder leerlingen een onderwijsachterstand, te verruimen is AnnoNu in augustus schooljaar 2023-2024 binnen de gemeente Amersfoort gestart met de Amersfoort International School (AIS³). AIS, die gekoppeld is aan het brinnummer van de Kubus, gaat functioneren als een Center of Expertise voor internationalisering in het onderwijs.

Daarnaast bieden om die reden een aantal AnnoNu-scholen eerder dan in groep 7 een (extra) vreemde taal aan. Een tweetal scholen binnen AnnoNu werkt met het IPC curriculum.

Daarnaast heeft AnnoNu in haar ERASMUS-accreditatie⁴ ingezet op internationale uitwisseling en professionalisering die ten goede komt aan het bestrijden van onderwijsachterstanden. Daarbij is aangesloten bij thema's vanuit de Europese Unie en die bewezen bijdragen aan het vergroten van onderwijskansen van leerlingen: versterken van het onderwijs aan Jonge kind & VVE, Diversiteit & Inclusie en Leiderschap.

AnnoNu participeert binnen het Erasmus+ programma samen met de universiteit van Göteborg (thema spelend en ontdekkend leren) en met de universiteit van Tallinn (thema leiderschap in een snel veranderende wereld). Daarnaast is een studiereis naar Dublin en Limerick in Ierland voorbereid, in het thema Vergroten van onderwijskansen door goede tweede taalverwerving en traumasensitief werken.

³ De leerlingenontwikkeling van de AIS volgt het behoudende scenario van de businesscase die in de onderzoeksfase is opgesteld.

⁴ Toegekend tot 2027.

2.3. Onderwijsopbrengsten

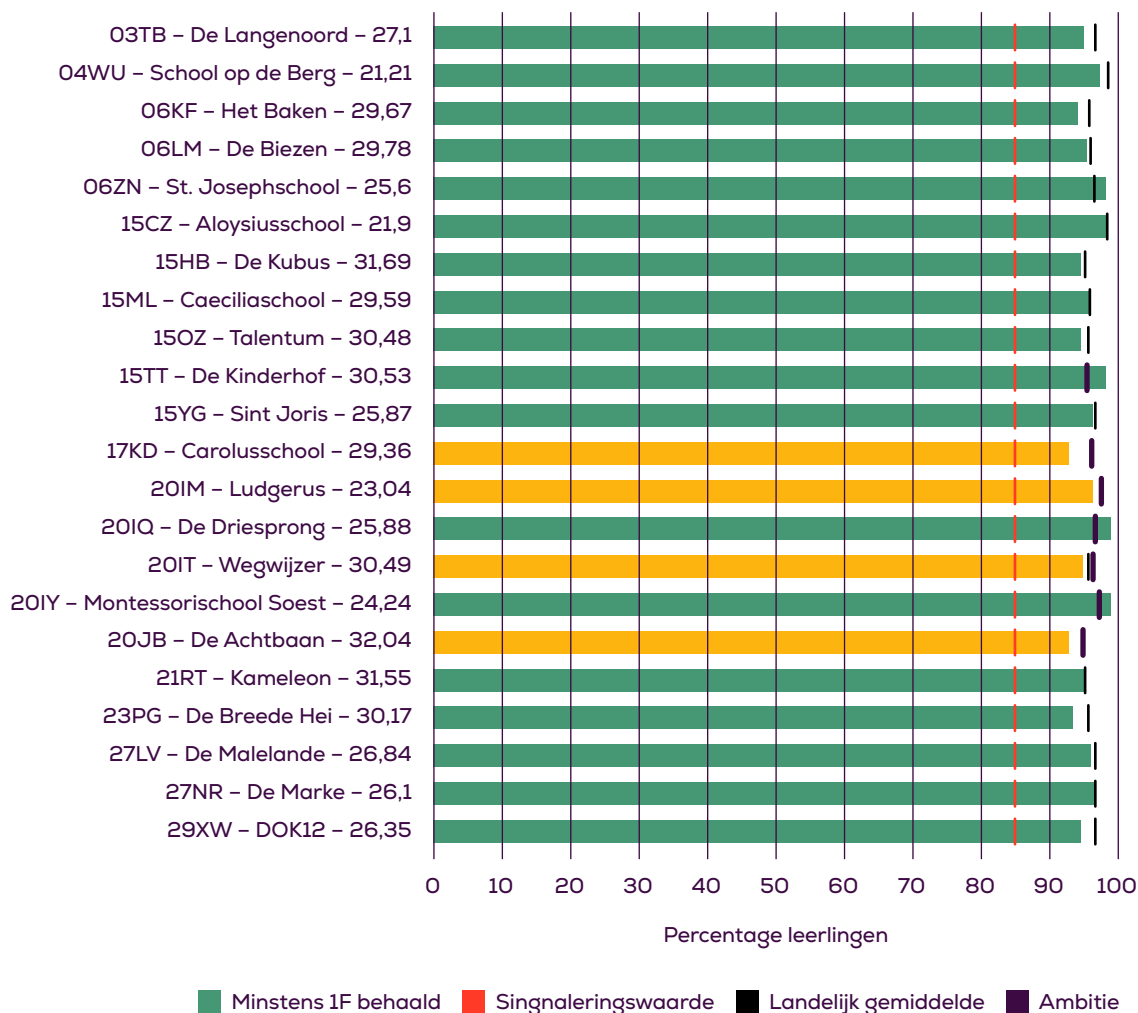
2.3.1. Eindopbrengsten: resultaten doorstroomtoets Leerling in beeld CITO

De Onderwijsinspectie gebruikt een nieuw model gebaseerd op de schoolweging van het CBS voor het beoordelen van eindopbrengsten. Hoe hoger de schoolweging, hoe lager de minimum signaleringsnorm. Deze norm betreft het percentage leerlingen dat niveau 1F en 1S/2F moet halen voor lezen, taal, en rekenen-wiskunde.

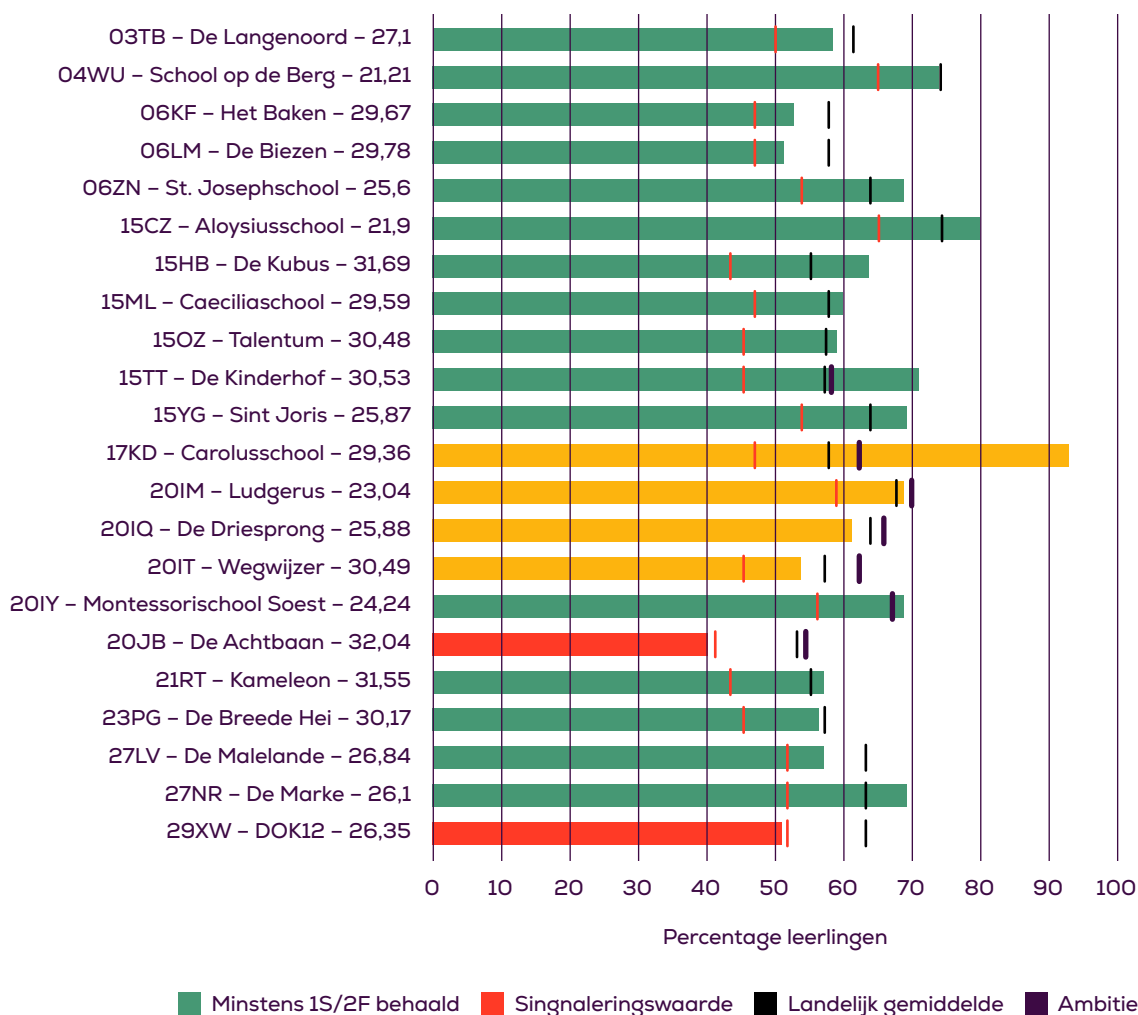
Scholen binnen AnnoNu gebruiken de doorstroomtoets 'Leerling in beeld' van CITO om scores op referentieniveaus te verkrijgen. Deze scores bepalen het percentage leerlingen dat de gemiddelde niveaus behaalt. Als een school drie jaar op rij deze niveaus niet behaalt, kan deze als (zeer) zwak worden beoordeeld.

Vanwege de Corona-pandemie gelden aangepaste signaleringswaarden voor de schooljaar 2023-2024. De doorstroomtoets-resultaten tonen dat bijna alle AnnoNu-scholen boven de inspectienorm presteren. Dok 12 scoort net onder de norm, maar vertoont verbetering en zal in 2025 waarschijnlijk boven de grens liggen. De Achtbaan scoort nog onder de norm; bestuurlijke maatregelen zijn genomen om dit te verbeteren, zoals het programma Goed worden, Goed blijven+ van de PO-raad.

Percentage minstens 1F afgelopen jaar



Percentage 1S/2F afgelopen 3 jaar



Bij AnnoNu hebben we, naast een standaard voor het algemene referentieniveau, ook een normering opgesteld voor de gemiddelde referentieniveaus van de individuele vakken lezen, taal en rekenen-wiskunde. Dit biedt een gedetailleerder inzicht in de eindresultaten.

2.3.2. Overige vakgebieden

Binnen AnnoNu worden de ontwikkeling en onderwijsresultaten van de leerlingen voor de overige vakgebieden niet vastgelegd op basis van methodeonafhankelijke toetsen. Elke school heeft de vrijheid om zelf een methode te kiezen, waarbij methode gebonden toetsen onderdeel uitmaken van het proces.

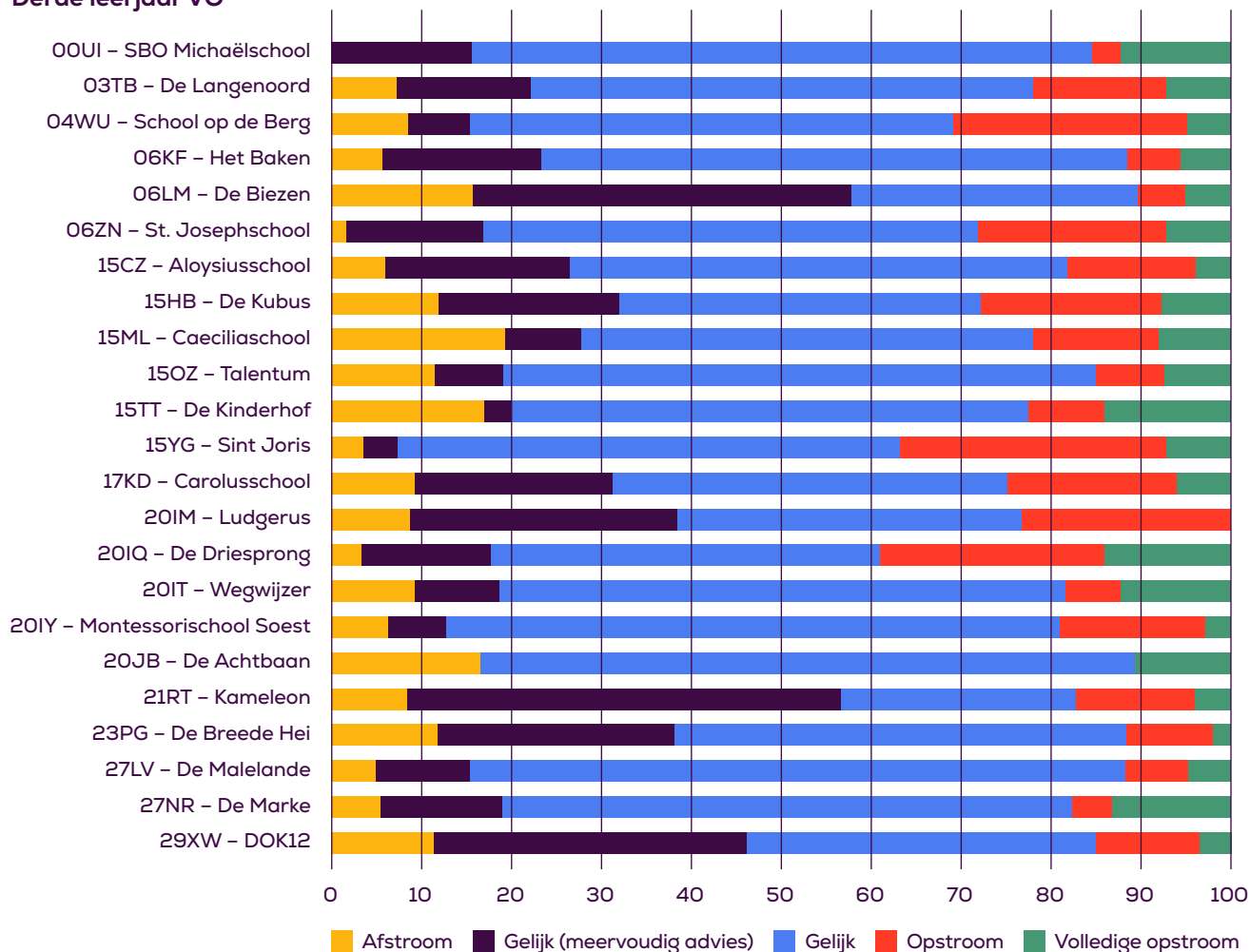
2.3.3. Sociaal-emotionele ontwikkeling

De sociaal-emotionele ontwikkeling registreren we binnen AnnoNu-scholen op basis van observatielijsten. Daar waar zorgen zijn over de sociaal-emotionele ontwikkeling van kinderen vindt aanvullend orthopedagogisch onderzoek plaats (o.a. vanuit het onderzoekscentrum van AnnoNu).

De onderwijsresultaten wat betreft sociaal-emotionele ontwikkeling evalueren wij aan de hand van tevredenheidsonderzoeken bij ouders en kinderen. Voor ouders is er een tweejaarlijks onderzoek, voor leerlingen een jaarlijks onderzoek.

2.3.4. Schooladviezen

Derde leerjaar VO



Uit de rapportages van het nationaal cohortonderzoek 2024 blijkt dat het percentage leerlingen dat bij AnnoNu binnen de nominale studietijd een diploma haalt in het voortgezet onderwijs, dat aansluit bij het schooladvies, 1,92 procentpunt hoger is dan het landelijk gemiddelde (68,78%) 7 reguliere basisscholen scoren onder het landelijk gemiddelde en 14 reguliere basisscholen boven het landelijk gemiddelde. Rekening houdend met de grootte van de school zijn de scores van De Kubus (79,38%) en Het Bakken (80,85%) opvallend hoog.

2.3.5. Teverdenheidsonderzoeken

Tweejaarlijks worden de verschillende tevredenheidsonderzoeken uitgevoerd bij medewerkers, ouders en leerlingen. Deze hebben plaatsgevonden in februari 2024.

- **Leerlingen:** voldoende respons 88%
 - gemiddelde cijfer 7,9 (6,8–8,6)
- **Ouders:** (net)voldoende respons 37%
 - gemiddelde cijfer 7.7 (6,6–8,2)
 - sfeer op school, de lessen en informatie/communicatie worden boven de gestelde norm gewaardeerd.
 - communicatie over het kind is een bespreekpunt voor veel scholen
- **Medewerkers:** voldoende respons 78%
 - gemiddelde cijfer 8.5 (7,5–9,2)
 - Onderwijsleerproces is een aandachtspunt; enkel 8 van de 24 scholen geeft aan tevreden te zijn over het onderwijsleerproces. met name over de afstemming op specifieke onderwijsbehoeften van de leerlingen.

2.3.6. Monitor Sociale Veiligheid

Sinds 1 augustus 2015 zijn schoolbesturen bij wet verantwoordelijk zorg te dragen voor de sociale veiligheid van leerlingen op al hun scholen.

Hierbij is het verplicht dat de school zorgt voor:

- Het voeren van een sociaal veiligheidsbeleid.
- De aanwezigheid van een persoon bij wie ten minste de volgende taken zijn belegd:
 - het coördineren van het beleid in het kader van het tegengaan van pesten.
 - het fungeren als aanspreekpunt in het kader van pesten.
- Het monitoren van de sociale veiligheid van alle leerlingen met een instrument dat een representatief en actueel beeld geeft.

Al onze scholen doen via de vragenlijst Monitor Sociale Veiligheid in Vensters voor PO jaarlijks mee aan een peiling naar de veiligheidsbeleving onder de leerlingen van de groepen 6, 7 en 8.

In onderstaande tabel worden de behaalde resultaten van deze peiling in het schooljaar 2023-2024.

Monitoring Sociale Veiligheid		
School	Welbevinden	Veiligheid
Achtbaan	6,6	7,6
Aloysiuschool	7,9	8,4
Het Baken	7,5	7,7
De Biezen	7,1	8,1
De Breede Hei	6,8	7,6
Caeciliaschool	7,1	7,5
Sint Carolusschool	7,3	8
DOK 12	6,9	7,3
Daltonschool De Driespong	6,9	7,3
Sint Jorisschool	7,6	7,9
Sint Josephschool	7,1	7,8
Kameleon	7,4	7,8
De Kinderhof	7,1	7,4
De Kubus	7,1	7,3
De Langenoord	7,5	8,1
Ludgerusschool	7,4	8,1
De Malelande	7,1	7,8
De Marke	7,4	7,8
Montessorischool Soest	7,1	8,1
SBO Michaëlschool	6,8	7,5
School op de Berg	7,8	8,5
Talentum	6,8	7,3
AnnoNu gemiddelde	7,2	7,8
Landelijk gemiddelde	7,4	8,0

Welbevinden = Vinden ze het fijn in de groep en klas?

Veiligheid(sbeleving) = Voelen ze zich veilig?

2.3.7. Klachten van ouders

In het kalenderjaar 2024 is er 4 keer, door middel van het klachtenformulier op onze website een melding gedaan van een klacht of van zorgen van ouders bij het CvB. In de klachtenregeling van AnnoNu betekent dat, dat er een gesprek plaatsvindt tussen de aangeklaagde schoolleider of leerkracht en de klagende ouder(s) alvorens we over gaan tot een formele klachtenbehandeling met een hoorzitting en het inschakelen van een jurist.

In onderstaand overzicht zijn de klachten opgenomen die bij het CvB zijn ingediend. Deze zijn conform onze interne klachtenregeling afgehandeld.

Monitoring Sociale Veiligheid												
School	Opmerking	Categorie van de klacht								Afgehandeld		
		A	B	C	D	E	F	G	H	Ja	Nee	
Achtbaan	incident kamp groep 8		X				X			X		volgens protocol afgehandeld *)
Aloysiuschool	pesten	X	X							X		volgens protocol afgehandeld *)
Het Baken	gedrag leerkracht	X								X		volgens protocol afgehandeld *)
De Biezen	bezwaar overplaatsing							X		X		bezwaar ingetrokken

*) Dat betekent dat ze na een gesprek met de aangeklaagde, de klager en de bestuurssecretaris samen tot een oplossing zijn gekomen om het op de school goed op te pakken.

Categorieën klachten

- A. Het pedagogisch en/of didactisch handelen van een personeelslid richting een leerling
- B. Geen, te late of foutieve informatieverstrekking aan ouders/verzorgers
- C. Onvoldoende serieus genomen voelen bij het uiten van zorgen door ouders
- D. Seksuele intimidatie of vermoedens van kindermishandeling
- E. Niet naleven van vastgesteld beleid m.b.t. ...
- F. Onveilige situaties in- en om het schoolgebouw
- G. Het handelen van de directie
- H. Overig

2.3.8. Tevredenheid externe beoordelaars

In 2024 heeft op DOK12 een hernieuwd inspectiebezoek plaatsgevonden. De inspectie stelde vast dat de basiskwaliteit op orde is. In 2024 hebben steekproef kwaliteitsonderzoeken plaatsgevonden op de Kameleon en basisschool Sint Joris. Dit resulteerde in een voldoende beoordeling. De herstelopdrachten (o.a. op het gebied van Burgerschap) zijn inmiddels als voldoende beoordeeld.

