

JAARVERSLAG 2013



ONDERWIJSGROEP
AMERSFOORT



COLOFON**Concept en tekst** Annemieke Uittenbroek**Ontwerp en vormgeving** Janita Sassen**Fotografie** Janita Sassen**Eindredactie** Jan Willem Papo, Titia Ram**Druk** Modderkolk Grafische Projecten**Inhoud**

5

Voorwoord

6

Raad van Toezicht

8

Hoofdstuk 1 Organisatie

10

Hoofdstuk 2 Onderwijs

16

Hoofdstuk 3 Personeel

18

Hoofdstuk 4 Huisvesting

20

Hoofdstuk 5 Cijfers

**VISIE & AMBITIE**

Als leerlingen eenmaal op eigen benen staan, is het belangrijk dat zij een bestaan kunnen verwezenlijken waarin hun behoeften worden bevredigd en waarin hun talenten worden benut. Dit vergroot hun levensvreugde en heeft een positief effect op de samenleving. Bij de leerling passend onderwijs, afgerond op het voor de leerling hoogst haalbare niveau, is hiervoor voorwaarde. Daarom investeren wij als Onderwijsgroep in het beste onderwijs en in een uitstekend pedagogisch klimaat, waarin onze medewerkers, individueel en in onderlinge samenwerking, rekening houden met de unieke eigenschappen, interesses, mogelijkheden en onderwijsbehoeften van de aan hen toevertrouwde leerlingen. Daarom investeren we ook in goed werkgeverschap, goed werknemerschap, en gebouwen waarin het goed werken en samenleven is.

Wij bieden lokaal alle niveaus van voortgezet onderwijs aan voor leerlingen die wonen in Amersfoort of in de onmiddellijke omgeving van Amersfoort en die bereid zijn naar Amersfoort te reizen. Wij streven ernaar om leerlingen zo veel mogelijk in het reguliere voortgezet onderwijs les te geven, maar bieden regionaal, (voortgezet) speciaal onderwijs aan leerlingen die door een gedragshandicap of vanwege psychiatrische problemen niet in staat zijn om regulier onderwijs te volgen. Op onze scholen is ieder kind dat voldoet aan de toelatingsnormen en iedere leraar die de openbare grondslag onderschrijft en voldoet aan de functiebekwaamheden welkom, ongeacht zijn sociale, culturele of levensbeschouwelijke achtergrond. Wij hechten veel waarde aan ons openbare karakter en willen het voor iedere leerling mogelijk maken om ons onderwijs te volgen.

In de bestuurlijke praktijk betekent dit dat het College van Bestuur en de directieraad zich bewust zijn van hun rol in en invloed op de maatschappij. De Onderwijsgroep Amersfoort stelt zich nadrukkelijk open voor ontwikkelingen in de maatschappij en participeert zo nodig actief bij het vinden of aanleveren van oplossingen voor maatschappelijke knelpunten. Daarnaast zoeken wij actief naar samenwerking met andere schoolbesturen als dat in het belang van de leerlingen lijkt.



KOBUS DE BOER, VOORZITTER COLLEGE VAN BESTUUR:

'HET ONTKIEMDE GROEN IS BIJNA ZICHTBAAR'

Het opkweken van mooi en gezond gewas begint bij het planten van een zaadje in een vruchtbare bodem. Deze metafoor staat voor mij symbool voor de groei die we als organisatie doormaken. We hebben in 2012 een gezonde bodem neergelegd en het geplante zaadje is in 2013 gaan groeien. Weliswaar nog onder de grond, maar het ontkiemde groen is bijna zichtbaar. Als het tevoorschijn komt kunnen we de vruchten van onze inspanningen gaan plukken. Die vruchtbare bodem bestaat in mijn optiek uit een sterke directieraad met leden die gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor het succes van alle scholen. De gezamenlijke verantwoordelijkheid hebben we vormgegeven door een gedeelde ambitie (zie pagina 10) te formuleren en onze organisatiestructuur aan te passen; in de directieraad hebben we stichtingsbrede portefeuilles verdeeld. Het bestuur formuleert voorgenomen beleid mede op basis van de adviezen van de portefeuillehouders. Dit voorgenomen beleid wordt gepresenteerd aan de gehele directieraad, die het bestuur vervolgens adviseert. Met deze nieuwe werkwijze hebben we in 2012 een start gemaakt, en in het afgelopen jaar heeft deze ontwikkeling meer vorm en inhoud gekregen. Directeuren zoeken elkaar steeds vaker op om samen te

werken. Elly Loman, rector Vathorst College, verwoordt dit in haar verhaal zo: 'Door elkaars kwaliteiten te benutten, creëren we meer evenwicht in onze organisatie.' Ook de rector van De Amersfoortse Berg, Ferry Brokers, spreekt over de noodzaak van samenwerking: 'Wij moeten onze scholen voor speciaal en voortgezet onderwijs verder met elkaar verbinden en elkaars expertise optimaal benutten in deze tijd van onderwijskundige veranderingen.'