2.4. Onderwijsontwikkeling: speerpunten jaarplan AnnoNu 2024

In 2024 heeft AnnoNu twee projectgroepen voor de ontwikkeling van collectief onderwijsbeleid. Daarnaast zijn er twee werkgroepen voor het uitvoeren van bestaand onderwijsbeleid.

Tenslotte zijn er vier proeftuinen actief om meer maatwerk te realiseren in het onderwijsaanbod en de begeleiding van leerlingen daarbij:

- Projectgroep Rekenen-Wiskunde
- Projectgroep Burgerschap
- werkgroep collectieve HB-voorziening
- werkgroep audits
- proeftuin Bestuursarrangementen SWV De Eem
- proeftuin Tussenvoorziening SO-SBO
- proeftuin Voorziening nieuwkomers
- proeftuin Praktijkgericht leren

2.4.1. Projectgroep Rekenen-Wiskunde

Het doel van de projectgroep Rekenen-Wiskunde is het starten van een collectief rekenverbetertraject, waarbij we kunnen leren van die scholen en die groepsleerkrachten die hun leerlingen boven verwachting laten scoren. Een rekenverbetertraject dat focust op een beter begrip bij alle leerkrachten van alle rekendomeinen en deelvaardigheden waarop leerlingen uitvallen en de handelingsbekwaamheid om de onderwijsaanpak gericht te verbeteren.

Kern van dit rekenverbetertraject is de professionalisering van leerkrachten op:

- a. inzicht in de totale leerlijn rekenen-wiskunde en het kunnen maken van foutenanalyses van de resultaten van de m- en e- toetsen uit Leerling in Beeld;
- b. eigen vaardigheid rekenen-wiskunde;
- c. algemene didactische vaardigheden: expliciete directe instructie;
- d. vakdidactische vaardigheden: hanteren handelingsmodel en drieslagmodel.

Professionalisering richt zich op:

- passend aanbod in de Academie;
- mobiliseren AnnoNu-expertnetwerk Rekenen-Wiskunde en Rekenexperts voorzien van input om in het primaire proces resultaten te verbeteren;
- monitoren resultaten rekenen AnnoNu 2024-2025, 2025-2026 om het effect van de ingezette activiteiten te evalueren.

Resultaat in 2024

De eerste ronde workshops zijn in september geweest, deze zijn positief ontvangen en konden direct worden toegepast in de praktijk. De opkomst voor de workshops kan nog hoger, er worden de komende periode verschillende middelen ingezet om deze meer onder de aandacht te brengen. Bij het overleg van schoolleiders en beleidsregisseurs (DiMo) heeft de projectgroep de resultaten gepresenteerd en het expertnetwerk is voor de eerste bij elkaar gekomen. Om te achterhalen waar de interventies in gezet moeten worden en het aanbod binnen de academie te laten aansluiten bij de behoeften, gaat het expertnetwerk in Q4 onderzoek doen naar het verband tussen de monitoring van de rekendoelen in de onderbouw en de achterblijvende resultaten in de middenbouw.

2.4.2. Projectgroep Burgerschap

De AnnoNu-scholen hebben sinds augustus 2022 de wettelijke opdracht om een beredeneerde aanpak voor Burgerschapsonderwijs te realiseren, inclusief passende vormen van toetsing. In alle scholen vinden diverse activiteiten en programmaonderdelen plaats op het gebied van burgerschap, maar is geen sprake van een beredeneerd totaalprogramma met duidelijk geëxpliciteerde doelen en bijpassende vormen van toetsing. Kern van dit verbetertraject is de systematische curriculumontwikkeling, -uitvoering en bijpassende toetsing. Op alle scholen is er een beredeneerd aanbod dat samenhangend, doelmatig en herkenbaar is op het gebied van burgerschap.

De projectgroep richt zich op het aanbieden van tools om de verschillende stappen in het ontwikkelen van een beredeneerd aanbod te maken:

- a. visie formuleren;
- b. schoolpopulatie in relatie tot burgerschap in beeld brengen;
- c. Inventarisatietool maken voor het inzichtelijk maken van de huidige activiteiten;
- d. Prioritering van doelen op basis van de populatie;
- e. formuleren van doelen op leerlingniveau.

Resultaat in 2024

In september en oktober heeft de projectgroep de volgende onderdelen gerealiseerd. Inventarisatietool ontworpen, gepresenteerd en verspreid onder schoolleiders. Ondersteuningsbehoeften van schoolleiders op het gebied van burgerschap in kaart gebracht. Schoolleiders geïnformeerd over de aanpassingen in de conceptkerndoelen. Bij schoolleiders oefeningen geïntroduceerd om doelen te prioriteren op basis van de leerlingpopulatie.

2.4.3. Werkgroep collectieve HB-voorziening

Hoogbegaafdheid (HB) is sinds augustus 2024 onderdeel van de basisondersteuning binnen SWV De Eem. AnnoNu kent drie bovenschoolse HB-klassen als onderdeel van de collectieve basisondersteuning voor scholen die niet in staat zijn dit zelfstandig te organiseren. Om de kwaliteit van deze collectieve basisondersteuning te bewaken is er afstemming wenselijk wat betreft de inhoudelijke en organisatorische planning, uitvoering en evaluatie van het onderwijs op de collectieve HB-klassen op de verschillende locaties.

Resultaat in 2024

De werkgroep heeft de huidige stand van zaken rondom het HB-onderwijs op de AnnoNu-scholen geïnventariseerd om zicht te krijgen wat er op ondersteuningsniveau 1, 2 en 3 wordt aangeboden en wat dit betekent voor de collectieve basisondersteuning bovenschools. De bevindingen moeten meegenomen worden bij de ontwikkeling van totale geprofileerde aanbod in het kader van het bestuursarrangement van SWV De Eem (zie volgende paragraaf).

2.4.4. Werkgroep audits

In het kader van de interne kwaliteitszorg functioneert de werkgroep audits bestaande uit enkele schoolleiders, beleidsregisseurs, interne begeleiders en leerkracht-specialisten. Deze werkgroep is verantwoordelijk voor het voorbereiden, uitvoeren en evalueren van audits op basisscholen AnnoNu met een potentieel risico op onvoldoende beoordeling door de onderwijsinspectie.

Per jaar worden er 4-5 volledige interne audits gepland. Daarnaast kunnen er 2-3 deelaudits per jaar aangevraagd worden op een subonderwerp (bijv. didactisch handelen). Tijdens een audit wordt er aan de hand van een kader gekeken naar alle onderdelen uit het inspectiekader. Deze dag bestaat uit vooronderzoek aan de hand van een zelfevaluatie van de school. Een dag op de locatie waarbij klassenbezoeken en gesprekken met MT, IB en leerkrachten plaatsvindt en eindigt met een terugkoppeling. In de twee weken na afloop ontvangt de schoolleider ook nog een auditrapport.

Resultaat in 2024

In augustus en september zijn alle audits ingepland voor schooljaar 2024-2025. Het gaat om 4 volledige audits en 1 deelaudit. Daarnaast zijn er op dit moment een aantal auditoren om persoonlijke omstandigheden niet in staat om een audit uit te voeren. Dit is meegenomen in de planning en hopelijk kunnen ze later dit jaar aansluiten. Op dit moment zijn er geen auditoren weggegaan, wat fijn is voor de continuïteit. In oktober heeft er een deelaudit plaatsgevonden op de Montessorischool Soest. Het thema van dit bezoek was didactisch handelen. Door deze deelaudit zijn alle auditoren die vorig jaar nog geen audit hebben uitgevoerd ook aan de beurt geweest. In november is er een volledige audit uitgevoerd op het Baken. Hierbij werden de auditoren begeleid door Jaap de Jonge van Expertis. Het definitieve auditrapport is inmiddels naar de school gestuurd.

2.4.5. proeftuin Bestuursarrangementen SWV De Eem

In het nieuwe Ondersteuningsplan 'Alle kinderen goed onderwijs' 2024-2028 van SWV de Eem introduceren de schoolbesturen een nieuwe manier van financieren van de extra ondersteuning op onze reguliere scholen. De middelen voor de overdracht per leerling per kalenderjaar en de middelen voor de leerling-arrangementen en deels ook de schoolarrangementen die vanuit de bureauorganisatie van SWV de Eem werden toegekend zijn samengevoegd.

Volgens de afgesproken systematiek van gewogen weging en spreiding ten opzichte van het gemiddelde van het gehele Samenwerkingsverband zijn voor alle besturen naar rato van het aantal leerlingen en de afgesproken systematiek middelen beschikbaar om de extra ondersteuning (niveau 4 en verder) vorm te geven.

Doel hiervan is:

- Ervoor te zorgen dat besturen en scholen zelf planmatig kunnen sturen op de bijdrage aan de doelen van ons gezamenlijke ondersteuningsplan (meer autonomie).
- Er een helder beeld is van elk bestuur waar extra ondersteuning het hardste nodig is (er kan gedifferentieerd worden).
- Daar waar een collectieve opgave ligt op bestuursniveau die ook collectief kan worden georganiseerd.
- Besturen gezamenlijk beter zicht krijgen op hoe de doelen uit ons ondersteuningsplan gerealiseerd (kunnen) worden en daar per wijk/gemeente ook samenwerking op zoeken.

De invulling hiervan vraagt om een analyse op bestuursniveau van de opgaven die er liggen en zicht op de populatie op de verschillende scholen zodat ook zicht ontstaat op de benodigde ondersteuning. Tegelijkertijd zijn er ook opgaven per wijk of per gemeente.

De ambitie van AnnoNu bij deze nieuwe financiering is om meer inclusief en meer geprofileerd onderwijs vorm te geven waarbij het uitgangspunt is, om te ontwikkelen naar collectiever en preventiever ingericht onderwijs dat gericht is op normaliseren.

De volgende doelen zijn inmiddels gesteld:

- Het ontwikkelen van een meerjarige visie op de ontwikkeling van meer inclusief en meer geprofileerd onderwijs met focuspunten op stichtingsniveau en specifieke doelen op schoolniveau. Specifieke schooldoelen die aansluiten bij de ontwikkelopdracht van de school op basis van onderwijsbehoeften bij leerlingen uit het voedingsgebied van de school.
- Op basis van actieonderzoek een helder beeld krijgen waar de scholen staan ten aanzien van inclusief en geprofileerd onderwijs en wat nodig is om vanaf schooljaar 2025-2026 – in samenwerking met collega-scholen – inclusief en geprofileerd onderwijs tot en met ondersteuningsniveau 4 te kunnen bieden.
- Een systeem ontwikkelen waarmee de middelen van het bestuursarrangement in lijn met de bovenstaande doelen aan scholen gealloceerd worden en waarover AnnoNu-scholen verantwoording afleggen aan SWV De Eem.

Vanuit bovenstaande doelen formuleren schoolleiders binnen het bestaande stelsel van kwaliteitszorg de ontwikkelopdracht van hun school en voor de scholengroep als geheel. Deze ontwikkelopdracht bouwt voort op bestaande goede praktijken in het vormgeven van meer inclusief en meer geprofileerd onderwijs. Alle professionals binnen AnnoNu realiseren zich dat elke school te maken heeft met een andere leerlingenpopulatie en andere goede praktijken. Tegelijkertijd zien alle AnnoNu-scholen de noodzaak om in gezamenlijkheid deze ontwikkelopdrachten te realiseren om alle leerlingen in hun ondersteuningsbehoefte goed te kunnen bedienen.

Resultaat in 2024

AnnoNu is zomer 2024 gestart met het analyseren van eerdere schoolondersteuningsplannen (SOP's) en de rapportages per school van het SWV om van daaruit in te schatten hoever de scholen zijn met het ontwikkelen van collectiever en preventiever ingericht onderwijs dat gericht is op normaliseren. De resultaten van deze analyse zijn in focusgroepen gedeeld met de scholen. Tijdens deze focusgroepen is nieuwe informatie opgehaald en ontstonden mooie gesprekken tussen scholen waarin zij uitwisselden hoever zij waren met het bieden van inclusiever onderwijs. Er werd geleerd van elkaar en de verschillen tussen scholen werden duidelijker. De bewustwording dat het gezamenlijk werken aan een meer inclusief onderwijsaanbod waar kan en meer geprofileerd onderwijsaanbod waar nodig een 'must' is en elke school hier volgende stappen in te zetten heeft groeide.

Scholen hebben in rap tempo het nieuwe format SOP van SWV de Eem, dat begin oktober 2024 aangeleverd werd, ingevuld. Hierbij geldt dat deze SOP's de situatie van het 'nu' weergeven en deze SOP's in het voorjaar van 2025 aangescherpt worden op basis van het concretiseren van ambities per school en de scholengroep als geheel begin 2025.

In de maanden november en december 2024 heeft elke school een individueel gesprek met een coachend karakter gehad waarin is nagegaan wat specifiek voor deze school de volgende stap is die gezet kan worden en wat zij daarbij nodig hebben vanuit het bestuursarrangement.

2.4.6. proeftuin Tussenvoorziening SBO-SO

Binnen SWV De Eem is sprake van een jaarlijks optredend conjunctureel tekort aan plaatsen voor leerlingen met een SBO- en SO-toelatingsverklaring (TLV). Dit hangt samen met het feit dat er tweemaal per jaar een natuurlijk instroommoment is. SBO- en SO-scholen streven naar instroom van nieuwe leerlingen voor 1 februari i.v.m. leerlingentelling. Daarnaast komen per 1 augustus jaarlijks plaatsen vrij door doorstroming van leerlingen naar het voortgezet onderwijs.

Leerlingen die na 1 februari een TLV ontvangen zijn moeilijk plaatsbaar in SBO en SO. Tegelijkertijd zijn veel van deze leerlingen niet handhaafbaar in het reguliere basisonderwijs. Om thuiszitters te voorkomen en deze leerlingen toch onderwijs te kunnen bieden, heeft AnnoNu aangeboden een instroomgroep te willen starten voor deze leerlingen.

Resultaat in 2024

AnnoNu heeft een businesscase opgesteld ten behoeve van de haalbaarheid van een instroomgroep. De schoolleider van De Kinderhof heeft aangegeven in principe ruimte te willen bieden aan een mogelijk te starten instroomgroep (fysiek en formatief). Met de directeur-bestuurder van SWV De Eem en de voorzitter college van bestuur van PCBO Amersfoort zijn gesprekken gevoerd hoe dit in gezamenlijkheid vorm kan worden gegeven. De gesprekken hierover worden voortgezet in het voorjaar 2025.

2.4.7. proeftuin Voorziening nieuwkomers

Binnen de gemeente Amersfoort verzorgt het openbaar schoolbestuur Meerkring een taalklas. Bij de uitvoering ervan doen zich knelpunten voor. De capaciteit van de taalklas staat onder druk doordat het aantal leerlingen meer dan verdubbeld is. De doorstroom naar reguliere basisscholen brengt knelpunten met zich mee omdat deze scholen onvoldoende expertise hebben op het gebied van Nederlands als tweede taal (NT2).

PCBO Amersfoort en AnnoNu hebben tot op heden Meerkring geprobeerd te ondersteunen op het gebied van lokalen en personeel. Toch willen beide besturen deze maatschappelijke opdracht verder mee oppakken, door nieuwkomers in Amersfoort binnen hun eigen organisaties te gaan verwelkomen. Om dit goed mogelijk te kunnen maken zijn willen PCBO Amersfoort en AnnoNu dat leerlingen zich eerst aanmelden bij een school van een schoolbestuur (satellietschool) en van daaruit instromen in de taalvoorziening. Deze satellietscholen moeten over expertise beschikken op het gebied van NT2 en traumasensitief werken.

Om dit mogelijk te kunnen maken zijn de volgende voorwaarden van belang:

- het centraliseren van de inschrijving van nieuwkomers via één centraal aanmeldpunt (voor alle besturen i.s.m. de gemeente), waarbij de leerling alvast een plek krijgt toegewezen op een satellietschool én een plek krijgt in de taalklas;
- een bestuurlijk convenant op eerlijke spreiding van nieuwkomers naar satellietscholen (met expertise/ervaring op nieuwkomers) van alle schoolbesturen in Amersfoort;
- het blijvend verbeteren van de kwaliteit op de uitstroom van nieuwkomers uit een taalschool naar een reguliere school, met bijbehorende training en expertisedeling;
- het uitzetten van een helder nazorgtraject, waarbij een nazorgcoördinator begeleidingsuren inzet t.b.v. de uitstromende nieuwkomersleerling in de overgang van de taalschool naar de betreffende satellietschool.

PCBO Amersfoort en AnnoNu hebben een gezamenlijke projectleider benoemd die dit proces uitlijnt in samenwerking met de gemeente, SWV De Eem en Meerkring.

Resultaat in 2024

De projectleider heeft scenario's uitgewerkt waarmee een nieuwe voorziening voor nieuwkomers kan worden gerealiseerd. Na overleg met de gemeente, SWV De Eem en Meerkring is een proces op gang gekomen om te komen tot een gezamenlijke voorziening voor nieuwkomers waarin de expertise van de bestaande taalklas een plek krijgt. In dit proces is landelijke ondersteuning vanuit het expertisecentrum voor onderwijs aan nieuwkomers (LOWAN). Het is de bedoeling om per 1 augustus 2025 te starten met deze gezamenlijke voorziening.

2.4.8. proeftuin Praktijkgericht leren

Binnen AnnoNu bieden we leerlingen op meerdere scholen onderwijsaanbod aan op het gebied van techniek en technologie. De ervaring daarmee is positief. Met name voor kinderen met een uitstroomperspectief PrO en vmbo basis/kader biedt een aanbod voor praktijkgericht leren extra uitdaging. Om dit onderwijsaanbod in scholen te bevorderen is een proeftuin gestart voor het ontwerpen en testen van vormen van praktijkgericht leren en onderzoeken op organisatorische en financiële haalbaarheid en bruikbaarheid binnen toekomstig collectief beleid. Naast het project Gloeilamp bij de St. Carolusschool in Soesterberg, is in Talentum een Legio-studio ingericht, waar kinderen leren robots te bouwen en te programmeren. Daarnaast volgen AnnoNu-leerlingen vanuit verschillende scholen een onderwijsaanbod in de zogenaamde Pr8klas bij vmbo Het Element.

Resultaat in 2024

In Q3 2024 is AnnoNu bij het project Gloeilamp gestart met het verkennen van mogelijkheden om dit aanbod in te zetten voor andere scholen van AnnoNu. Schoolleiders hebben een bezoek gebracht. Project Gloeilamp is gestart met een tweede dag. Eén dag wordt nog steeds ingevuld met kinderen van de Carolusschool. De tweede dag wordt inmiddels ingevuld met kinderen van 3 andere scholen van AnnoNu. De legostudio is vol in gebruik. Elke week maken er 5 groepen van verschillende AnnoNu-scholen gebruik van de Legolessen. Via de subsidie 't is for tech hebben we een extra dag bekostigd gekregen. Hierdoor kunnen we de legostudio in Q4 voor 3 dagen aanbieden aan de scholen. In Q3 is AnnoNu met andere besturen gestart om vorm te geven aan de subsidie PO-VO om het aanbod op het gebied van techniek en technologie te versterken. De pr8klas! is in Q4 2024 weer gestart met 20 kinderen. De leerlingen hebben inmiddels verschillende lessen gehad op het gebied van muziek, zorg en welzijn, horeca en bakkerij, economie en ondernemen.

3. Ons personeel

3.1. Kengetallen personeel

Aantal medewerkers en fte

Onderstaand overzicht laat het aantal medewerkers en het aantal fte zien aan het einde van het kalenderjaar.

Kengetallen personeel		
Jaar	Aantal medewerkers	Aantal fte
2024	697	476
2023 ⁵	541	372
2022 ⁵	530	365
2021 ⁵	523	357

Tevens werd er aan 2 personen een ZW uitkering uitbetaald⁶.

In- en uitstroom van medewerkers

In 2024 stroomden 72 medewerkers in. Het aantal medewerkers dat AnnoNu verliet bedroeg 73, hieronder weergegeven naar de reden van uitstroom.

In- en uitstroom van medewerkers	
Reden	Aantal
Eigen verzoek	48
Pensioen	5
Einde tijdelijk contract/vervanging	13
Blijvend arbeidsongeschikt	5
Overlijden	2
Totaal	73

Leeftijdsopbouw in procenten

Onderstaand overzicht laat de leeftijdsopbouw van de medewerkers zien aan het einde van het kalenderjaar.

Leeftijdsopbouw in procenten				
Categorie	2024	2023	2022	2021
< 25 jaar	4,45	3,88	4,53	4,78
25-34 jaar	21,23	21,44	20,75	19,89
35-44 jaar	29,12	29,21	31,51	30,02
45-54 jaar	24,53	24,58	22,08	21,80
> 55 jaar	20,66	20,89	21,13	23,52
Totaal	100	100	100	100

⁵ Dit is een optelling van de eerdere kengetallen van SKOSS en KPOA.

⁶ AnnoNu is sinds 1 juli 2016 eigen risicodragers voor de ziektewet. Dit betekent dat een medewerker die ziek uit dienst gaat of ziek wordt binnen 28 dagen na uitdiensttreding een Ziektewetuitkering ontvangt van AnnoNu en niet van het UWV. AnnoNu betaalt als eigen risicodragers een lagere premie Ziektewet aan het UWV.

Verhouding mannen en vrouwen

In onderstaand overzicht wordt de verhouding van mannen en vrouwen aan het einde van het kalenderjaar vermeld.

Verhouding mannen en vrouwen		
Jaar	Vrouwen	Mannen
2024	86,51	13,49
2023	86,88	13,12
2022	87,92	12,08
2021	88,15	11,85

Verdeling parttimers en fulltimers

Binnen AnnoNu werkt ca. 6,9% van de medewerkers op fulltime basis en ca. 93,1% op basis van een parttime dienstverband.

3.2. Realisatie van strategisch personeelsbeleid

Het strategisch personeelsbeleid wordt expliciet ingezet om organisatiedoelstellingen te bereiken. Dit moet ondersteunend en afgestemd zijn op de onderwijskundige visie en doelstellingen van de AnnoNu scholen en de opgaven waar zij voor staan. Binnen AnnoNu is een sterke relatie gelegd met de collectieve onderwijskundige ambities en dat wat er nodig is op het terrein van personeelsbeleid. Op basis van bovenstaande is het strategisch personeelsbeleid gericht op stimulering en versterking van vakmanschap van medewerkers, op loopbaanontwikkeling en op duurzame inzetbaarheid. Daarnaast speelt het beleid in op de ontwikkelingen in de wet- en regelgeving, de interne en externe organisatiecontext. De ontwikkeling van het leerling-aantal in combinatie met de huidige krimp van de arbeidsmarkt in de regio spelen hierbij een cruciale rol.

Het strategisch personeelsbeleid van AnnoNu is ingericht in fasen in de loopbaan waarin we rekening houden met de specifieke ontwikkeling van de medewerker.

3.2.1. Professionals in opleiding

Het is de ambitie van AnnoNu om onze opleiden in de school-trajecten potentiële personeelsleden te laten kennismaken met de missie, visie en professionele cultuur binnen AnnoNu-scholen. AnnoNu maakt werk van het Samen Opleiden en begeleiden van studenten binnen haar opleidingsscholen. Als penvoerder van het partnerschap 'Opleidingsschool Utrecht-Amersfoort' heeft AnnoNu een belangrijke rol in het initiëren en uitvoeren van activiteiten die een bijdrage leveren aan de doorontwikkeling van Samen Opleiden⁷ binnen het partnerschap en aan de kwaliteit van het werkplekleren.

Het is de ambitie van AnnoNu om voor (potentieel) personeel loopbaanontwikkeling in het basisonderwijs via werkplekleren te faciliteren. Dit realiseert AnnoNu onder andere door het traineeship zij-instroom en het traineeship versneld voor de klas.

AnnoNu functioneert als een professioneel lerende organisatie met leiderschapsverantwoordelijkheden en gezamenlijk eigenaarschap op alle niveaus met als doel de optimalisering van het leren van leerlingen in de basisschool.

Als volgende stap in de ontwikkeling als professioneel lerende onderwijsorganisatie zien we het verstevigen van de leer- en onderzoekscultuur en het onderzoekend vermogen van de professionals in onze scholen en op AnnoNu-niveau. Conform de ambitie om praktijkgericht onderzoek te stimuleren zet AnnoNu in op de ontwikkeling om ALPO studenten gericht te plaatsen op scholen waar een sterke onderzoekscultuur aanwezig is. Een aanwezige sterke onderzoekscultuur in de schoolorganisatie is een belangrijk onderdeel voor het ontwikkelen van de professioneel lerende organisatie.

Resultaten in 2024

Vanuit de clusterschoolopleiders hebben de studenten informatie gekregen over de 24 scholen. Daarnaast hebben ze de mogelijkheid gekregen om sfeer te gaan proeven op de Open dag van de AnnoNu scholen. De teamleider flexibele schil heeft de studenten geïnformeerd over de betaalde LIO-stage, de begeleiding naar een baan bij AnnoNu en het intensieve begeleidingstraject dat AnnoNu heeft ontwikkeld om de startende leerkrachten goed te begeleiden de eerste 3 jaar nadat ze zijn afgestudeerd. Met alle afstuderende studenten zijn individuele gesprekken gevoerd. We hopen hiermee studenten te binden en te verwelkomen als nieuwe collega's door een goede indruk te geven van onze scholen en AnnoNu.

De werving voor zij-instroom rond september 2024 heeft uiteindelijk 3 geschikte kandidaten opgeleverd. Zij zijn na het succesvol doorlopen van het geschiktheidsonderzoek gestart op 1 februari 2025 op verschillende AnnoNu scholen.

In het traineeship versneld voor de klas zijn in 2024 2 nieuwe medewerkers aangesteld. De belangstelling voor deze opleidingsvorm groeit onder de scholen. Naast het voordeel is dat deze studenten vaak vanuit een stage doorstromen in het traineeship versneld voor de klas, zien we ook dat alle versneld voor de klas medewerker die we tot nu toe hebben aangesteld ook na hun studie verbonden blijven aan AnnoNu.

⁷ AnnoNu biedt voor het samen opleiden een passende ondersteuningsstructuur. De scholen zijn verdeeld in vijf clusters, ieder met een cluster- schoolopleider en cluster- schoolleider. Deze zijn vertegenwoordigd in een vakwerkgroep. Door te werken met cluster- schoolopleiders en gedeeld leiderschap in de bovenschoolse coördinatie kan er snel geschakeld worden op operationeel niveau en is er verbondenheid met de strategische koers. Cluster- schoolopleiders hebben een sterkere verbinding met de schoolleiders in hun cluster en onderling is er een betere afstemming om studenten de juiste werkplek aan te bieden.

3.2.2. Professionele ontwikkeling van startbekwaam naar basisbekwaam

De eerste drie jaren van de onderwijsloopbaan richt AnnoNu de ondersteuning van professionals op het vakmanschap in de klas. In jaar 1 wordt beeld coaching of co-teaching aangeboden. Daarnaast is er binnen de AnnoNu Academie aanbod in de vorm van workshops (bijvoorbeeld: professionele gespreksvoering met ouders) en intervisie.

Resultaten in 2024

Er is gekozen in 2024 voor een nieuwe opzet en te starten met een welkomstbijeenkomst voor nieuwe (startende) medewerkers binnen AnnoNu. Deze vond plaats op 9 september en werd goed bezocht en positief beoordeeld. Tijdens deze bijeenkomst is informatie gedeeld over welke ondersteuning binnen AnnoNu mogelijk is, zoals beeldcoaching en het aanbod vanuit de academie. Dit jaar is ingezet op 'begeleiding op maat'. In 2024 zijn 21 startende leerkrachten in een persoonlijk coachingstraject begeleid.

3.2.3. Voortgaande professionalisering en loopbaanontwikkeling

AnnoNu faciliteert en stimuleert professionele verbinding en professionele ontwikkeling ten dienste van schoolontwikkeling onder andere via de AnnoNu academie. Vak-ontwikkeling in de vorm van voortdurende professionalisering is vanzelfsprekend en essentieel bij alle medewerkers. Wij leren van en met elkaar en delen kennis op school- en AnnoNu niveau.

Daarnaast investeert AnnoNu in de leer- en onderzoekscultuur in scholen om op basis van hun onderzoekend vermogen professionals in staat stelt het beste uit zichzelf te laten halen ten behoeve van de ontwikkeling van de kinderen in onze scholen. Onderzoekswerkplaatsen spelen daarin een belangrijke rol.

Daarnaast biedt AnnoNu de mogelijkheid aan medewerkers om toegelaten te worden tot een kweekvijver voor leidinggevendenden. AnnoNu vindt het van belang de kwaliteit te borgen van het leiderschap in een leidinggevende functie. Voor de instroom van de functie teamleider en schoolleider is er een procedure vastgesteld.

Resultaten in 2024

Vanuit de AnnoNu-academie zijn de volgende professionaliseringsactiviteiten uitgevoerd:

- De academie is aangevuld met een aanbod rondom de basisvaardigheden rekenen, burgerschap en Artificial Intelligence binnen het onderwijs.
- Het netwerk van het Jonge Kind heeft een andere invulling gegeven aan de bijeenkomsten en deze heeft een positief effect op de opkomst.
- Er is een nieuwe aanbieder van de BHV trainingen gevonden die aan onze wensen kan voldoen.
- Het leernetwerk groep 8 en het netwerk van Intern begeleiders zijn al samengesteld met medewerkers van AnnoNu.
- Er is een start gemaakt met het opzetten van een intern-auditteam als aanvulling op het bestaande auditteam van AnnoNu. Deze auditoren worden begin 2024 opgeleid.
- De training onder-overprikkeling was een groot succes. In verband met de hoeveelheid deelnemers, zal in het voorjaar 2024 nogmaals worden aangeboden.

Het blijkt dat het aanbod binnen de AnnoNu academie nog meer moet gaan aansluiten bij de behoefte t.a.v. professionalisering team(leden) in relatie tot hun schoolplanontwikkeling.

In 2025 wordt de invulling van de academie onder de loop genomen en zal er wellicht een ander aanbod komen. Aansluitend bij de ontwikkelingen van de scholen en met een koppeling naar het koersplan/jaarplan binnen AnnoNu.

In 2024 heeft AnnoNu geparticipeerd in het NRO-project Onderzoekend leren. In het kader van dit project is op de Caeciliaschool en Het Bakken in een onderzoekswerkplaats praktijkgericht onderzoek gedaan i.s.m. de Universiteit van Utrecht naar verbetering van het onderwijs in rekenen-wiskunde en taal. In 2025 zal het aantal onderzoekswerkplaatsen binnen AnnoNu uitgebreid gaan worden.

In 2024 zaten er geen teamleiders die potentieel benoembaar waren voor de functie schoolleider in de kweekvijver maar wel 3 leerkrachten die potentieel benoembaar zijn als teamleider.

3.3. Realisatie van personeelsbeheer

3.3.1. Inventarisatie formatiebehoefte

Binnen AnnoNu wordt jaarlijks na de 1 februari-leerlingentellingen een prognose opgesteld t.a.v. het verloop van de formatie per 1 augustus. Het betreft de beschikbare formatie die er nodig is t.a.v. de functie van leerkracht. De reden hiervoor is om een duidelijk zicht te krijgen op het verloop van de leerkracht-functie in relatie tot het lerarentekort. Deze wordt gerelateerd aan de benodigde formatie per 1 augustus. Op basis daarvan wordt bepaald of er sprake is van lokale formatietekorten en overschotten.

Resultaten in 2024

Wat steeds duidelijker wordt, is dat er binnen AnnoNu geen sprake is van een personeelstekort op formatieve functies. Sterker nog, door het dalende aantal kinderen in de gemeente Amersfoort en het aflopen van subsidieregelingen hebben 8 van de 24 scholen te maken met krimp. Deze krimp kan grotendeels worden opgevangen door natuurlijk verloop onder het personeel.

Wel blijft vervanging een uitdaging, met name bij kortdurende vervangingsaanvragen. De meeste langlopende verzuimmeldingen, zoals zwangerschapsverloven, kunnen worden opgevangen met personeel vanuit de flexibele schil.

3.3.2. Maatregelen om tot een passende formatie te komen

De inventarisatie van de formatiebehoefte maakt zichtbaar of er sprake is van een tekort of een overschot met daaruit voortvloeiende mobiliteitsverplichtingen en andere maatregelen om de formatiebehoefte in evenwicht te brengen met de beschikbare formatie. Hierbij gelden de benoemingsvolgordes zoals vastgelegd in de vigerende CAO. Waar nodig wordt de uitvoeringsnotitie onvrijwillige mobiliteit gevolgd. Daarnaast biedt de flexibele schil mogelijkheden om tekorten en/of overschotten op te vangen.

Resultaten in 2024

In 2024 was de uitlijning van het proces van mobiliteit zodanig dat het AnnoNu lukt om de structureel formatieve vacatures allemaal voor de zomervakantie in te vullen.

Het tijdspad dat we hanteren werkt goed. Het tijdig gesprekken voeren met medewerkers van scholen waar krimp speelt, helder hebben of dit met natuurlijk verloop kan worden opgevangen en ze anders koppelen aan scholen met vacature ruimte maakt dat we begin maart kunnen starten met de interne en externe werving.

De inzet van een recruiter en de medewerker werving van AnnoNu zorgt ervoor dat de belangstellende snel een aanbod gedaan kan worden en waar meerdere scholen van profiteren.

Op de banenmarkt van 8 april waren er meer dan 80 bezoekers. Doordat er veel vacatures bekend waren is het moment voor de meivakantie het meest waardevol. We blijven de banenmarkt jaarlijks rond de meivakantie organiseren.

Op dit moment bedraagt de flexibele schil 44,8 fte. 61 personen met samen een aanstelling van 40,4 fte werken in de flexibele schil vanuit een benoeming in de VIP. 4,4 fte, 6 medewerkers, zijn werkzaam in de flexibele schil vanuit een Transvita of Zilverpool detachering.

De inzet van de flexibele schil wordt steeds meer gebruikt om medewerkers die graag op een school willen blijven werken een contract aan te bieden. Om de druk op de invulling van vervangingen te verlichten hebben de schoolleiders dit jaar de mogelijkheid gekregen om boven begroting nieuwe medewerkers aan te nemen. De school heeft dan geen vaste formatieve ruimte maar door het contract in de flexibele schil kunnen we deze medewerkers toch aan AnnoNu en de school van hun keuze binden.

3.3.3. Beheersing van uitkeringen na ontslag

Met ingang van 1 augustus 2022 is er sprake van een modernisering van het participatiefonds. Dit betekent dat uitkeringskosten standaard een eigen bijdrage kennen van 50%. Onder voorwaarden kan deze eigen bijdrage verlaagd worden naar 10%. Daarom wordt er zorgvuldig bijgehouden welke tijdelijke werknemers we inzetten op tijdelijke formatieve vacatures; hier zit namelijk het grootste risico. Ons beleid is om tijdelijke formatieve medewerkers in de flexibele schil op te nemen.

Bij uitstroom van personeel onderzoeken wij voortijdig en zorgvuldig hoe het zit met uitkeringsrechten van medewerkers. Daar waar nodig zetten wij werk-naar-werk trajecten in, volgens de systematiek van het Participatiefonds. Periodiek wordt aan de hand van overzichten van het UWV en het Participatiefonds met uitkeringsgerechtigden een lijst bijgewerkt waarmee we in beeld hebben of er mogelijk een uitkering ten laste van AnnoNu komt.

3.3.4. Werkdrukmiddelen

Op 9 februari 2018 is tussen de minister en sociale partners in het primair onderwijs het zogenoemde werkdrukakkoord gesloten. Dit akkoord bevat afspraken over de aanpak van werkdruk in het PO, de besteding van de middelen, de verantwoording, evaluatie en mogelijke bijsturing.

AnnoNu heeft een notitie opgesteld waarin beschreven staat op welke wijze AnnoNu het proces van dit werkdrukakkoord vormgeeft.

De volgende onderdelen staan beschreven:

- Uitgangspunten AnnoNu inzet middelen
- Procesbewaking
- Het goede gesprek over werkdruk op schoolniveau: een professionele dialoog
- Inhoud, advies en besluit over bestedingsplannen
- Verantwoording en monitoring op bestuursniveau

AnnoNu onderschrijft het belang dat de bestedingsplannen op teamniveau tot stand komen met instemming van de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraden. Hierdoor is een breed palet ontstaan van de besteding van de middelen die steeds passend is binnen de context van de school. AnnoNu ziet hierin zijn rol als voorwaardenscheppend en bewakend. Aan het eind van ieder schooljaar wordt op de scholen de inzet van de werkdrukmiddelen geëvalueerd en een bestedingsplan voor het nieuwe schooljaar opgesteld.

3.4. Realisatie van personeelszorg

3.4.1. Ziekteverzuim AnnoNu

AnnoNu geeft in het kader van personeelszorg hoge prioriteit aan het tegengaan van ziekteverzuim.

De risico's verbonden aan een blijvend hoog verzuim zijn namelijk hoog. Denk hierbij aan:

- Continuïteit van de kwaliteit van het onderwijs door verschillende leerkrachten voor de groep, groepen naar huis moeten sturen etc. Niet alleen voor de groep waarvan de leerkracht is uitgevallen, maar ook in de groep waar de vervanger mogelijk een 'gat' achterlaat.
- Verhoging van de (ervaren) werkdruk door de collega's die extra taken en/of verantwoordelijkheden op zich moeten nemen door afwezigheid van de zieke medewerker.
- Verhoging van de ervaren werkdruk door de leidinggevenden in relatie tot vervangingsproblematiek en begeleiding van zieke medewerkers.
- Hogere kosten van vervanging. Er zijn bij langdurig hoog verzuim niet genoeg financiële middelen gereserveerd om de vervangingskosten op te vangen.
- Hogere kosten voor interventies op het gebied van re-integratie.

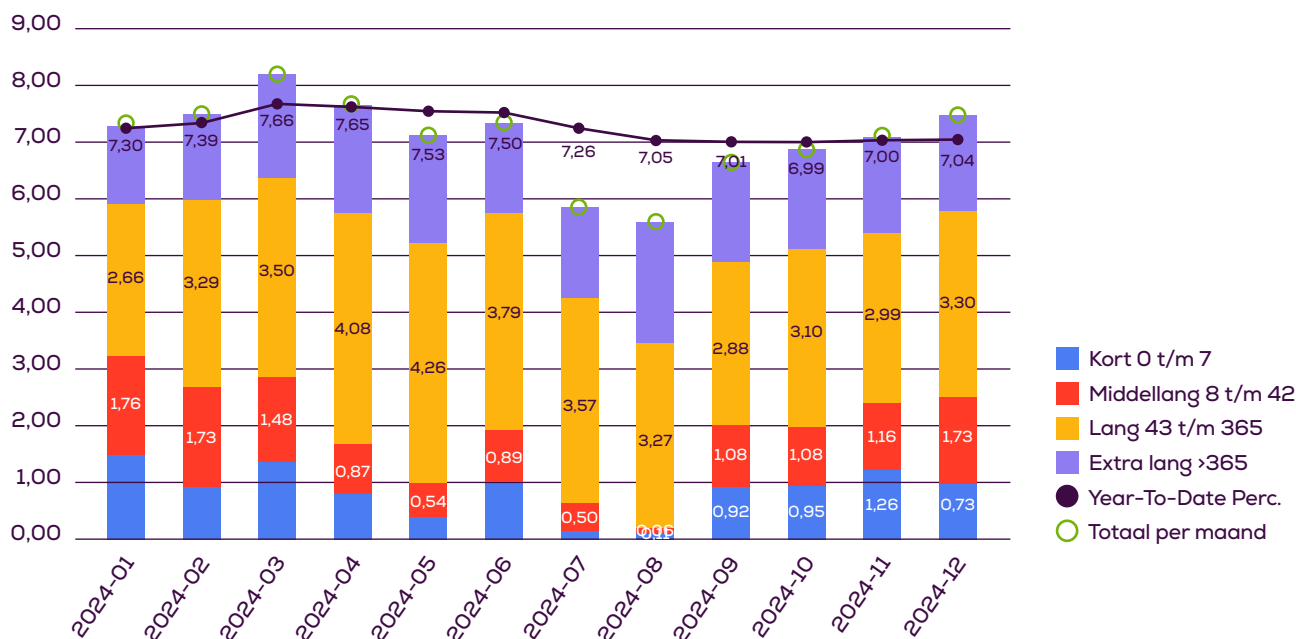
Sinds 1 januari 2024 functioneert AnnoNu als fusieorganisatie. In het DGO (zomer 2023) is afgesproken dat AnnoNu gaat werken met het Eigen Regie model⁸ (ERM) als het gaat om verzuim en preventie.

In het eigen regie model zijn de volgende uitgangspunten belangrijk.

1. De schoolleider voert vanuit zijn personeelsverantwoordelijkheid gesprekken met zijn medewerkers in het kader van personeelszorg.
2. Autonomie van medewerkers & invloed op eigen werksituatie vergroten. Conform het eigen regiemodel draagt iedere medewerker – binnen de kaders van de Wet en cao – bij aan de preventie en het oplossen van gezondheids- en (sociale) veiligheidsproblemen bij zichzelf en bij collega's, opdat de onderwijsprocessen in scholen voortgang vinden.
3. De schoolleider is binnen de kaders van de strategische koers eindverantwoordelijk voor de uitvoering van het plan voor personeels- zorg (arbobeleid, verzuimbeleid, duurzame inzetbaarheid).
4. Het gemiddelde ziekteverzuim stabiliseert op 5%.

Resultaat in 2024

Het verzuimcijfer heeft zich gedurende 2024 als volgt ontwikkeld.

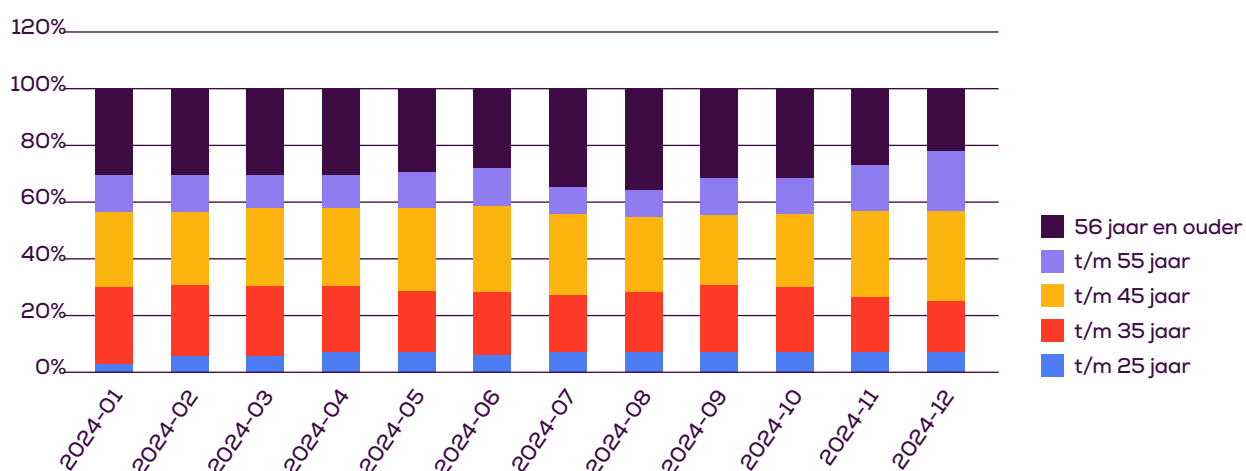


⁸ Inmiddels zijn door de voorheen SKOSS-scholen de eerste stappen in het ERM gezet, de scholen van voorheen KPOA werken al sinds 2015 met het ERM. Het eigen regie model gaat uit van eigenaarschap bij medewerker en leidinggevende als het gaat om preventie en curatie.

Daarbij vallen de volgende zaken op:

1. Het verzuimcijfer over 2024 2024 is voor AnnoNu 7,0%.
2. Het verzuim in Nederland is in de maanden januari t/m maart hoger, o.m. vanwege de griepgolf. Daarna zakt het ziekteverzuim vaak naar het laagste punt in het jaar in juli/augustus. Vanaf september stijgt het verzuim weer. Dit is conform de trend die we in Nederland zien.
3. De meldingsfrequentie (hoe vaak één medewerker zich gemiddeld ziekmeldt in één jaar) is iets hoger dan gewenst 0,81 (wenselijk is rond de 0,7)
4. Bijna 50% van het verzuim is lang verzuim (6 weken tot een jaar).

Wanneer we kijken naar de verzuimcijfers uit de verschillende leeftijdscategorieën, is de ontwikkeling in 2024 als volgt:



Wat hieruit blijkt is dat het zwaartepunt van het verzuim ligt in de leeftijdscategorieën 25 tot en met 45 jaar en 56 jaar en ouder.

Als preventiemaatregel voor oplopend ziekteverzuim vond in 2024 voor nieuwe schoolleiders en teamleiders de training 'Eigen regie model' plaats door Falke en Verbaan.

Wanneer we de werkprocessen in het kader van de Wet verbetering Poortwachter gedurende 2024 nader analyseren blijken ook daar verbeteringen mogelijk:

1. Leidinggevendenden sturen vaak (ca. 60%) geen adviesvraag in. Wanneer de bedrijfsarts deze vooraf tijdig ontvangt, kan de bedrijfsarts het gesprek doelgerichter ingaan en met een kwalitatief beter advies komen.
2. Vervolgafspraken met de bedrijfsarts worden niet altijd tijdig ingepland (ca. 25%). Vanuit Poortwachter is de richtlijn dat er zes wekelijks contact is met de bedrijfsarts. Met regelmaat zijn er te lange tussenpozen bij de gesprekken met de bedrijfsarts.
3. Medewerkers worden niet gedeeltelijk beter gemeld, vanwege het feit dat de vervanger er nog volledig is en de school wellicht met extra kosten wordt geconfronteerd.
4. Tot begin september 2024 was de beleidsregisseur personeel coördinator van alle verschillende processen in het kader van de Wet verbetering Poortwachter (WvP). Het heeft echter geleid tot een situatie waarin de verantwoordelijkheden niet altijd lagen waar ze hoorden.
5. In de huidige opzet van de providerboog (netwerk van aan AnnoNu verbonden coaches, haptonoom, loopbaanadviseurs) etc. bepaalt de beleidsregisseur op basis van de vraag van de schoolleider, welke interventie het beste kan worden ingezet. De beleidsregisseur koppelt vervolgens een medewerker aan een aanbieder uit de providerboog. Deze werkwijze komt echter niet overeen met de visie van AnnoNu op eigen regie.

Op basis van de geconstateerde ontwikkeling van het ziekteverzuim en de uitgevoerde werkprocessen in het kader van personeelszorg zullen in 2025 de volgende verbetermaatregelen doorgevoerd gaan worden:

1. Aanpassing van het administratieve proces, waarbij de verantwoordelijkheden voor het proces rondom de wet verbetering poortwachter volledig bij de leidinggevende komt te liggen. InSite inmiddels hiertoe volledig uitgerust en ondersteunt de leidinggevende hierin volledig. De beleidsregisseur heeft in het proces Wet verbetering Poortwachter een adviserende rol en monitort het effect van deze aanpassing.
2. Kwetsbaarheid Providerboog (netwerk van aan AnnoNu verbonden coaches, haptonoom, loopbaanadviseurs). AnnoNu werkt met een aantal externe partners in de providerboog. Gezien de geringe omvang van deze groep en de leeftijd van een aantal van deze externe partners zijn aanvullingen wenselijk.
3. Bevorderen eigen regie van medewerkers. Nu koppelt de beleidsregisseur personeel een medewerker aan een aanbieder uit de providerboog (coaching/haptonomie, loopbaanbegeleiding etc.). Om de eigen regie van medewerkers tijdens ziekte, ter preventie en inzake het welbevinden verder te vergroten, is een andere organisatie van onze providerboog nodig. Advies is om een pilot op te zetten met InstapWerk waarbij onderzoek wordt gedaan om eigen regie centraal te stellen, ten aanzien van de ondersteuningsbehoefte van medewerkers, met als doel het vergroten van welbevinden. Binnen deze pilot worden ook aanvullende interventies ingezet voor de verschillende doelgroepen (denk aan de leeftijdscategorie 25-45 en 56+).
4. Verzuimgesprekken op de scholen. Het inplannen van verplichte verzuimadviesgesprekken door de beleidsregisseur personeel met de schoolleiders van de scholen waar het verzuimcijfer hoog is. Schoolleiders met een gemiddeld verzuimcijfer kunnen op eigen verzoek ook een verzuimadviesgesprek inplannen. De beleidsregisseur personeel bespreekt in een verzuimadviesgesprek de verschillende medewerkers die (langdurig) verzuimen, frequent zieke medewerker en interventies op individueel/collectief niveau. De beleidsmedewerker personeel koppelt de informatie uit de gesprekken terug aan de beleidsregisseurs Onderwijskwaliteit & Innovatie ten behoeve van de PDCA-cyclus.

3.4.2. Overige maatregelen om de gezondheid van medewerkers te vergroten

Naast de aandacht voor ziekteverzuim is er ook aandacht voor preventieve maatregelen om verzuim te voorkomen. Zoals de inzet en scholing van preventiemedewerkers, de vierjaarlijkse risico-inventarisatie en evaluatie, de inzet van scholing van interne vertrouwenspersonen en de jaarlijkse griepvaccinatie. AnnoNu wil naast goed werkgeverschap en goede (secundaire) arbeidsvoorwaarden ook inzetten om medewerkers aan zich te binden en boeien en hun duurzame inzetbaarheid en werkplezier te vergroten. AnnoNu en haar medewerkers zijn samen verantwoordelijk voor het realiseren van duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers. Dit betekent dat wij naast de inspanning die onze medewerkers leveren, wij hen ontspanning willen bieden om op deze manier hun duurzame inzetbaarheid te vergroten en een goede balans werk-privé te ondersteunen. Voor een goede balans tussen werk-privé biedt AnnoNu mogelijkheden in het kader van het generatiepact, een thuiswerkregeling en onafhankelijk advies bij stress door financiële problemen.

Resultaat in 2024

Afgelopen jaar heeft er een bijeenkomst voor alle preventiemedewerkers plaatsgevonden op 30 januari 2024. Doel van deze bijeenkomst was het doorspreken van alle vragen en stappen in het proces rondom het opstellen van de vierjaarlijkse Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E). In 2024 hebben alle scholen in Amersfoort en Nijkerk de RI&E opgesteld. De scholen in Soest en Soesterberg hebben dit proces doorlopen in 2023.

Jaarlijks wordt er een bijeenkomst georganiseerd voor alle interne vertrouwenspersonen. Doel is op wetgeving, actualiteiten en casuïstiek met elkaar te bespreken. Dit jaar heeft de bijeenkomst plaatsgevonden op 4 november 2024.

Ook in 2024 hebben medewerkers van AnnoNu zich kunnen opgeven voor de jaarlijkse griepvaccinatie. Er zijn circa 25 medewerkers die van deze mogelijkheid gebruik hebben gemaakt.

In 2024 hebben medewerkers van AnnoNu de mogelijkheid gehad om via FiscFree gebruik te maken van de mogelijkheid van uitruil van arbeidsvoorwaarden. Denk hierbij aan het fiscaal vriendelijk sporten en aanschaf van een fiets. Deze uitruilmogelijkheden zijn gestimuleerd vanuit de insteek van werken aan duurzame inzetbaarheid. Meer dan 60 medewerkers hebben een fiets aangeschaft.

In 2024 hebben alle medewerkers een het abonnement CultuurWerkt gekregen. Medewerkers kunnen hiermee met korting kaarten kopen voor musea, theatervoorstellingen en concerten.

Daarnaast heeft AnnoNu voor haar medewerkers een padeltoernooi en een beachvolleybaltoernooi en een groot AnnoNu-feest in de Flint georganiseerd.

In 2024 hebben vijf medewerkers zich aangemeld voor het generatiepact. Er zijn geen medewerkers geweest die gebruik hebben gemaakt van budgetcoaching.

3.4.3. AnnoNu-beleid in het kader van de Participatiewet: banenafpraak

De Participatiewet, sinds 1 januari 2015 van kracht, heeft tot doel om meer mensen met een arbeidsbeperking aan een baan te helpen. Iedere organisatie met meer dan 25 medewerkers in dienst dient een percentage mensen met een ziekte of handicap in dienst nemen. AnnoNu onderschrijft de doelstelling van de Participatiewet en voert hier actief beleid op.

Resultaat in 2024

Ook in 2024 is AnnoNu blijven zoeken naar geschikte kandidaten uit de doelgroep banenafpraak in het kader van de Participatiewet voor verschillende functies bij AnnoNu. Er is regelmatig contact met het Werkgeversservicepunt, maar ook met andere besturen ten aanzien van mogelijke kandidaten. Binnen het stafteam op kantoor werkt sinds november een medewerker in een participatiebaan, hij ondersteunt het secretariaat met vooral huishoudelijke taken.

3.5. Ontwikkeling personeelsbeleid: speerpunten jaarplan AnnoNu 2024

In 2024 heeft AnnoNu drie werkgroepen voor het uitvoeren van bestaand personeelsbeleid. Daarnaast zijn er drie proeftuinen actief om het personeelsbeleid te innoveren:

- werkgroep Samen opleiden
- werkgroep Personeel AnnoNu
- werkgroep Onderwijsfestival
- proeftuin Inzet ondersteuningsteam
- proeftuin Maatwerk inductie
- proeftuin Onderwijsregio

3.5.1. Werkgroep Samen opleiden

Doelen van de werkgroep zijn de planning en uitvoering van de begeleiding Samen opleiden per cluster van scholen, de planning en uitvoering Begeleiding starters per cluster van scholen, de jaarlijkse kwaliteitsevaluatie Samen opleiden en participatie in Peer review Samen Opleiden en inductie (in verbinding met de ontwikkeling van de Onderwijsregio).

De leden van de werkgroep participeren gedurende het schooljaar binnen overlegstructuren vanuit de Hogeschool Utrecht (HU) en de onderwijsregio. De ontwikkelingen binnen de onderwijsregio en de HU worden gevolgd en waar mogelijk wordt hier proactief al rekening mee gehouden bij het opstellen van het beleidsplan en/of de uitvoeringsnotitie.

Tijdens de werkgroep momenten wisselen de leden relevante informatie uit die verkregen is vanuit de verschillende regionale en opleidingsoverleggen. Ze bespreken en volgen de kwaliteit van de opleidingsplekken en de studenten die op dit moment binnen AnnoNu scholen zijn, waarbij de schoolscan als uitgangspunt van de huidige kwaliteit en als evaluatiemiddel ingezet kan worden. Waar nodig sturen ze bij en ondersteunen elkaar en de scholen bij het uitvoeren van het beleid en de uitvoeringsnotitie Samen Opleiden.

Resultaat in 2024

Begin 2024 is de werkwijze van samen opleiden binnen AnnoNu geharmoniseerd en is de basis gelegd voor de gezamenlijke visie op Samen Opleiden. De school scans zijn afgenomen en er is een bestuursscan opgeleverd ten behoeve van de peer review. In november heeft de peerreview plaatsgevonden. Vanaf december wordt gewerkt aan het beleidsplan Samen opleiden. Vanaf januari verwachten we meer inzicht en input te krijgen over de verdere ontwikkeling binnen de onderwijsregio.

3.5.2. Werkgroep Personeel AnnoNu

Doelen van de werkgroep zijn de planning, uitvoering en evaluatie van werving en selectie traineeships AnnoNu, de planning, organisatie uitvoering en evaluatie van Banenmarkten en de planning, organisatie uitvoering en evaluatie van kennismaking van nieuwe medewerkers op het AnnoNu-kantoor.

Resultaat in 2024

Op 8 en 9 april vonden banenmarkten plaats waarop tijdens speeddates werkzoekenden en medewerkers met mobiliteitswensen in contact kwamen met de schoolleiders van AnnoNu-scholen.

In het najaar zijn gesprekken gevoerd met LIO studenten en studentopleiders om hen aan AnnoNu te binden en hen te boeien.

Op 15 oktober zijn vacatures zij-instroom opengesteld. Op 5 november was een informatieavond. 7 november is de selectie uitgevoerd samen met de werkgroep Personeel AnnoNu en donderdagavond 14 november zijn de gesprekken houden samen met de schoolopleiders.

Op 13 februari en 16 september vonden bijeenkomsten plaats voor nieuwe medewerkers. Deze zijn door betrokkenen als zeer prettig ervaren. Daarin kwam ook het onderwerp inductieprogramma ter sprake wat positief werd beoordeeld. Het totale onboardingsprogramma maakt dat collega's graag bij AnnoNu willen blijven.

3.5.3. Werkgroep Onderwijsfestival

Doel van de werkgroep is het organiseren van een tweejaarlijks onderwijsfestival dat gericht is op inhoudelijke inspiratie van medewerkers van AnnoNu en het versterken van hun onderlinge verbondenheid.

Resultaat in 2024

In de Q3 is de werkgroep bij elkaar geweest en hebben de brainstormsessies met de onderwijsprofessionals plaatsgevonden. In Q4 is er een uitvoeringsnotities opgesteld, hierin is opgenomen wat het doel is van het onderwijsfestival en vanuit welke uitgangspunten er wordt gewerkt. De programmering wordt in Q1 2025 afgerond en het festival staat gepland op 6 juni 2025.

3.5.4. Proeftuin Inzet ondersteuningsteam

Doelen van de proeftuin Inzet ondersteuningsteam zijn de verbetering van de resultaten op scholen die potentieel onvoldoende of zwak dreigen te worden enerzijds en de medewerkers van het ondersteuningsteam een breder carrièreperspectief bieden binnen de organisatie anderzijds. Met als resultaat dat de expertise binnen de stichting wordt vergroot en scholen hiervoor geen externe partijen hoeven in te huren.

Resultaat in 2024

In Q3 is het ondersteuningsteam opgestart. Verschillende scholen hebben aanvragen gedaan voor ondersteuning en alle 4 de specialisten zijn binnen de scholengroep actief. De aanvragen variëren in urgentie, tijd en complexiteit.

Uitkomsten van de eerste evaluatie in november zijn bekend. De inzet van het ondersteuningsteam wordt als waardevol ervaren. De leden van het ondersteuningsteam zitten nagenoeg vol. Alleen de reken-specialist heeft ruimte over. De manier van aanvragen en toekenning van de inzet vraagt om een heldere werkwijze omdat het aantal vragen het aanbod soms overstijgt. Voor de duurzaamheid moet er gekeken worden hoe de capaciteit aan te passen aan het aantal potentiële aanvragen.

3.5.5. Proeftuin Maatwerk inductie

Doel van deze proeftuin is het ontwerpen en testen van een draaiboek voor de begeleiding en professionalisering van starters in onderwijskansenscholen met specifieke focus op taalverwerving, traumasensitief werken en intensieve samenwerking met en hulpverlening aan ouders.

Resultaat in 2024

De werkgroep heeft de afgelopen maanden (sept-dec 2024) de nadruk gelegd op de organisatie van de studiereis naar Ierland. Vanuit Erasmus+ subsidie wordt starters van onderwijskansenscholen de mogelijkheid geboden om deel te nemen aan een studiereis Ierland (Limerick & Dublin) om binnen het door de overheid gestuurde DEIS programma verdieping te zoeken ten aanzien van het professioneel handelen. Deze reis leert de startende leerkracht vanuit internationaal perspectief naar een complex probleem (werken aan kansengelijkheid) te kijken, middels het volgen van colleges, schoolbezoeken te doen en het gesprek te voeren met andere collega's (peers) van andere onderwijskansenscholen. De reis zal ook bijdragen aan de enculturatie binnen AnnoNu en invulling geven aan goed- en aantrekkelijk werkgeverschap. Ter voorbereiding van de studiereis zijn er in januari, maart en april 2025 drie (inhoudelijke) voorbereidingsbijeenkomsten gepland.

3.5.6. Proeftuin Onderwijsregio

Onderwijsregio Midden-Nederland is een wettelijk initiatief dat samenwerking faciliteert tussen ongeveer 90 schoolbesturen, drie opleidingsinstituten (HU, Marnix Academie en Universiteit Utrecht), en Transvita. Het doel is om gezamenlijk te werken aan urgente en structurele uitdagingen in het onderwijs, zoals het aanpakken van het lerarentekort, het binden en boeien van onderwijsprofessionals, en het bieden van diverse loopbaanmogelijkheden in het primair, voortgezet en middelbaar beroepsonderwijs. Daarnaast wordt er ingezet op het vormgeven van samen opleiden en professionaliseren in nauwe samenwerking met de opleidingsinstituten.

Resultaat in 2024

AnnoNu treedt op als penvoerder van dit initiatief en ontvangt jaarlijks €8 miljoen om te verdelen onder de verschillende partnerschappen en projecten. Nieuwe projecten worden beoordeeld op hun bijdrage aan duurzaamheid, samenwerking en hun aansluiting bij de vastgestelde doelstellingen van de Onderwijsregio. Het lid CvB van AnnoNu is aangesteld als voorzitter en neemt voor een dagdeel per week deze verantwoordelijkheid op zich, waarvoor een vergoeding van € 18.500 per jaar is vastgesteld. De penvoerdersrol, die gepaard gaat met de coördinatie van de regio, brengt een vergoeding van € 20.000 met zich mee, met een aanvullende structurele vergoeding van € 12.500 voor het systeem van penvoerderschap. Het initiatief wordt ondersteund door een duidelijk plan van aanpak, een samenwerkingsovereenkomst opgesteld door PwC, en aanvullende presentatiematerialen die richting en structuur bieden. Deze aanpak benadrukt de gezamenlijke ambitie om een duurzaam, innovatief en toekomstbestendig onderwijssysteem in Midden-Nederland te realiseren, waarin samenwerking en gedeeld leiderschap centraal staan.

4. Onze middelen

4.1. Huisvesting

Onze schoolgebouwen en speelterreinen zijn primair bedoeld om de ontwikkeling en het leren van leerlingen te faciliteren. Of leerlingen nu instructie krijgen voor rekenen-taal, een rollenspel spelen in de huishoek of met een programma voor een 3D-printer leren werken, voor iedere leerervaring is er sprake van een zo optimaal mogelijke leer-/werkomgeving.

Onze verantwoordelijkheid voor de gezondheid en veiligheid van leerlingen en medewerkers stelt (wettelijke) kwaliteitseisen aan onze schoolgebouwen en speelterreinen.

Wij bevorderen de duurzaamheid van onze schoolgebouwen en speelterreinen door (preventieve) maatregelen op het gebied van energieverbruik en materiaalgebruik.

Onze investeringen in schoolgebouwen en speelterreinen moeten voldoen aan wettelijke eisen en gesloten overeenkomsten met gemeente en collega-schoolbesturen.

AnnoNu participeert in Samenfoort PO Huisvestingscoöperatie Amersfoort U.A. en, al dan niet samen met de gemeente, in Verenigingen van Eigenaren (De Marke, Sint Joris en Baken).

4.1.1. Onderhoud

4.1.1.1. Klachtenonderhoud

Het urencontract voor het klachtenonderhoud voor 2024 met SRO voor de scholen in Amersfoort is aangepast. Een deel van de uitvoering van het klachtenonderhoud is uitgevoerd door Bouwcombinatie Hoevelaken middels een urencontract. Bouwcombinatie Hoevelaken voert ook het klachtenonderhoud voor de scholen in Soest, Soesterberg uit.

4.1.1.2. Meerjarig onderhoud

In 2024 zijn onder andere de volgende werkzaamheden vanuit het meerjarig onderhoudsplan (MJOP) uitgevoerd:

- Nieuwe vloer en groot schilderwerk bij de Kameleon.
- Nieuwe vloer op de begane grond bij de Malelande.
- Nieuwe kleuterberging bij de Biezen
- Nieuwe toiletgroep bij School op de Berg
- Renovatie van de kleuterlokalen bij de Achtbaan
- Volledig nieuw schilderwerk incl. nieuwe kleurstelling aan de buitenzijde van de Ludgerusschool
- Nieuwe kleurstelling aan de buitenzijde bij de Achtbaan

In 2024 is er € 1.226.373 onttrokken aan de voorziening groot onderhoud, waar een onttrekking van € 676.000,- was begroot. Een aantal posten zijn doorgeschoven naar 2025 en verder omdat bij de jaarplanning is gebleken dat vervanging e/o uitvoering nog niet nodig was.

Het onderhoud van Kubus SP en De Kinderhof zijn tot een minimum beperkt vanwege de aankomende vervangende nieuwbouw.

4.1.1.3. Raamcontract aannemer

AnnoNu heeft de beide percelen van het raamcontract voor de uitvoering van de bouwkundige werkzaamheden van het MOP voor Amersfoort verlengd. Voor Soest is er nog geen raamcontractant. De grotere werkzaamheden worden aanbesteed voor dit perceel.

4.1.1.4. Onderhoudscontracten

In 2024 is een start gemaakt om de onderhoudscontracten van de scholen in Soest en Amersfoort te integreren. Diverse onderhoudscontracten zijn hierdoor aangepast. Er is een aanbesteding geweest voor het onderhoud van de werktuigbouwkundige installaties. De overige onderhoudscontracten voor o.a. inbraak en brandmeldinstallaties, brandveiligheidsvoorzieningen, daken, speeltoestellen (plein/speellokaal) en liften zijn verlengd. De scholen zijn aan het begin van 2024 geïnformeerd over de data van uitvoering van de diverse werkzaamheden.

4.1.2. Veiligheid

4.1.2.1. Brandveiligheid

In het najaar zijn de scholen geïnspecteerd door de brandweer. Op een paar kleine gebruiksverbeteringen na, zijn er geen opmerkingen van de brandweer gekomen op de brandveiligheid van de gebouwen. Begin december is er door vuurwerk brand geweest in een lokaal bij de Caeciliaschool. Naar aanleiding hiervan is er een onderzoek gestart naar het vervangen van inbrandige brievenbussen.

4.1.2.2. Legionellabestrijding

In 2024 zijn de benodigde controles en herstelwerkzaamheden voor de bestrijding van legionella uitgevoerd.

4.1.2.3. Controle NEN3140

De keuringen van de NEN3140 zijn uitgevoerd en de aangetroffen gebreken zijn hersteld.

4.1.3. Tijdelijke locaties

4.1.3.1. Medegebruik

AnnoNu betaalt een medegebruiksvergoeding aan PCBO voor het gebruik van twee lokalen bij De Stek (Van Marnixlaan 53). AnnoNu ontvangt een medegebruiksvergoeding van PCBO voor het gebruik van 3 lokalen door de Windroos in locatie Fürglerplein 6 (Kinderhof).

4.1.3.2. Tijdelijke huisvesting

Het Bakken maakt gebruik van 6 lokalen in tijdelijke units op de Watergoorweg 41TY. Deze tijdelijke huisvesting blijft beschikbaar tot het gereedkomen van de uitbreiding van de hoofdlocatie aan de Groenestraat 7. School op de Berg maakt gebruik van een tijdelijke unit op het plein.

4.1.3.3. Overbruggingshuisvesting

Locatie Koning Karelpad 2 (van PCBO) is tot de voorjaarsvakantie 2024 in gebruik door Talentum als overbruggingshuisvesting voor de vervangende nieuwbouw. Locatie Raadhoven 4 is in gebruik door de Parkschool (PCBO) als overbruggingshuisvesting voor de vervangende nieuwbouw.

4.1.4. Resultaten 2024

4.1.4.1. Energiemanagement

Sweco wordt ingezet voor de reductie van het energieverbruik van de scholen. Hiervoor monitoren zij het verbruik en het worden de verschillende verwarmings- en ventilatiesystemen optimaler ingesteld. Daarnaast adviseert Sweco met het "verslimmen" van diverse verwarmings- en ventilatiesystemen.

4.1.4.2. Vernieuwing van speelpleinen

De Breede Hei heeft aan de voorzijde van de school het speelplein voorzien van meer groen en daarmee gedeeltelijk vernieuwd.

De Carolusschool heeft het plein vernieuwd en is voorzien van meer groen en natuurlijk speelmateriaal.

4.1.4.3. Duurzaamheid

Bij einde levensduur wordt bij vervanging van diverse onderdelen gekeken naar een duurzamer en energiezuiniger alternatief. Zie ook energiemanagement.

4.1.4.4. Verbouwingen, renovatie en nieuwbouw

Achtbaan – renovatie

In 2024 is er op de Achtbaan veel groot onderhoud uitgevoerd, zoals het renoveren van de kleuterlokalen en bijhorend sanitair en schilderwerk zowel binnen en buiten.

Carolusschool – uitbreiding gebouw

De Carolusschool heeft een uitbreiding gehad van de Linde, een losstaand gebouw aan de andere kant van het schoolplein. Hier zat de school al met 2 lokalen in samen met de lokale bibliotheek. De bibliotheek heeft een nieuwe locatie gevonden waardoor de school er in totaal met 4 lokalen in kon. In de zomer van 2024 is deze locatie verbouwd en fungeert nu als kleuterlocatie met 4 lokalen, een groot speel/leerplein en een keuken voor het personeel.

Kameleon – renovatie

In 2024 is de Kameleon gestart met groot onderhoud. Alle vloeren worden vervangen en de wanden en kozijnen zijn of worden geschilderd in 2025. Daarnaast worden alle gebreken hersteld.

Talentum – vervangende nieuwbouw

Talentum is na de voorjaarsvakantie 2024 gestart in de nieuwbouw. Het bovenbouwplein is gereed. De onderbouw maakt gebruik van een tijdelijk plein tot de oplevering van de sportzaal. De sportzaal is in de zomer van 2024 gestart met de bouw.

DOK12 – nieuwbouw

De bouw van DOK12 heeft vertraging opgelopen door de gezamenlijke aanbesteding van het scholencluster en de sportzaal. Samen aanbesteden is noodzakelijk vanwege het beperkte bouwkei. Er is opdracht verstrekt aan een aannemer en een installateur. Het Technische ontwerp en Uitvoeringsgereed ontwerp zijn uitgewerkt. De bouwvergunning is vastgesteld.

Het Baken – uitbreiding nieuwbouw

De uitbreiding maakt onderdeel uit van een grotere ontwikkeling. Het groot aantal deelnemende partijen in de ontwikkeling zorgt ervoor dat het een traag project is. De bouw van Het Baken heeft vertraging opgelopen door bezwaren op de wijziging van het bestemmingsplan. De nieuwe architect is gestart met het Voorlopig Ontwerp.

De Kubus – vervangende nieuwbouw

De schoolbesturen in het Soesterkwartier gaan een gezamenlijk aanbestedingstraject in. Er is gestart met een aanbesteding van een consortium met een bestaand bouwconcept. Ter voorbereiding hierop is een globaal Programma van Eisen opgesteld. Er is een massastudie gemaakt naar het maximale programma op het kei. Er is een financiële raming gemaakt voor twee scenario's: vervangende nieuwbouw en grootschalige renovatie.

De Kinderhof – vervangende nieuwbouw

Onderzoek geeft aan dat het verplaatsen van het bestuursbureau naar het kei van De Kinderhof niet financieel haalbaar is. Het bestuursbureau blijft voorlopig op de Amsterdamseweg. Het toevoegen van aanvullende buurtfuncties door gemeente is uitgesteld. Hiermee is de scope van het project gewijzigd naar een kindcentrum (De Kinderhof in combinatie met een kinderdagverblijf van Ska). Ska financiert het deel kinderdagverblijf met eigen middelen. Er heeft een aanbesteding plaats gevonden voor een architect en een installatie adviseur. Er is een onderzoek naar tijdelijke huisvesting opgestart.

School op de Berg – tijdelijke huisvesting

De tijdelijke huisvesting is in 2024 nog nodig geweest als overbrugging naar de dependance aan de Vondellaan.

Kantoor AnnoNu

Er is een start gemaakt met flexwerken.

4.1.5. Ontwikkelingen 2025

4.1.5.1. DOK12 – nieuwbouw

In juni 2025 wordt er gestart met de bouw van het scholencluster en sportzaal. De oplevering van het gebouw staat gepland voor voorjaar 2027. Aanvullend project van de nieuwbouw is het onderzoek en oplossing naar netcongestie.

4.1.5.2. Het Baken – uitbreiding nieuwbouw

In 2025 wordt het Voorlopig Ontwerp verder uitgewerkt en vindt de aanbesteding plaats van de bouwen- de partijen. Het Baken gaat onderzoeken van welke tijdelijke huisvesting er gebruik gemaakt kan worden. Aanvullend project van de nieuwbouw is de realisatie van tijdelijke huisvesting en verhuizing.

4.1.5.3. Kubus – vervangende nieuwbouw

In 2025 wordt het consortium gecontracteerd en wordt er een start gemaakt in het ontwerptraject.

4.1.5.4. Kinderhof – vervangende nieuwbouw

In 2025 wordt gestart met het ontwerpproces en de voorbereiding van de aanbesteding van de aannemer. Aanvullend project van de nieuwbouw is de aanpassing van een overbruggingslocatie en voorbereiding van de verhuizing naar tijdelijke huisvesting.

4.1.5.5. School op de Berg – dependance

In 2025 wordt gestart met de voorbereidingen voor de locatie Vondellaan als dependance voor de School op Berg. Verhuizing gaat medio 2026 plaats vinden.

4.1.5.6. Kantoor AnnoNu – aanpassing

De besluitvorming van de locatie van het bestuurskantoor heeft ervoor gezorgd dat de Amsterdamse weg aangepast gaat worden. Het voorstel voor de aanpassing, met o.a. flexwerken, wordt uitgevoerd.

4.2. Facilitair

4.2.1. Inkoop

AnnoNu heeft een inkoopbeleidsplan opgesteld dat jaarlijks wordt geactualiseerd. In dit beleidsplan zijn zaken opgenomen als de bevoegdheden van schoolleiders en de route die aan een inkoopbeslissing vooraf moet gaan. In deze route wordt steeds de keuze gemaakt voor de aanbestedingsprocedure die vereist is. Daarnaast zijn de grenzen aangegeven voor de verschillende aanbestedingsstrategieën.

Het inkoopbeleidsplan heeft de volgende uitgangspunten:

1. AnnoNu vindt het van groot belang om beschikbare gelden zoveel mogelijk aan te wenden voor het primaire leerproces.
2. AnnoNu streeft naar het zoveel mogelijk benutten van schaalgebonden kostenvoordelen.
3. Er is optimale vrijheid voor scholen, waar het gaat om behoud van eigenheid.
4. Scholen werken samen waar dat mogelijk is.
5. Kwaliteit gaat voor kwantiteit.
6. Gezamenlijk belang gaat voor schoolbelang.

In 2024 stond noodgedwongen de aanbesteding van schoonmaak op de planning. Eén van de huidige partijen heeft de overeenkomst namelijk opgezegd. De Europese aanbesteding is succesvol doorlopen waarbij 3 lokale partijen de opdracht hebben gewonnen. Dit traject is voor de zomer afgerond.

Aanbestedingsprocedure			
Omschrijving	Inkoopstrategie	Planning	Niveau
Leermiddelen – OLP	Europees aanbesteden	2030	Centraal
Leermiddelen – Verbruik	Afhankelijk van bedrag	Indien nodig	School
Meubilair	Europees aanbesteden	2025	Centraal
ICT – Dienstverlening	Europees aanbesteden	2026 (mogelijkheid tot verlenging)	Centraal
ICT – Hardware	Europese aanbesteding	2026	Centraal
ICT – Licenties/ Software/Overig	Afhankelijk van bedrag	Indien nodig	School
ICT – Digiborden	Europese aanbesteding	2027	Centraal
Reproductie	Europees aanbesteden	2025	Centraal
Telecommunicatie	Enkelvoudig onderhands	Indien nodig	School
Administratieve software	Afhankelijk van bedrag	Indien nodig	Centraal
Contributies	Afhankelijk van bedrag	Indien nodig	Centraal
Nascholing en onderwijsbegeleiding	Enkelvoudig onderhands	Indien nodig	School
Bedrijfsgezondheidszorg	Meervoudig onderhands	2025	Centraal
Inhuur personeel	Afhankelijk van bedrag	Indien nodig	School
Groot onderhoud	Meervoudig onderhands	Indien nodig	Centraal
Dagelijks onderhoud	Afhankelijk van bedrag	Indien nodig	Centraal/school
Onderhoudscontracten	Afhankelijk van bedrag	Indien nodig	Centraal
Schoonmaak	Europees aanbesteden	2023 (2026) noodgedwongen in 2024	Centraal
Energie	Europees aanbesteden	2026	Centraal
Publiekrechtelijke heffingen – Afval	Afhankelijk van bedrag	Indien nodig	Centraal/ school

(= optie einddatum na verlenging huidige overeenkomst)

Voor de inkopen die onder de grensbedragen vallen geldt dat deze zoveel als mogelijk decentraal worden gedaan.

4.3. Informatiebeveiliging en privacy

Het afgelopen jaar 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. De terugkoppelingen die we hebben ontvangen waren positief. De meeste scholen hebben het beleid rondom de AVG goed geïmplementeerd.

Een ander aandachtspunt is 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. Alle documenten rondom de AVG zijn dit jaar opnieuw bekeken en aangepast waar nodig zodat ze weer up to date zijn.

Resultaten in 2024

In 2024 zijn op basis van de jaarkalender AVG de informatiebeveiliging volgens planning gecontroleerd en uitgevoerd. Dit is zowel op school als bestuursniveau gebeuren. Daarnaast hebben we verder ingezet op de bewustwording bij medewerkers. Dit gaan we doen door het onder de aandacht te brengen bij het ICT-coördinatoren netwerk en we zullen in de personeelsnieuwsbrieven de AVG als een vast onderwerp laten terugkeren. Dit om de bewustwording van personeelsleden verder te verhogen.

De FG heeft in 2024 drie schoolbezoeken afgelegd.

De FG heeft over het kalenderjaar 2024 6 incidenten gerapporteerd waarvan er geen gemeld hoefde te worden bij de Autoriteit Persoonsgegevens. Het totaaloverzicht van de incidenten is inmiddels gestuurd. Er zijn in 2024 op 5 scholen inzage verzoeken geweest van betrokkenen.

4.4. Verklaring omtrent gedrag

In de administratie zijn de volgende cijfers geregistreerd:

VOG's			
Nieuwe VOG's	VOG aanwezig op ingangsmoment	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerkers in loondienst	68	17	0
Nieuwe personen niet in loondienst met VOG verplichting	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.

Wij hebben onze accountant geen opdracht gegeven om de werkzaamheden uit te voeren, zoals die zijn opgenomen in bijlage IV bij het Onderwijsaccountantsprotocol inzake de tijdige aanwezigheid van de VOG in 2024. In sommige gevallen, vooral bij ziektevervanging, kan het onmogelijk zijn om een VOG tijdig in het dossier te hebben. Soms wordt een vervanger opgeroepen en dezelfde dag al ingezet, dat is regelmatig de praktijk bij ziektevervanging.

In 2025 starten we met digitale onboarding van nieuwe medewerkers. Dat is een proces waarbij nieuwe medewerkers via een online tool zelf verantwoordelijk zijn voor het volledig aanleveren van de (verplichte) dossieritems. Alleen als deze documenten volledig zijn aangeleverd wordt de in-dienstworkflow verder doorgezet. Dit digitale proces gaan we ook uitzetten bij alle mensen die als vervangers bekend zijn binnen AnnoNu, zodat ook de korttijdelijke medewerkers op tijd over een volledig dossier beschikken. Dit naast het digitaal aanvragen van de VOG's, dat we in 2024 al hebben ingezet zal ervoor zorgen dat het aantal VOG's dat te laat wordt aangeleverd zal verminderen

4.5. Financieel

4.5.1. Financieel beleid

Vanuit het streven een financieel gezonde organisatie te zijn, waarbij het geld optimaal wordt ingezet voor het primair onderwijs, ligt de reservepositie iets boven het minimaal verantwoord niveau gezien vanuit onze financiële positie en onze risico-inventarisatie. 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.

4.5.2. Allocatie

De middelen die AnnoNu van OCW ontvangt, worden ontvangen op het niveau van het bevoegd gezag. Het CvB bepaalt hoe deze middelen worden gealloceerd.

Het doel van de allocatie is om heldere kaders te bieden en scholen maximale invloed te geven op de inzet van middelen en daaraan ook de bevoegdheden en verantwoordelijkheden te koppelen.

In de wijze van verdeling wil AnnoNu recht doen aan de uitgangspunten van de lumpsumfinanciering, namelijk autonomievergroting, deregulering en ontschotting tussen middelen voor personeel en materieel. Het onderscheid tussen personele en materiële middelen is dus alleen nog van belang ten behoeve van de berekening van de bekostiging, maar speelt geen rol in de allocatie en de besteding van middelen.

Middelen die onder het allocatiemodel vallen

Het allocatiemodel heeft betrekking op de middelen waarvan in boekjaar 2024 op basis van de 1 februari-telling voorgaande jaar de bekostiging vanuit OCW plaatsvindt:

- Lumpsum bekostiging regulier
- Personeels- en arbeidsmarktbeleid (excl. Werkdrukmiddelen)
- Professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders
- Aanvullende bekostiging onderwijsachterstandenbeleid

De werkdrukmiddelen vallen niet onder het allocatiemodel. Ook de vanuit de NPO bestemmingsreserve ingezette NPO-middelen vallen niet onder het allocatiemodel. De werkdrukmiddelen en NPO-middelen worden voor 100% toegekend aan elke school.

Bij overige middelen die van OCW worden ontvangen wordt zoveel mogelijk de bekostigingsberekening van OCW gevolgd. Uitzondering hierop is in ieder geval de subsidie voor zij-instromers en Samen Opleiden. Deze subsidies worden toegekend aan het collectief beleid, aangezien de (loon)kosten van de zij-instromers en schoolopleiders ook vanuit het collectief beleid worden betaald.

Verdeling van middelen

In het allocatiemodel worden de middelen toegekend:

- Aan decentrale activiteiten (scholen)
- Ter dekking van collectieve risico's
- Voor het uitvoeren van collectief beleid, op die domeinen waar kwaliteitsvoordelen en efficiencywinst haalbaar zijn
- Voor het uitvoeren van wettelijke en bestuurlijke taken (stafteam AnnoNu)

Aan de scholen worden middelen toegekend die gebaseerd zijn op de bekostigingsberekening van OCW, waarbij het aantal leerlingen de belangrijkste parameter is. Van deze middelen gaat een evenredig deel naar de scholen. De afgelopen jaren bedroeg dit 82,5%. De middelen die aan de scholen worden gealloceerd zijn ter dekking van de kosten van de scholen, zowel personeel (exclusief duurzame inzetbaarheid en ouderschapsverlof) als materieel. Alle andere baten vallen buiten het allocatiemodel maar lopen als baten uiteraard wel mee in de exploitatie van de school.

De overige middelen (17,5%) worden gealloceerd ter dekking van collectieve risico's, collectief beleid en stafteam AnnoNu. Jaarlijks wordt, voorafgaand aan het op-/bijstellen van de begroting, in de kaderbrief de allocatie toegelicht. Tevens wordt in de kaderbrief op hoofdlijnen toegelicht hoe de middelen voor collectieve risico's, collectief beleid en stafteam AnnoNu worden besteed.

Ten aanzien van het stafteam AnnoNu heeft AnnoNu zichzelf de taakstelling opgelegd dat de kosten maximaal 5% van de allocatie mogen zijn.

4.5.3. Planning en control

AnnoNu kent een gebruikelijke PDCA-cyclus, waarbij het Dynamisch Koersplan en de schoolplannen leidend zijn.

De begroting komt tot stand door de schoolbegrotingen en de begrotingen voor collectief beleid, collectieve risico's en het stafteam AnnoNu, welke binnen de gestelde kaders zijn opgesteld, te consolideren. De begroting wordt integraal voorgelegd aan het CvB, de GMR en de RvT.

Gedurende het jaar worden voortgangsgesprekken gevoerd, prognoses gemaakt en indien nodig bijsturingsmaatregelen genomen. Over de eerste 3 kwartalen worden kwartaalrapportages opgesteld. Na afloop van het kalenderjaar wordt het jaarverslag opgesteld.

4.5.4. Treasury verslag

Treasury statuut

In het treasury statuut zijn de algemene grondslagen en beginselen van het treasury beleid van AnnoNu vastgelegd. De doelstellingen van het treasury beleid zijn:

1. Het beheren en beheersen van financiële risico's die aan de financiële posities en geldstromen zijn verbonden.
2. Het reduceren van financieringskosten.
3. Het zorg dragen voor de tijdige beschikbaarheid van de benodigde middelen tegen acceptabele condities.
4. Het minimaliseren van de kosten van het verkrijgen van financiële middelen.
5. Het optimaliseren van het rendement van financiële middelen.

Er is geen sprake van afgeleide financiële instrumenten.

Schatkistbankieren

Per mei 2020 is AnnoNu, om het negatieve rendement op onze liquide middelen te minimaliseren, overgestapt naar schatkistbankieren. Dit is in 2024 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%.

4.5.5. Terugblik 2024

Exploitatierekening

In onderstaand overzicht wordt de exploitatierekening over 2024 weergegeven. Ter vergelijking zijn de begroting 2024 en de realisatie 2023 (gecorrigeerd voor de fusie) vermeld.

Exploitatierekening				
	Realisatie 2024	Begroting 2024	Realisatie 2023	Vershil Realisatie/ Begroting 2024
Baten				
Rijksbijdragen OCW	50.310.034	48.409.209	50.092.308	1.900.825
Overige overheidsbijdragen en subsidies	51.916	103.747	277.978	-51.831
Overige baten	1.666.156	1.183.441	1.509.176	482.715
Totaal baten	52.028.106	49.696.397	51.879.462	2.331.709
Lasten				
Personeelslasten	46.703.248	44.801.161	43.671.094	1.902.087
Afschrijvingen	1.520.455	1.453.855	1.359.850	66.600
Huisvestingslasten	3.282.090	3.348.058	4.043.958	-65.968
Overige lasten	4.303.795	3.646.360	4.423.646	657.435
Totaal lasten	55.809.588	53.249.434	53.498.547	2.560.154
Saldo baten en lasten	-3.781.482	-3.553.037	-1.619.085	-228.445
Financiële baten en lasten	401.989	261.420	457.322	140.569
Resultaat	-3.379.493	-3.291.617	-1.161.763	-87.876

Verschillen ten opzichte van de begroting

Het exploitatieresultaat over 2024 bedraagt € 3.379.493,- negatief. In de begroting was rekening gehouden met een tekort van € 3.291.616,-. Het exploitatieresultaat laat dus negatieve afwijking van de begroting van € 87.876 zien

Het verschil in de opbrengsten tussen realisatie en begroting van € 2.331.709,- wordt grotendeels verklaard door ophoging van de rijksbijdragen in verband met de loonruimte 2024. Ook is er € 430.884 meer ontvangen aan extra overige vergoedingen en subsidies.

De uitgaven zijn € 2.560.154 hoger dan begroot. Dit wordt bijna geheel verklaard door hogere personeelskosten zoals te zien in onderstaande posten:

Uitgaven	
Loonkosten	1.355.103
Inhuur personeel	428.633
Overige personeelskosten	489.313
Leermiddelen (incl ICT)	76.111
Kosten verzekeringen	119.053
Hogere dotatie voorziening personeel	91.941
Totaal	2.560.154

Rijksbijdragen OCW

De rijksbijdragen OCW zijn de belangrijkste inkomstenbron van AnnoNu. In 2024 bedraagt deze 97,2% van de totale baten in plaats van 98,1% vorig jaar. Dit is 0,9% minder dan vorig jaar. De rijksbijdragen OCW zijn 0,4% hoger dan de begrote inkomsten. De verhoging is te verklaren door indexatie van de rijksbijdragen in combinatie met minder leerlingenaantallen.

Nationaal Programma Onderwijs (NPO)

In 2024 ontvingen we geen middelen meer vanuit het Nationaal Programma Onderwijs (hierna: “NPO-middelen”). In de voortgangsgesprekken met schoolleiders is specifieke aandacht besteed aan de uitgaven die in diezelfde periode ten laste van bestemmingsreserve NPO worden gebracht. Deze bestemmingsreserve bestaat uit geormerkte inkomsten die niet zijn uitgegeven in de jaren dat deze binnenkwamen. Deze NPO-middelen blijken lastig in te vullen omdat ze gezien de tijdelijkheid van de middelen niet ingezet kunnen worden om structurele vraagstukken op te lossen.

Inhuur extern personeel

Er is ca. € 429.000 meer uitgegeven aan extern personeel (externe inhuur). In 2024 is langdurig een interim schoolleider ingezet. Daarnaast is meer ingehuurd dan begroot als tijdelijke oplossing voor personeelstekorten door een hoger ziekteverzuim dan begroot. Dit geldt zowel voor leerkrachten als voor de IB-functie.

Leermiddelen en ICT-licenties

Steeds meer worden leermethodes die voorheen als investering geboekt konden worden, vervangen door gebruiksmaterialen en ICT-licenties. Dit leidt tot een verlaging van de investeringen in leermiddelen en een verhoging in leermiddelen verbruiksmaterialen en licenties. Als geheel is dit een verhoging van de kosten, waarbij de jaarlijkse kosten van afschrijvingen lager waren dan de jaarlijkse kosten voor licenties en materialen.

Kosten verzekeringen

Door de fusie en de harmonisering van de arbeidsvoorwaarden bij de fusie zijn de kosten van verzekeringen hoger geworden dan begroot.

Dotatie voorziening langdurig zieken

Door een andere berekeningswijze van de voorziening is de dotatie hoger geworden. Hierdoor is de voorziening beter in lijn met de daarvoor bestaande richtlijnen en meer op inhoud geschat.

Balans

Hieronder volgt een toelichting op de balans.

Balans		
Bedragen in € 1.000	Per 31 december 2024	Per 31 december 2023
Activa		
Vaste activa	7.918	7.701
Vorderingen	1.361	948
Liquide middelen	8.523	13.482
Totaal activa	17.801	22.131
Passiva		
Eigen vermogen	5.292	8.657
Voorzieningen	6.037	6.773
Kortlopende schulden	6.472	6.701
Totaal passiva	17.801	22.131

Materiële vaste activa

Voor het verloop van de materiële vaste activa in 2024 wordt verwezen naar de jaarrekening. Er is een boekverlies ontstaan van € 248.526 door desinvestering van middelen die niet meer in de scholen aanwezig zijn.

Vorderingen

De vorderingen zijn gestegen in 2024, dit heeft voornamelijk te maken met huisvestingsinvesteringen.

Liquide middelen

De liquide middelen zijn in 2024 met circa € 5.000.000 gedaald. Deze daling bestaat voor het grootste deel uit het exploitatieresultaat. Voor de complete verantwoording wordt verwezen naar het kasstroom-overzicht in de jaarrekening.

Eigen vermogen

Het gerealiseerde exploitatieresultaat NPO is ten laste gebracht aan het de bestaande bestemmings-reserve daarvoor. Ook zijn kosten voor de veranderingen in bekostiging vanuit het Samenwerkings-verband ten laste van de bestemmingsreserve gebracht.

Voorzieningen

AnnoNu heeft een viertal voorzieningen:

- De voorziening duurzame inzetbaarheid; er is een voorziening voor duurzame inzetbaarheid voor medewerkers die een plan hebben ingediend om in het kader van duurzame inzetbaarheid gebruik te maken van de mogelijkheid om uren te sparen. Deze voorziening wordt berekend op basis van goedgekeurde plannen.
- De voorziening jubilea
- De voorziening langdurig zieken; er is een voorziening langdurig zieken ter dekking van verwachte toekomstige loonkosten van personeel die nog in dienst zijn en geen werkzaamheden kunnen verrichten. Deze voorziening wordt berekend op basis van inschattingen van de beleidsmedewerker verzuim.
- De voorziening groot onderhoud. Deze voorziening wordt berekend met behulp van het systeem O-prognose waar het MJOP in verwerkt en bijgehouden wordt. Het systeem is dit jaar in voorbereiding op de in 2025 geplande herziening van de MJOP's op schoolniveau opgeschoond.

Kortlopende schulden

De kortlopende schulden zijn in 2024 met € 600.000 gestegen. Dit heeft te maken met de hogere loonheffing en vakantiegeld reservering die samenhangt met de hogere personeelskosten door de loon-indexering. Ook de ontvangen subsidies basisvaardigheden als vooruit ontvangen subsidies zorgen voor verhoging omdat de uitgaven daarvoor over twee jaar zullen plaatsvinden.

4.5.6. Financiële kengetallen

Om het financieel beleid te toetsen gebruikt AnnoNu dezelfde kengetallen als de Onderwijsinspectie. De kengetallen hebben betrekking op de balans- en vermogenspositie, exploitatie en de samenhang tussen beide.

Financiële kengetallen			
Kengetallen	Signaleringswaarde OCW	Realisatie 2024	Realisatie 2023
Solvabiliteit 2	< 30%	63,6%	69,7%
Liquiditeit	< 0,5	1,3	2,0
Huisvestingsratio	> 10%	6,2%	6,4%
Weerstandsvermogen	< 5%	10%	21%
Rentabiliteit	meerjarig 0%	-6,5%	-1,3%

Solvabiliteit 2 (eigen vermogen + voorzieningen / totaal vermogen) geeft de verhouding aan tussen eigen en vreemd vermogen en verschaft dus inzicht in de financieringsopbouw. De solvabiliteit geeft aan in hoeverre een organisatie op lange termijn aan haar verplichtingen kan voldoen. De signaleringswaarde van de Onderwijsinspectie is < 30. De realisatie valt ruim binnen de norm.

De **liquiditeit** (vlottende activa / kortlopende schulden) geeft aan in hoeverre een organisatie op korte termijn aan haar verplichtingen kan voldoen. In de berekening is geen rekening gehouden met de in de voorzieningen opgenomen verplichtingen. De signaleringswaarde van de Onderwijsinspectie is < 0,75. Ook hier valt de liquiditeit binnen de norm.

De **huisvestingsratio** (huisvestingslasten + afschrijvingen gebouwen / totale lasten) geeft aan welk deel van de totale lasten is besteed aan huisvesting. De signaleringswaarde van de Onderwijsinspectie is > 10%. Met 5.6% blijft AnnoNu daar ruim onder. Nota bene: De verlaging van deze ratio heeft ook te maken met de sterke stijging van de personeelslasten vanuit de CAO, waardoor naar verhouding de huisvestingslasten kleiner onderdeel van het totaal uitmaken.

Het **weerstandsvermogen** (eigen vermogen / totale baten) geeft een indicatie van de financiële reservepositie. De signaleringswaarde van de Onderwijsinspectie is < 5%.

De **rentabiliteit** (resultaat / totale baten) geeft aan hoeveel procent van de totale baten omgezet wordt in uiteindelijk resultaat. Meerjarig is de signaleringswaarde van de Onderwijsinspectie 0%. Omdat het resultaat dit jaar conform begroting negatief is, is een negatieve rentabiliteit logisch.

4.5.7. Mogelijk bovenmatig publiek eigen vermogen

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 rekenfactor⁹ x totale baten

Publiek eigen vermogen		
Bedragen in € 1.000	Realisatie 2024	Realisatie 2023
Eigen vermogen		
Totaal eigen vermogen	€ 5.292	€ 8.657
Privaat eigen vermogen	€ 1.015	€ 943
Publiek eigen vermogen	€ 4.278	€ 7.216
Lasten		
aanschafwaarde gebouwen x 50% x 1,27	€ 1.900	€ 1.445
Boekwaarde materiële vaste activa excl gebouwen	€ 6.122	€ 5.902
Totaal baten x 5%	€ 2.601	€ 2.594
Normatief publiek eigen vermogen	€ 10.623	€ 9.941
Mogelijk bovenmatig publiek eigen vermogen	-	-
Ratio	0,40	0,73

Het publiek eigen vermogen inclusief NPO-bestemmingsreserve, komt in 2024 niet boven het normatief publiek eigen vermogen uit. Er is daarom geen mogelijk bovenmatig eigen vermogen. Dit is anders dan eerdere jaren. Deze verandering komt voort uit investeringen in verduurzaming van nieuwbouw en verbouwingen.

⁹ 0,05 voor besturen met totale baten van € 12 miljoen of meer.

4.5.8. Continuïteitsparagraaf

In de volgende paragrafen worden de ontwikkelingen van leerlingaantallen en personele bezetting voor de komende jaren geschetst, met een meerjarige exploitatie en balans. De bron voor de inhoud is de begroting 2025-2029, die met een positief GMR-advies is vastgesteld door het CvB en is goed-gekeurd door de RvT.

Het belangrijkste uitgangspunt bij het opstellen van de begroting is het strategisch beleid dat nader is uitgewerkt in diverse beleidsplannen en schoolplannen. Daar waar mogelijk is een koppeling gelegd tussen beleid en financiën. De begroting voldoet aan de kaderstellende uitgangspunten die zijn opgenomen in het Dynamisch koersplan. Zowel in de uitvoeringsorganisatie (exploitatie) als de verbeterorganisatie (investerings) is kritisch gewogen of de begrote uitgaven doelmatig bijdragen aan het realiseren van onderwijsdoelen.

Wij investeren wij de komende jaren extra in onze scholen. Een deel van die investeringen betreft de inzet van NPO-middelen die op de balans staan, een deel betreft voorfinanciering van groei, en een deel betreft de investering in de AIS. Zonder deze extra inzet van middelen is de begroting meerjarig in evenwicht. In eerdere jaren zijn middelen zoals de NPO gelden niet opgemaakt; in 2025 worden de laatste gelden alsnog ingezet.

Doordat de leerlingenaantallen in de totale basisgeneratie als gevolg van stagnerende nieuwbouwprojecten (netcongestie) langer blijven dalen dan de prognoses vanuit de gemeente en onze eigen prognoses voorzagen wordt in de begroting een daling ingezet met als doel een financieel gezonde organisatie te blijven.

4.5.9. Meerjarige ontwikkeling van leerlingaantallen en personele bezetting

Kengetallen						
Teldatum leerlingaantallen: 1 februari dat jaar	Realisatie 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Begroting 2029
Leerlingaantallen	6.583	6.505	6.505	6.676	6.768	6829
Personele bezetting in fte gemiddeld						
Management / directie	37,6	39,7	39,5	38,8	38,6	38,6
Onderwijzend personeel	356,1	357,2	331,3	326,4	326,5	328,2
Ondersteunend personeel	84,1	84,8	76,8	74,9	75,9	75,4
aantal fte's totaal	477,7	481,7	447,7	440,1	441,0	442,1
Lonen & salarissen per fte (x € 1.000)	91,1	90,5	93,5	93,8	93,6	93,5
Aantal leerlingen per fte (totaal)	13,8	13,5	14,5	15,2	15,3	15,4

Leerlingaantallen

De prognose voor de leerlingaantallen voor de jaren 2025 tot en met 2029 zijn gebaseerd op de prognoses van Verus en eigen inschattingen.

Personeel

Vanwege het verwachte wegvallen van de NPO-middelen en de subsidie basisvaardigheden in de begroting is rekening gehouden met krimp van de personele bezetting. Dit zal door natuurlijk verloop worden opgelost.

4.5.10. Meerjarige exploitatierekening

Uitgaande van eerdergenoemde kengetallen zal de exploitatie zich de komende jaren als volgt ontwikkelen:

Exploitatie							
Bedragen in € 1.000	Begroting 2024	Realisatie 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Begroting 2029
Rijksbijdragen	48.409	50.310	50.726	49.835	50.909	51.457	51.836
Overige overheidsbijdragen	104	52	73	73	73	73	73
Overige baten	1.183	1.666	1.819	1.320	1.280	1.383	1.404
Totaal baten	49.696	52.028	52.618	51.227	52.261	52.912	53.314
Personeelslasten	44.797	46.703	46.136	43.970	43.453	43.296	43.465
Afschrijvingen	1.454	1.520	1.629	1.850	1.889	1.901	1.860
Huisvestingslasten	3.348	3.282	3.680	3.580	3.590	3.584	3.594
Overige lasten	3.646	4.304	3.594	3.463	3.396	3.586	3.608
Totaal lasten	53.245	55.810	55.039	52.862	52.328	52.367	52.528
Saldo baten en lasten	-3.549	-3.781	-2.422	-1.634	-67	545	786
Financiële baten en lasten	261	402	387	387	387	387	387
Exploitatieresultaat	-3.288	-3.379	-2.035	-1.248	320	932	1.173

4.5.11. Meerjarige ontwikkeling financiële positie

Balanspositie

Op basis van de prognose 2024 en de begroting 2025-2029 is een prognose gemaakt van de balanspositie per 31-12 van de genoemde jaren:

Balans							
Bedragen in € 1.000	Werkelijk 1-1-2024	Realisatie 31-12-2024	Begroting 31-12-2025	Begroting 31-12-2026	Begroting 31-12-2027	Begroting 31-12-2028	Begroting 31-12-2029
Activa							
Materiële vaste activa	7.701	7.918	8.882	8.611	9.184	8.276	7.083
Vorderingen	948	1.361	948	948	948	948	948
Liquide middelen	13.482	8.523	6.591	5.615	5.363	7.200	9.566
Totaal activa	22.131	17.801	16.421	15.173	15.495	16.425	17.597
Passiva							
Eigen vermogen	8.657	5.292	2.971	1.723	2.043	2.975	4.147
Voorzieningen	6.773	6.037	6.773	6.773	6.773	6.773	6.773
Kortlopende schulden	6.701	6.472	6.677	6.677	6.677	6.677	6.677
Totaal passiva	22.131	17.801	16.421	15.173	15.493	16.425	17.597

De materiële vaste activa muteren als gevolg van geplande investeringen, verminderd met reguliere afschrijvingen en afwaarderingen. De vorderingen zullen normaal gesproken ongeveer gelijk blijven. De liquide middelen zijn als sluitpost berekend. Het eigen vermogen muteert door de exploitatieresultaten. Bij de voorzieningen is rekening gehouden met geplande dotaties en onttrekkingen. De omvang van de kortlopende schulden zal in de komende jaren naar verwachting nagenoeg gelijk blijven.

Financiële kengetallen

In onderstaande tabel zijn, op basis van de begroting 2025-2029, de verwachte ontwikkelingen van de financiële kengetallen weergegeven.

Balans							
Bedragen in € 1.000	Signalerings- waarde OCW	Realisatie 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Begroting 2029
Solvabiliteit 2	< 30%	63,6%	64,2%	64,2%	59,7%	56,4%	57,3%
Liquiditeit	< 0,5	1,3	1,1	1,0	1,0	1,2	1,6
Huisvestingsratio	> 10%	6,2%	7,0%	7,1%	7,2%	7,2%	7,2%
Weerstandsvermogen	< 5%	10,2%	5,6%	3,4%	3,9%	5,6%	7,8%
Rentabiliteit	meerjarig 0%	-6,5%	-3,9%	-2,4%	0,6%	1,8%	2,2%

Mogelijk bovenmatig publiek eigen vermogen

Het feitelijk en normatief publiek eigen vermogen zal zich op basis van de prognose 2024 en de begroting 2025-2029 als volgt ontwikkelen:

Publiek eigen vermogen						
Bedragen in € 1.000	Realisatie 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Begroting 2029
Totaal eigen vermogen	€ 5.292	€ 2.971	€ 1.723	€ 2.043	€ 2.975	€ 4.147
Privaat eigen vermogen	€ 1.015	€ 1.033	€ 1.033	€ 1.033	€ 1.033	€ 1.033
Publiek eigen vermogen	€ 4.278	€ 1.938	€ 690	€ 1.010	€ 1.942	€ 3.114
Normatief publiek eigen vermogen	€ 10.623	€ 10.627	€ 10.910	€ 9.593	€ 10.922	€ 9.749
Mogelijk bovenmatig publiek eigen vermogen	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Ratio	0,40	0,18	0,06	0,11	0,18	0,32

Op basis van de begroting 2025-2029 is het publiek eigen vermogen van AnnoNu in de komende jaren onder de signaleringswaarde voor mogelijk bovenmatig publiek eigen vermogen.

5. Jaarrekening

5.1. Waarderingsgrondslagen

Doelstelling zoals geformuleerd in de statuten

Stichting AnnoNu, scholengroep voor katholiek onderwijs gevestigd te Amersfoort heeft, zonder winst-oogmerk, ten doel de bevordering van het primair onderwijs in de gemeenten Soest, Amersfoort en omstreken. Zij beoogt daarbij onderwijs te doen geven als bedoeld in de Wet op het Primair Onderwijs.

Algemeen

De grondslagen van waardering en resultaatbepaling zijn conform de wettelijke bepalingen en de Richtlijnen voor de jaarverslaggeving, uitgegeven door de Raad voor de Jaarverslaggeving.

Het resultaat wordt bepaald als het verschil tussen opbrengstwaarde van geleverde prestaties en de kosten en andere lasten in het boekjaar. Resultaten op transacties worden verantwoord in het jaar waarin zij gerealiseerd zijn. Verliezen worden verantwoord zodra deze voorzienbaar zijn.

Als verbonden partij worden alle rechtspersonen aangemerkt waarover overheersende zeggenschap, gezamenlijke zeggenschap of invloed van betekenis kan worden uitgeoefend. Transacties van betekenis met verbonden partijen worden toegelicht voor zover deze niet onder normale marktvoorwaarden zijn aangegaan. Hiervan wordt toegelicht de aard en de omvang van de transactie en andere informatie die nodig is voor het verschaffen van het inzicht.

Fusie

De bestuursovername per 1-1-2024 (pooling of interest) van de Stichting voor Katholiek Primair Onderwijs Amersfoort e.o. te Amersfoort en Stichting Katholiek onderwijs Soest Soesterberg heeft circa € 73.000 gekost aan direct toewijsbare kosten.

Het penvoerderschap van het project Hoogbegaafdheid PLG van SKOSS is per 1-1-2024 overgedragen aan een andere deelnemende school.

In het jaar voorafgaand aan de fusie zijn de volgende getallen relevant:

	Balans totaal	Omzet	Overige opbrengsten	Netto resultaat
SKOSS	2.781.651	10.719.200	355.148	-629.640
KPOA	19.490.012	41.160.262	1.154.028	-532.098

Bijzondere posten zijn niet van toepassing voor beide stichtingen.

Vergelijking met voorgaand jaar

Vergelijkende cijfers van 2023 betreffen de optelling van de cijfers uit de jaarrekeningen 2023 van Stichting voor Katholiek Primair Onderwijs Amersfoort e.o. te Amersfoort en de Stichting Katholiek onderwijs Soest Soesterberg. Dit heeft in de toelichting op de baten en lasten niet plaatsgevonden vanwege onvergelykbaarheid van de cijfers 2023 van KPOA en SKOSS.

De grondslagen voor waardering van activa, passiva en resultaatbepaling zijn ten opzichte van het voorgaand jaar niet gewijzigd.

Consolidatie

De jaarrekening voor 2024 is niet geconsolideerd, daarbij wordt gebruik gemaakt van de vrijstellingsgrond op basis van de geringe omvang van de nevenstichting ten opzichte van het totaal (RJ 217.304).

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen de verkrijgingsprijs plus bijkomende kosten of de vervaardigingsprijs, verminderd met de afschrijvingen.

Op de verkrijgings- of vervaardigingsprijs zijn ontvangen investeringssubsidies in mindering gebracht. Afschrijvingen vinden lineair plaats met ingang van het moment van aanschaf. Afschrijvingen zijn gebaseerd op de verwachte economische levensduur. De restwaarde van de materiële vaste activa wordt gesteld op nihil. De minimale activeringsgrens bedraagt € 1.000.

Onderstaand worden de afschrijvingstermijnen per categorie weergegeven:

Afschrijvingen per categorie	
Categorie	Tijd
Gebouwen en installaties	
(Ver)nieuwbouw	40 jaar
Zonnepanelen	10 jaar
Klimaatverbetering	10 jaar
LED-verlichting	10 jaar
Zonwering	10 jaar
Overig	10 jaar
Kantoormeubilair en inventaris	
Stoelen	10 jaar
Bureaus, kasten, tafels	20 jaar
Huishoudelijke apparatuur en machines	
Keukenapparatuur	7 jaar
Gereedschap	12 jaar
Schoolmeubilair en inventaris	
Alle	20 jaar
Speellokaal en schoolplein	
Klim-klautertoestel	20 jaar
Klim-klautertoestel buiten	15 jaar
Kasten, banken en overige toestellen	20 jaar
Matten en klein materiaal	10 jaar
Onderwijskundige apparatuur en machines	
Kopieerapparatuur	6 jaar
Digiborden/touchscreens	6 jaar
Audio/video installatie	5 jaar
Beamer en projectmiddelen	5 jaar
ICT	
3D-printers	4 jaar
Telefooncentrale	10 jaar
LEGO	4 jaar
Overige	4 jaar
Leermiddelen	
Ontwikkelingsmateriaal	5 jaar
Spel- en sportmateriaal	5 jaar
Buitenspelmateriaal	5 jaar
Methodisch materiaal	8 jaar
Groot bouw- en constructiemateriaal	10 jaar
Muziekinstrumenten	10 jaar
Materiaal handvaardigheid	10 jaar
Overige	5 jaar

De gebouwen en terreinen worden uitsluitend opgenomen indien sprake is van economisch eigendom. Op terreinen wordt niet afgeschreven.

Financiële vaste activa

De financiële vaste activa worden gewaardeerd tegen de nominale waarde.

Vorderingen

Vorderingen worden bij eerste verwerking gewaardeerd tegen de reële waarde. Vorderingen worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs.

Liquide middelen

Liquide middelen bestaan uit kasgelden, banktegoeden en deposito's met een looptijd korter dan 12 maanden.

Eigen vermogen

Het eigen vermogen bestaat uit de algemene reserve en bestemmingsreserves. Hierin is tevens een segmentatie opgenomen naar publieke en private middelen. Voorzieningen worden gevormd voor verplichtingen en verliezen waarvan de omvang op balansdatum onzeker is, maar redelijkerwijs is in te schatten en voor op de balansdatum aanwezige risico's van bepaalde te verwachten verplichtingen of verliezen waarvan de omvang redelijkerwijs is in te schatten.

Voorzieningen

De voorzieningen worden opgenomen op basis van schattingen en zijn nominaal verantwoord. Voorzieningen worden onderscheiden naar aard en doel. Toevoegingen aan de voorzieningen vinden plaats door dotaties ten laste van de staat van baten en lasten. Uitgaven waarvoor de voorziening oorspronkelijk was gevormd worden aan de voorziening onttrokken. De onttrekkingen vinden rechtstreeks plaats ten laste van de betreffende voorziening.

Voorziening duurzame inzetbaarheid

In de CAO PO is in artikel 8A1 in het kader van de duurzame inzetbaarheid de mogelijkheid opgenomen om uren te sparen. In deze regeling is bepaald dat elke medewerker een persoonlijk budget van 40 uur ontvangt en iedere medewerker vanaf 57 jaar recht heeft op een aanvullend budget van 130 uur (ouderenverlof). Voor het aanvullend budget dient een voorziening gevormd te worden indien deze in uren of in geld opgenomen zullen worden. Om te kunnen sparen voor ouderenverlof moet de werknemer conform CAO vooraf een plan indienen, waarin staat hoe deze verlofuren de komende vijf jaren worden ingezet.

Voorziening jubilea

Deze voorziening is gevormd op basis van Richtlijn 271 van de Raad voor de Jaarverslaggeving. De voorziening jubilea heeft betrekking op de in toekomst te betalen uitkeringen ter gelegenheid van 25- en 40-jarige jubilea van medewerkers. De voorziening jubilea betreft de contante waarde van de uitkeringen aan de medewerkers inzake jubilea. De voorziening jubilea is berekend op basis van het personeelsbestand rekening houdend met datum indiensttreding, vertrekkans en verwachte loonontwikkeling. De schattingsmethode voor deze voorziening is aangepast gebaseerd op de leeftijd van de medewerker op de datum van de uitkering. Medewerkers die op die datum boven pensioneringsleeftijd zijn, zijn uit de voorziening gehaald. Daardoor is de voorziening significant lager.

Voorziening langdurig zieken

De voorziening personeel is gevormd ter dekking van verwachte toekomstige transitievergoedingen m.b.t. uitstroom van personeel naar WIA/IVA dan wel ter dekking van de loonkosten voor de tijd dat betreffende personeelsleden nog in dienst zijn en geen werkzaamheden kunnen verrichten.

Voorziening groot onderhoud

Voor uitgaven voor groot onderhoud wordt een voorziening gevormd. De voorziening is gebaseerd op het meerjarenonderhoudsplan in het systeem O-prognose. Indexeringen van bedragen worden door dit systeem automatisch berekend, over de komende 30 jaar. Klein onderhoud betreft bedragen kleiner dan € 1.000 of met een cyclus van minder dan 5 jaar. Als gevolg van herziening verwachte onderhoudsverplichtingen met betrekking tot bitumen daken en linoleum vloeren heeft een schattingswijziging plaatsgevonden. Deze schattingswijziging heeft geleid tot een lagere dotatie van de voorziening groot onderhoud per 31-12-2024 ad € 2.082.000. Deze schattingswijziging heeft zich in 2024 voorgedaan en heeft als vertrekpunt de onderhoudscomponenten ultimo 2024.

Schulden

Schulden worden bij eerste verwerking gewaardeerd tegen de reële waarde. Schulden worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. Schulden met een resterende looptijd van 12 maanden of korter worden gekwalificeerd als kortlopend. Schulden met een resterende looptijd van langer dan 12 maanden worden gekwalificeerd als langlopend.

Rijksbijdragen

De ontvangen (normatieve) rijksbijdrage en de niet geormerkte OCW-subsidies (vrij besteedbare doelsubsidies zonder verrekeningsclausule) worden in het jaar waarop de toekenningen betrekking hebben volledig verwerkt als bate in de staat van baten en lasten.

Opbrengsten

Subsidies, niet zijnde investeringssubsidies, worden in het resultaat verantwoord zodra het waarschijnlijk is dat de desbetreffende subsidies zullen worden ontvangen en voor zover de hiermee samenhangende bestedingen zijn verricht.

Personeelsbeloningen

Lonen, salarissen en sociale lasten worden op grond van de arbeidsvoorwaarden verwerkt in de staat van baten en lasten over de verslagperiode voor zover ze verschuldigd zijn aan de werknemers respectievelijk de belastingautoriteit. Voor zover de verschuldigde betalingen op balansdatum nog niet zijn voldaan, wordt hiervoor een verplichting opgenomen.

AnnoNu is aangesloten bij het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP). Het ABP is het bedrijfstak-pensioenfonds voor overheidswerkgevers, waaronder onderwijsinstellingen. Per december 2024 heeft dit pensioenfonds een dekkingsgraad van 111,7%. De pensioenverplichting wordt gewaardeerd volgens de "verplichting aan de pensioenuitvoerder benadering". In deze benadering wordt de aan de pensioenuitvoerder te betalen premie als last in de staat van baten en lasten verantwoord. Er bestaat geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bedragen in het geval van een tekort bij het ABP, anders dan het effect van hogere premies.

Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Bij de indirecte methode wordt het resultaat als basis genomen. Dit overzicht geeft weer waaraan de in de verslagperiode beschikbaar gekomen gelden zijn besteed. In samenhang met de balans en de staat van baten en lasten draagt het kasstroomoverzicht bij aan het inzicht in de financiering, de liquiditeit, de solvabiliteit en het vermogen van de instelling om geldstromen te genereren.

5.2. Balans

Balans (na voorgestelde resultaatbestemming)					
		Per 31 december 2024		Per 31 december 2023	
1.	Activa				
1.1.	Vaste activa				
1.1.2.	Materiële vaste activa				
1.1.2.1.	Gebouwen en terreinen	1.750.597		1.798.703	
1.1.2.3.	Inventaris en apparatuur	5.484.280		5.130.810	
1.1.2.4.	Leermiddelen	683.215		771.598	
			7.918.092		7.701.111
	Totaal vaste activa		7.918.092		7.701.111
1.2.	Viottende activa				
1.2.2.	Vorderingen	256.367		257.651	
1.2.2.1.	Debiteuren	-		-	
1.2.2.2.	OCW	752.517		109.738	
1.2.2.8.	Overige overheden	351.629		580.326	
			1.360.513		947.715
1.2.4.	Liquide middelen		8.522.603		13.481.975
	Totaal viottende activa		9.883.116		14.429.690
	Totaal activa		17.801.208		22.130.801
2.	Passiva				
2.1.	Eigen vermogen				
2.1.1.1.	Algemene reserve	3.284.521		5.514.901	
2.1.2.	Bestemmingsreserves (publiek)	1.022.431		2.230.100	
2.1.1.3.	Bestemmingsreserves (privaat)	970.405		911.852	
			5.277.357		8.656.852
2.2.	Voorzieningen				
2.2.1.2.	Voorziening duurzame inzetbaarheid	143.455		146.034	
2.2.1.4.	Voorziening jubilea	258.942		176.387	
2.2.1.7.	Voorziening langdurig zieken	216.280		178.556	
2.2.3.	Voorziening groot onderhoud/verduurzaming	5.418.119		6.272.392	
			6.036.796		6.773.368
2.4.	Kortlopende schulden				
2.4.8.	Crediteuren	772.757		631.309	
2.4.9.	Belastingen en premies sociale verzekeringen	2.263.400		2.093.740	
2.4.10.	Schulden terzake pensioenen	628.347			
2.4.11.	Groepsmaatschappijen	9.289		537.436	
2.4.12.	Overige kortlopende schulden	23.615		495.261	
2.4.19.	Overlopende passiva	2.789.648		2.942.835	
			6.487.055		6.700.582
	Totaal passiva		17.801.208		22.130.801

5.3. Exploitatierekening

Balans (na voorgestelde resultaatbestemming)				
		Realisatie 2024	Begroting 2024	Realisatie 2023
3	Baten			
3.1	Rijksbijdragen OCW	50.310.034	48.409.209	50.092.308
3.2	Overige overheidsbijdragen en subsidies	51.916	103.747	277.978
3.5	Overige baten	1.666.156	1.183.441	1.509.176
	Totaal baten	52.028.106	49.696.397	51.879.462
4	Lasten			
4.1	Personeelslasten	46.703.248	44.801.161	43.671.094
4.2	Afschrijvingen	1.520.455	1.453.855	1.359.850
4.3	Huisvestingslasten	3.282.090	3.348.058	4.043.958
4.4	Overige lasten	4.303.795	3.646.360	4.423.646
	Totaal lasten	55.809.588	53.249.434	53.498.547
	Saldo baten en lasten	-3.781.482	-3.553.037	-1.619.085
6.	Financiële baten en lasten	401.989	261.420	457.322
	Nettoresultaat	-3.379.493	-3.291.617	-1.161.763

5.4. Kasstroomoverzicht

	2024		2023	
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Saldo baten en lasten		-3.781.482		-1.619.087
Aanpassingen voor:				
Afschrijvingen	1.520.455		1.359.850	
Mutaties voorzieningen	-736.573		-49.332	
Veranderingen in vlottende middelen:				
Vorraden	-		-	
Vorderingen	-426.742		310.248	
Effecten	-		-	
Kortlopende schulden	-228.499		889.991	
		128.641		2.510.757
Kasstroom uit bedrijfsoperaties				
Ontvangen interest	415.192		471.955	
Betaalde interest en bankkosten	13.203		14.607	
Mutaties overige financiële vaste activa	-		-	
		401.989		457.347
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten		-3.250.852		1.349.017
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investerings in materiële vaste activa	1.726.266		4.078.350	
Desinvesteringen in materiële vaste activa	17.747		43.258	
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten		-1.708.519		-4.035.092
Mutatie liquide middelen		-4.959.372		-2.686.074
Stand liquide middelen per 31-12		8.522.603		13.481.975
Stand liquide middelen per 1-1		13.481.975		16.168.050
Mutatie boekjaar liquide middelen		-4.959.372		-2.686.074

5.5. Toelichting op de onderscheiden posten van de balans

Activa

1.1.2. Materiële vaste activa					
	Gebouwen en terreinen	Gebouwen en terreinen privaat	Inventaris en apparatuur	Leermiddelen	Totaal
Stand per 1 januari 2024					
Aanschafprijs	1.947.041	322.356	9.529.258	2.605.288	14.403.943
Cum. afschrijvingen	-307.733	-168.854	-4.392.555	-1.833.690	-6.702.832
Boekwaarde	1.639.308	153.502	5.136.703	771.598	7.701.111
Mutaties 2024					
Investerings	147.580	-	1.456.266	97.721	1.701.567
Afschrijvingen	-177.474	-12.319	-1.121.039	-186.103	-1.496.935
Desinvesteringen		-	17.747		17.747
Cum. afschr. desinvesteringen	-	-	-5.398	-	-5.398
	-29.894	-12.319	347.577	-88.382	216.981
Stand per 31 december 2024					
Aanschafprijs	2.094.621	322.356	11.003.270	2.703.009	16.123.257
Cum. afschrijvingen	-485.207	-181.173	-5.518.991	-2.019.793	-8.205.164
Boekwaarde	1.609.414	141.183	5.484.280	683.215	7.918.092

De schoolgebouwen zijn juridisch eigendom van AnnoNu, maar geen economisch eigendom en om die reden niet gewaardeerd in de balans.

1.2.2 Vorderingen		
	31-12-2024	31-12-2023
1.2.2.1. Debiteuren		
Debiteuren	256.367	257.651
Totaal debiteuren	256.367	257.651
De ouderdomsopbouw van de openstaande posten is als volgt:		
Jonger dan 30 dagen	81.553	
Tussen 30 en 60 dagen	149.351	
Tussen 60 en 90 dagen	10.709	
Tussen 90 en 120 dagen	-	
Ouder dan 120 dagen	14.754	
Totaal debiteuren	256.367	
1.2.2.2. OCW		
OCW	0	-
Totaal OCW	0	-
Stand per 31 december 2024		
Aanschafprijs	2.094.621	322.356
Cum. afschrijvingen	-485.207	-181.173
Boekwaarde	1.609.414	141.183
1.2.2.8. Overige overheden		
Additionele aanvragen	738.202	109.738
Omzetbelasting	14.315	
Overige	-	-
Totaal overige overheden	752.517	109.738

De post additionele aanvragen betreft een vordering op de huisvestingscoöperatie Samenfoort PO, in verband met voorgeschoten nota's met betrekking tot de nieuwbouw van de Laakse Tuinen. geen sprake meer van te ontvangen gelden op balansdatum.

1.2.2. Vorderingen		
	31-12-2024	31-12-2023
1.2.2.10. Overlopende activa		
1.2.2.12. Vooruitbetaalde posten	261.757	229.467
Verstekte voorschotten	-	-
1.2.2.15. Nog te ontvangen posten	86.414	350.859
Subsidie personeel regulier	3.458	
Rente	-	
Dividendbelasting	-	
Overige overlopende activa	-	
Totaal overlopende activa	351.629	580.326

De vooruitbetaalde posten hebben betrekking op facturen voor boekjaar 2025 waarvoor betaling reeds per eind 2024 heeft plaatsgevonden.

1.2.4. Liquide middelen		
	31-12-2024	31-12-2023
Kasmiddelen	-	-
1.2.4.2. Tegoeden op bankrekeningen	261.757	229.467
1.2.4.3. Rekening courant tegoed Schatkistbankieren	-	-
Bankgarantie	86.414	350.859
Totaal liquide middelen	351.629	580.326

De liquide middelen bestaan uit banktegoeden, spaarrekeningen, tegoeden in verband met schatkist-bankieren en gelden onderweg. Met uitzondering van de bankgarantie staan alle liquide middelen ter vrije beschikking van de stichting.

Activa

2.1.1.1. Algemene reserve		
	31-12-2024	31-12-2023
Stand per 1 januari	5.514.901	5.581.193
Resultaat boekjaar conform voorgestelde resultaatverdeling	-2.230.380	-66.292
Stand per 31 december	3.284.521	5.514.901

De algemene reserve is dat deel van het eigen vermogen dat in toekomstige jaren vrij beschikbaar is in het kader van de doelstelling.

Bestemmingsreserve (publiek)

De bestemmingsreserve (publiek) is dat deel van het eigen vermogen waaraan door het bestuur een beperkte bestedingsmogelijkheid is verbonden.

Bestemmingsreserve NPO-middelen (publiek)

	31-12-2024	31-12-2023
Stand per 1 januari	1.441.319	1.664.003
Resultaat boekjaar conform voorgestelde resultaatverdeling	-1.125.432	-222.684
Stand per 31 december	315.884	1.441.319

De bestemmingsreserve wordt over genoemde periode vanuit de resultaatverdeling verminderd met het bedrag van de gerealiseerde loonkosten.

Bestemmingsreserve SWV de Eem-middelen (publiek)

	31-12-2024	31-12-2023
Stand per 1 januari	692.429	0
Resultaat boekjaar conform voorgestelde resultaatverdeling	-82.234	692.429
Stand per 31 december	610.195	692.429

De bestemmingsreserve SWV de Eem betreft middelen door die door het samenwerkingsverband ter beschikking zijn gesteld.

2.2.3. Overige reserves (publiek)

	31-12-2024	31-12-2023
Stand per 1 januari	96.352	107.352
Onttrekkingen	0	-11.000
Stand per 31 december	96.352	96.352

2.1.1.3. Bestemmingsreserve (privaat)

	31-12-2024	31-12-2023
Stand per 1 januari	911.852	873.058
Resultaat boekjaar conform voorgestelde resultaatverdeling	58.553	38.794
Stand per 31 december	970.405	911.852

De bestemmingsreserve (privaat) is dat deel van het eigen vermogen dat een privaat karakter kent.

2.2.1.2. Voorziening duurzame inzetbaarheid

	31-12-2024	31-12-2023
Stand per 1 januari	146.034	139.660
Dotatie ten laste van exploitatie		12.244
Onttrekkingen		-5.870
Vrijval	-2.579	
Stand per 31 december	143.455	146.034

2.2.1.4. Voorziening jubilea

	31-12-2024	31-12-2023
Stand per 1 januari	176.387	592.401
Dotatie ten laste van exploitatie	119.680	15.910
Onttrekkingen	-37.125	-24.738
Vrijval		-407.186
Stand per 31 december	258.942	176.387

2.2.1.7. Voorziening langdurig zieken

	31-12-2024	31-12-2023
Stand per 1 januari	178.556	153.421
Dotatie ten laste van exploitatie	37.724	178.556
Onttrekkingen		-141.713
Vrijval		-11.709
Stand per 31 december	216.280	178.556

2.2.3. Voorziening groot onderhoud		
	31-12-2024	31-12-2023
Stand per 1 januari	6.272.392	6.022.570
Dotatie ten laste van exploitatie	218.232	1.197.818
Onttrekkingen	-1.072.506	-947.996
Stand per 31 december	5.418.119	6.272.392

Voorzieningen per termijn				
	Saldo	< 1 jaar	1<>5 jaar	>5 jaar
Voorziening duurzame inzetbaarheid	143.455	35.864	71.728	35.864
Voorziening jubilea	258.942	39.244	156.978	62.720
Voorziening langdurig zieken	216.280	129.768	86.512	
Voorziening groot onderhoud	5.418.119	944.932	3.197.882	1.275.304

De verwachte uitputting van de voorziening duurzame inzetbaarheid is op voorhand niet in te schatten. Daarom is een verdeling van 25%-50%-25% gehanteerd.

2.4.8. Crediteuren		
	31-12-2024	31-12-2023
Crediteuren	772.757	631.309
Totaal crediteuren	772.757	631.309

De post crediteuren betreft facturen welke ten laste zijn gebracht van het boekjaar en die per jaareinde nog niet betaald zijn.

2.4.9. Belastingen en premies sociale verzekeringen		
	31-12-2024	31-12-2023
Loonheffing	2.193.903	2.008.654
Premies sociale verzekeringen	69.497	85.086
Overige belastingen	-	-
Totaal belastingen en premies sociale verzekeringen	2.263.400	2.093.740

Deze bedragen hebben vrijwel volledig betrekking op de verloning over de maand december en zijn in januari voldaan.

2.4.10. Schulden ter zake van pensioenen		
	31-12-2024	31-12-2023
Schulden ter zake van pensioenen	628.347	537.436
Totaal schulden ter zake van pensioenen	628.347	537.436

Deze bedragen hebben vrijwel volledig betrekking op de verloning over de maand december en zijn in januari voldaan.

2.4.11. Groepsmaatschappijen		
	31-12-2024	31-12-2023
RC Groepsmaatschappijen	9.289	-
Totaal Groepsmaatschappijen	9.289	-

2.4.12. Overige kortlopende schulden		
	31-12-2024	31-12-2023
Netto salarissen	23.284	26.303
Levensloop	575	575
Overige schulden	-244	468.384
Totaal overige kortlopende schulden	23.615	495.262

Het betreft uitsluitend schulden met een looptijd korter dan 12 maanden.

Overlopende passiva		
	31-12-2024	31-12-2023
2.4.14. Vooruitontvangen subsidies OCW geormerkt	832.432	1.160.448
2.4.16. Vooruitontvangen bedragen Gemeente	52.859	55.359
2.4.16. Vooruitontvangen bedragen overige	255.040	155.303
2.4.17. Vakantiegeld	1.484.455	1.576.362
2.4.19 Overige overlopende passiva	164.863	-4.637
Totaal overlopende passiva	2.789.649	2.942.835

Het betreft uitsluitend passiva met een looptijd korter dan 12 maanden.

5.6. Verantwoording Regeling OCW-subsidies

G1 Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule

(Regeling ROS art. 13, lid 2 sub a en EL&I regelingen betrekking hebbend op de EL&I subsidies)

Omschrijving	Toewijzing		de prestatie is ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking		
	Kenmerk	Datum	onderhanden	ja	nee
Lerarenbeurs 2022/2023	ABLTINS-370328	29-06-2022		x	
Lerarenbeurs 2023/2024	ABLTTOE-1963848	20-06-2023	x		
Subsidie zij-instroom 2022/2023	1240461-1	15-04-2022	x		
Subsidie zij-instroom 2022/2023	1240556-1	15-04-2022	x		
Doorstroomprogramma PO/VO 2022/2023	DPOVO22042	19-04-2022	x		
Doorstroomprogramma PO-VO 2023-2024	DPOVO23105	14-09-2023	x		
Tegemoetkoming opleidingsscholen 2021/2022	1183920	22-11-2021	x		
Tegemoetkoming opleidingsscholen 2022/2023	1284291	22-11-2022	x		
Tegemoetkoming opleidingsscholen 2023	OS-2009-A-008	05-09-2023	x		
Tegemoet opleidingskosten instroom schoolleider PO	ISPO22015	15-11-2022	x		
Doorlopende begeleiding startende leraren	PDBPO21004	02-07-2021	x		
Verbetering Basisvaardigheden	VBV22-PO-3495	11-11-2022		x	
Verbetering Basisvaardigheden	VBV23-PO-5218	31-05-2023	x		
Verbetering Basisvaardigheden	VBV23-PO-5219	31-05-2023	x		
Verbetering Basisvaardigheden	VBV22-PO-1785	31-05-2023	x		
Verbetering Basisvaardigheden	VBV23P-R2-PO-0001	30-11-2023	x		
Studieverlof	1349831	22-08-2023		x	
Zij-instroom	1240469-1	01-04-2022	x		
Zij-instroom	1334124	20-04-2023	x		
Zij-instroom	1334086	20-04-2023	x		
Zij-instroom	1409444	20-06-2024	x		
Onderwijsassistenten naar Opleiding tot leraar	SOOL23063	13-04-2023	x		
Onderwijsassistenten naar Opleiding tot leraar	SOOL23064	13-04-2023	x		
Onderwijsassistenten naar Opleiding tot leraar	SOOL22208	13-04-2023	x		
aanvraag Opleidingsschool	OWR230074	30-01-2024		x	
subsidie brugfunctionaris	BRF-242573	08-05-2024	x		
Verbetering Basisvaardigheden	VBV24-PO-3174	18-06-2024	x		
Verbetering Basisvaardigheden	VBV24-PO-1005	18-06-2024	x		
Verbetering Basisvaardigheden	VBV24-PO-2464	18-06-2024	x		
Verbetering Basisvaardigheden	VBV24-PO-2807	18-06-2024	x		
Verbetering Basisvaardigheden	VBV24-PO-1593	18-06-2024	x		
Internationalisering funderend onderwijs, 201Y00	IFO24032	22-01-2024		x	

G2 Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule

(Regeling ROS art 13, lid 2 sub b en EL&I regelingen betrekking hebbend op de EL&I subsidies)

G2-A Aflopend per ultimo 2024

Niet van toepassing

G2-B Doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Niet van toepassing

5.7. Toelichting op de onderscheiden posten van de exploitatierekening

Baten			
		Realisatie 2024	Begroting 2024
3.1.	Rijksbijdragen		
3.1.1.1	Rijksbijdragen OCW	47.836.534	47.331.393
	NPO middelen OCW		-
3.1.2.1	Geormerkte subsidies OCW	-	
3.1.2.2	Niet-geormerkte subsidies OCW	918.668	172.676
3.1.2.3	Toerekening investeringssubsidies OCW	-	
3.1.3.3	Ontvangen doorbetalingen Rijksbijdrage SWV	1.554.832	905.140
	Totaal rijksbijdragen	50.310.034	48.409.209
3.2.	Overige overheidsbijdragen en -subsidies		
3.2.2.2.	Overige gemeentelijke bijdragen en subsidies	51.916	103.747
	Totaal overige overheidsbijdragen en -subsidies		9.883.116
3.5.	Overige baten		
3.5.1	Medegebruik	447.570	459.944
3.5.2	Detachering personeel	62.516	37.100
3.5.4	Sponsoring	14.115	1.300
3.5.5	Ouderbijdragen/kampgeld/buitenschoolse act.	197.033	250.040
3.5.10	Subsidie overige personeel	20.721	
3.5.10	Overige personeelsgebonden opbrengsten	13.367	
3.5.10	Subsidie overige materieel	13.136	
3.5.10	Overige vergoedingen	897.698	435.057
	Totaal overige baten	1.666.156	1.183.441

Lasten			
		Realisatie 2024	Begroting 2024
4.1.	Personeelslasten		
	De personeelslasten worden onderverdeeld in loonkosten en overige personeelskosten:		
4.1.1	Loonkosten		
4.1.1.1	Brutolonen en salarissen	33.431.175	33.142.985
4.1.1.2	Sociale lasten	4.889.672	3.770.854
4.1.1.3	Premie Participatiefonds	534.131	503.355
4.1.1.4	Premie Vervangingsfonds		89.217
4.1.1.5	Pensioenpremies	4.673.024	4.670.600
4.1.3.3	Uitkeringen	-724.257	
	Totaal loonkosten	42.803.745	42.177.011
4.1.2.	Overige personeelslasten		
4.1.2.1	Dotaties personele voorzieningen	154.825	50.000
4.1.2.2	Personeel niet in loondienst	1.885.351	1.221.000
4.1.2.3	Bedrijfsgezondheidszorg	184.453	85.000
4.1.2.3	Opleiding en scholing	742.763	870.000
4.1.2.3	Zorg in en om de school	322.470	
4.1.2.3	Overige personeelsgerelateerde kosten	609.641	398.150
	Totaal overige personele lasten	3.899.503	2.624.150
	Totaal personeelslasten	46.703.248	44.801.161
	Aantallen fte's		
	gemiddeld aantal fte's	513	477

Lasten			
		Realisatie 2024	Begroting 2024
4.2.	Afschrijvingen		
4.2.1.2	Eigendom		
4.2.2	Gebouwen en terreinen	189.793	85.561
4.2.2	Inventaris en apparatuur	1.144.559	1.186.030
4.2.2	Leermiddelen	186.103	182.264
	Totaal afschrijvingen	1.520.455	1.453.855
4.3.	Huisvestingslasten		
4.3.1	Huur/medegebruik	354.453	367.578
4.3.2	Verzekeringen		
4.3.3	Klein onderhoud en exploitatie	611.252	388.500
4.3.4	Energie en water	717.779	696.460
4.3.5	Schoonmaakkosten	1.024.227	976.400
4.3.6	Heffingen en belastingen	152.185	143.150
4.3.7	Dotatie voorziening onderhoud/verduurzaming	218.232	676.000
4.3.8	Tuinonderhoud	139.849	35.500
4.3.8	Bewaking/beveiliging	19.607	16.320
4.3.8	Overige huisvestingslasten	44.506	48.150
	Totaal huisvestingslasten	3.282.090	3.348.058
4.4	Overige lasten		
4.4.1	Accountantskosten	52.727	25.000
4.4.1	Bestuurs- en managementondersteuning	23.735	50.000
4.4.1	Administratieve software	152.844	130.000
4.4.1	Juridische ondersteuning	8.063	10.000
4.4.1	Telefoon- en portokosten	59.690	46.365
4.4.1	Kantoorartikelen	12.489	5.650
4.4.1	Internationalisering	-	-
4.4.1	Overige administratie- en beheerslasten	110.396	242.000
	Totaal administratie- en beheerslasten	419.944	509.015
4.4.2	Inventaris en apparatuur	1.272.799	1.195.000
4.4.2	Leer- en hulpmiddelen	743.610	745.400
4.4.2	Bibliotheek/mediatheek	54.796	50.050
	Totaal inventaris, apparatuur en leermiddelen	2.071.205	1.990.450
4.4.5	Representatiekosten	2.978	12.450
4.4.5	Huishoudelijke kosten	128.719	104.350
4.4.5	Buitenschoolse cq bijzondere activiteiten	293.992	302.900
4.4.4.6	Schoolkrant		
4.4.5	Contributies	264.086	176.135
4.4.5	Abonnementen	30.926	23.350
4.4.5	Medezeggenschapsraad	12.273	23.850
4.4.5	Verzekeringen	254.053	135.000
4.4.5	Reproductiekosten, drukwerk, schoolgids	161.909	122.650
4.4.5	Toetsen en testen	37.138	43.350
4.4.5	Culturele vorming	80.131	102.400
4.4.5	Boekverlies vaste activa	1.537	
4.4.5	Samen Opleiden	2.622	6.125
4.4.5	Overige	542.281	94.335
	Totaal overige instellingslasten	1.812.645	1.146.895
	Totaal overige lasten	4.303.795	3.646.360

De nadere specificatie van de bovenstaand opgenomen accountantskosten is als volgt:

Lasten			
		Realisatie 2024	Begroting 2024
	Controle van de jaarrekening	50.150	25.000
	Andere controlewerkzaamheden	2.577	-
	Totaal	52.727	25.000

De vermelde bedragen zijn inclusief BTW.

Deze honoraria betreffen uitsluitend de werkzaamheden die bij de Stichting en de in de consolidatie betrokken verbonden partijen zijn uitgevoerd door accountantsorganisaties en externe accountants zoals bedoeld in art. 1, lid 1 Wta (Wet toezicht accountantsorganisaties). De vermelde kosten voor de controle zijn inclusief de kosten van de controle op de bekostiging.

Financiële baten en lasten			
		Realisatie 2024	Begroting 2024
6.1.1.	Rentebaten	415.192	272.840
6.2.1.	Rentelasten en bankkosten	-13.203	-11.420
	Totaal financiële baten en lasten	401.989	261.420

5.8. Niet uit de balans blijkende rechten en verplichtingen

Huur

AnnoNu heeft een huurovereenkomst afgesloten voor kantoorruimte op de 1^e verdieping aan de Amsterdamseweg 41 te Amersfoort.

De huurovereenkomst is afgesloten per 1 mei 2014 voor de duur van 7 jaar en 8 maanden, met stilzwijgende verlenging voor 5 jaar. De opzegtermijn bedraagt 6 maanden.

De huurprijs bedraagt circa € 68.700 per jaar en wordt jaarlijks geïndexeerd, met een maximum van 2 procent, voor het eerst berekend per 1 januari 2015.

Tevens is AnnoNu jaarlijks servicekosten verschuldigd, circa € 34.700 per jaar op voorschotbasis exclusief BTW.

Dienstverlening ICT

In 2015 is een overeenkomst met Heutink ICT getekend voor het leveren van diensten ICT inclusief het beschikbaar stellen van apparatuur. De overeenkomst kent een looptijd van 28 mei 2015 tot en met 27 mei 2022. Deze overeenkomst is in 2022 omgezet van een leasecontract naar een service contract.

De jaarlijkse verplichting bedroeg circa € 390.000 inclusief BTW.

Vanaf 2023 betreft dit een jaarlijks bedrag van circa € 106.000.

Voorziening verduurzaming schoolgebouwen

In het kader van de doordecentralisatie van de huisvesting in de gemeente Amersfoort is er een eigen bijdrage afgesproken van € 225 per m² (prijspeil 2015) voor verduurzaming van de schoolgebouwen bij (ver)nieuwbouw. Dit is opgenomen in het meerjarenonderhoudsplan.

Code activiteiten:

1. contractonderwijs
2. contractonderzoek
3. onroerende zaken
4. overige

5.9. Verbonden partijen

Verbonden partij, meerderheidsdeelneming	
Naam	Stichting Dienstverlening Katholiek Primair Onderwijs Amersfoort e.o.
Juridische vorm	Stichting
Statutaire zetel	Amersfoort
Code activiteiten	4
Totale baten boekjaar 2024 (€)	946
Resultaat boekjaar 2024 (€)	946
Eigen vermogen per 31-12-2024 (€)	165.157
Deelname %	100
Opgenomen in consolidatie	nee

Verbonden partij met belang in bevoegd gezag	
Naam	Samenwerkingsverband Primair Onderwijs De Eem
Juridische vorm	Vereniging
Statutaire zetel	Leusden
Code activiteiten	4
Deelname %	-
Naam	Stichting Zeeluwe
Juridische vorm	Stichting
Statutaire zetel	Harderwijk
Code activiteiten	4
Deelname %	-
Naam	Vereniging Partners in Onderwijs
Juridische vorm	Vereniging
Statutaire zetel	Nieuwegein
Code activiteiten	4
Deelname %	-
Naam	Stichting RTC Transvita
Juridische vorm	Stichting
Statutaire zetel	Nieuwegein
Code activiteiten	4
Deelname %	-
Naam	Stichting Amersfoortse Brede Combinatie Scholen
Juridische vorm	Stichting
Statutaire zetel	Amersfoort
Code activiteiten	4
Deelname %	-
Naam	Samenfoort PO Huisvestingscoöperatie Amersfoort U.A.
Juridische vorm	Coöperatie
Statutaire zetel	Amersfoort
Code activiteiten	4
Deelname %	-

5.10. WNT-verantwoording 2024 Stichting AnnoNu

De verantwoording voor de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) is opgesteld op basis van de op AnnoNu van toepassing zijnde regeling bezoldiging topfunctionarissen OCW-sectoren.

De klasseindeling is gebaseerd op de uitkomsten van de complexiteitsvragen die als volgt zijn vastgesteld:

Gemiddelde totale baten	6
Gemiddeld aantal studenten	3
Gewogen aantal onderwijssoorten	2
Totaal aantal complexiteitspunten	11

Het bezoldigingsmaximum in 2024 voor AnnoNu is € 181.000, Het weergegeven individuele WNT-maximum is berekend naar rato van de omvang (en voor topfunctionarissen tevens de duur) van het dienstverband, waarbij voor de berekening de omvang van het dienstverband nooit groter kan zijn dan 1,0 fte.

Het individuele WNT-maximum voor de leden van de Raad van Toezicht bedraagt voor de voorzitter 15% en voor de overige leden 10% van het bezoldigingsmaximum, berekend naar rato van de duur van de functie.

5.11. Vermelding bezoldiging topfunctionarissen

Vermelding bezoldiging topfunctionarissen				
bedragen x € 1	Gegevens 2024		Gegevens 2023	
	Dhr. W.W. Roelofs	Dhr. M. van Elteren	Dhr. W.W. Roelofs	Dhr. M. van Elteren
Functiegegevens	Voorzitter CvB	Lid CvB	Voorzitter CvB	Lid CvB
Aanvang en einde functieervulling in 2024	1/1 – 31/12	1/1 – 31/12	1/1 – 31/12	1/1 – 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1	1	1	1
Dienstbetrekking?	ja	ja	ja	ja
Bezoldiging				
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	146.990	139.100	141.697	126.134
Beloningen betaalbaar op termijn	23.471	23.371	22.584	21.767
Subtotaal	170.462	162.471	164.281	147.901
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	181.000	181.000	173.000	148.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag				
Bezoldiging	170.462	162.471	164.281	147.901
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	–	–	–	–
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.

Nota bene: in de bovenstaande tabel is bij de vergelijkende cijfers 2023 voor de heer van Elteren vanwege eenduidigheid en inzichtelijkheid van de vergelijking de verantwoording uit de jaarrekening SKOSS opgenomen.

5.12. Vermelding bezoldiging topfunctionarissen Raad van Toezicht

2024						
Naam	Functie	Aanvang functie	Einde functie	Totale bezoldiging	Individueel bezoldigd maximum	Onverschuldigd betaald en niet terug ontvangen bedrag
Mw. G.A. van Albada-Kuipers	Voorzitter Raad van Toezicht	01-01-2024	31-12-2024	12.975	27.150	N.v.t.
Mw. M. Stroetinga	Lid Raad van Toezicht	01-01-2024	31-12-2024	8.650	18.100	N.v.t.
Mw. T.E. Siderius	Lid Raad van Toezicht	01-01-2024	31-12-2024	8.650	18.100	N.v.t.
Mw. E.D. Khouw	Lid Raad van Toezicht	01-01-2024	31-12-2024	8.650	18.100	N.v.t.
Dhr. J.F. Vermeulen	Lid Raad van Toezicht	01-01-2024	31-12-2024	8.650	18.100	N.v.t.
Mw. C. M. Kastelein-Bonekamp	Lid Raad van Toezicht	01-01-2024	31-12-2024	8.650	18.100	N.v.t.
Dhr J. van Ebbenhorst Tengbergen	Lid Raad van Toezicht	01-01-2024	31-12-2024	8.650	18.100	N.v.t.
Cum. afschrijvingen	Lid Raad van Toezicht	01-01-2024	01-09-2024	5.768	12.067	N.v.t.

2023						
Naam	Functie	Aanvang functie	Einde functie	Totale bezoldiging	Individueel bezoldigd maximum	Onverschuldigd betaald en niet terug ontvangen bedrag
Mw. G.A. van Albada-Kuipers	Voorzitter Raad van Toezicht	01-01-2023	31-12-2023	10.600	25.950	N.v.t.
Mw. M. Stroetinga	Lid Raad van Toezicht	01-01-2023	31-12-2023	7.900	17.300	N.v.t.
Mw. T.E. Siderius	Lid Raad van Toezicht	01-01-2023	31-12-2023	7.900	17.300	N.v.t.
Mw. E.D. Khouw	Lid Raad van Toezicht	01-01-2023	31-12-2023	7.900	17.300	N.v.t.
Dhr. J.F. Vermeulen	Lid Raad van Toezicht	01-01-2023	31-12-2023	7.900	17.300	N.v.t.
Mw. C. M. Kastelein-Bonekamp	Lid Raad van Toezicht	01-01-2023	31-12-2023	7.900	17.300	N.v.t.
Dhr J. van Ebbenhorst Tengbergen	Lid Raad van Toezicht	01-01-2023	31-12-2023	7.900	17.300	N.v.t.
Cum. afschrijvingen	Lid Raad van Toezicht	01-01-2023	31-12-2023	7.900	17.300	N.v.t.

Nota bene: de vergelijkende cijfers 2023 betreffen de optelling van de ontvangen vergoedingen van SKOSS en KPOA.

5.13. Voorstel resultaatbestemming

Voorgesteld wordt om het behaalde resultaat over het boekjaar als volgt te bestemmen:

	2024	2023
Mutatie algemene reserve	(2.230.380)	(1.670.277)
Mutatie bestemmingsreserve NPO-middelen (publiek)	(1.125.432)	(222.684)
Mutatie bestemmingsreserve SWV de Eem middelen (publiek)	(82.234)	692.429
Mutatie reserve AnnoNu (privaat)	58.553	38.769
Netto jaarresultaat	(3.379.493)	(1.161.738)

5.14. Gebeurtenissen na balansdatum

Er hebben zich geen gebeurtenissen voorgedaan die aanleiding geven hier te worden vermeld.

5.15. Ondertekening College van Bestuur

Stichting AnnoNu, scholengroep voor katholiek onderwijs

Amersfoort, 30-06-2025

Dhr. W.W. Roelofs
Voorzitter College van Bestuur

Dhr. M. van Elteren
Lid College van Bestuur

5.16. Ondertekening Raad van Toezicht

Stichting AnnoNu, scholengroep voor katholiek onderwijs

Amersfoort, 30-06-2025

Mw. G.A. van Albada-Kuipers
Voorzitter Raad van Toezicht

Mw. E.D. Khouw
Lid Raad van Toezicht

Mw. T.E. Siderius
Lid Raad van Toezicht

Mw. M. Stroetinga
Lid Raad van Toezicht

Dhr. J.F. Vermeulen
Lid Raad van Toezicht

Mw. C. M. Kastelein-Bonekamp
Lid Raad van Toezicht

5.17. Instellingsgegevens

Statutaire naam:	Stichting AnnoNu, scholengroep voor katholiek onderwijs
Adres:	Amsterdamseweg 41, 3812 RP Amersfoort
Postadres:	Postbus 930, 3800 AX Amersfoort
Telefoon:	033 - 2570645
Juridische vorm:	Stichting
KvK nummer:	41188779
Statutaire vestigingsplaats:	Amersfoort
Bevoegd gezagnummer:	71488
E-mailadres:	info@scholengroepannonu.nl
Internetsite:	www.scholengroepannonu.nl
Contactpersoon jaarrekening:	Mevr. S. Oostingh
E-mailadres:	s.oostingh@scholengroepannonu.nl

Scholen en BRIN-nummers	
SBO Michaëlschool	00UI
Kbs De Langenoord	03TB
School op de Berg	04WU
Het Baken	06KF
De Biezen	06LM
St. Josephschool	06ZN
Aloysiusschool	15CZ
Kubus	15HB
Amersfoort international School	15HB01
Caeciliaschool	15ML
Talentum	15OZ
Kinderhof	15TT
Sint Joris	15YG
Sint Carolus	17KD
Ludgerusschool	20IM
De Driesprong	20IQ
De Wegwijzer	20IT
Montessorischool	20IY
De Achtbaan	20JB
Kameleon	21RT
Breede Hei	23PG
Malelande	27LV
De Marke	27NR
DOK12	29XW