Ontkiemen
2013 was ook een jaar van bezinning. Het vertrek van de directeur Speciaal Onderwijs en de komst van twee nieuwe rectoren in het reguliere voortgezet onderwijs heeft voor de nodige veranderingen gezorgd. De ontwikkelingen in het speciaal onderwijs zijn een paar van die zaadjes die nu nog ondergronds aan het ontkiemen zijn. We hebben het Veranderproces (V)SO opgezet, waarin we ons speciaal onderwijs steviger gaan positioneren voor de toekomst. De onderwijskwaliteit, die op bijna alle scholen een groot aandachtspunt was, is weer groten-deels op orde. Onze docenten hebben daar keihard voor gewerkt. Ik ben ook trots op onze scholen voor voortgezet onderwijs, die rijkelijk bloeiden het afgelopen jaar. Bijna alle

scholen maakten groei door. Dit jaar troffen we bij het Vathorst College wederom groeiregulerende maatregelen. Dat bleek een goede keuze, want gras dat te snel opgekweekt wordt, gaat slap hangen. De school heeft de kans gekregen met behoud van de onderwijskwaliteit gestaag verder te groeien zonder overspoeld te raken. De groei van ons bestuursbureau (BMO) is in de afgelopen jaren achtergebleven. Het is een maatje te klein geworden voor onze organisatie. We hebben de voorbereidingen getroffen om het bureau uit te breiden zodat het de scholen goed kan ondersteunen in hun werk. Een van de ontwikkelingen speelt zich af op het gebied van personeelsbeleid. Jarenlang hebben onze scholen, vanuit hun autonomie, het personeelsbeleid zelf ingevuld. Daar gaan we nu meer eenheid in creëren. Bij alles wat wij doen stellen wij onszelf de vraag: 'Hoe draagt dit bij aan het succes van de individuele leerling?' Of dit nu gaat over personeelsbeleid, onderwijskwaliteit of het vinden van passende huisvesting voor onze scholen. Het échte werk speelt zich af op de scholen en in de klassen. Elke dag werken onze medewerkers vol passie om het maximale uit leerlingen te halen. De successen die u in dit jaarverslag kunt lezen, schrijf ik dan ook geheel aan hen toe. •

ALLE SCHOLEN VAN DE ONDERWIJSGROEP AMERSFOORT

- De Amersfoortse Berg** mavo, havo, vwo, vwo-bèta
- 't Atrium** vmbo-t, havo, atheneum, tweetalig vwo, sportklassen havo/vwo
- Stedelijk Gymnasium Johan van Oldenbarnevelt**
- Mulock Houwer** cluster 4-onderwijs (V)SO en arbeidstraining (locaties Mulock 2000, 't Gooi, De Rietschans, Fornhese, De Tinne, Lageweg, ATC Amersfoort)
- Trivium College** locaties Mondriaan vmbo met leerwegondersteuning, Praktijkonderwijs, Trias vmbo
- Vathorst College** eigentijds onderwijs vmbo-t, havo, vwo
- VSO De Sprong** cluster 4-onderwijs (Locatie Maarsbergen) en cluster 4-onderwijs in jeugdzorgplusinstellingen (De Lindenhorst en justitiële instelling Eikenstein)



ADRIAAN SCHOCH, VOORZITTER RAAD VAN TOEZICHT

DE VOORZITTER IS TEVREDEN

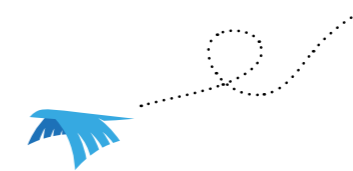
‘Als toezichthouders hebben we ook dit jaar weer met grote betrokkenheid ons werk gedaan. Om meer kennis te krijgen van de scholen zijn we op werkbezoek geweest bij een aantal locaties, waar wij een gesprek hebben gevoerd met de rector of locatiedirecteur.’ Adriaan Schoch kwam er tevreden vandaan. Hij licht een paar bijzondere zaken uit 2013 toe.

‘We hebben het afgelopen jaar met grote tevredenheid kunnen constateren dat de eenheid binnen de directieraad groot is,’ steekt de voorzitter van wal. ‘Omdat de Onderwijsgroep Amersfoort staat voor een zo breed mogelijk scala aan onderwijs, van speciaal onderwijs tot en met categoriaal gymnasium en alles wat daartussen ligt, komt een goede samenwerking de onderwijskwaliteit enorm ten goede. Zeker nu Passend Onderwijs wordt ingevoerd is het belangrijk dat het College van Bestuur en de directieraad een eenheid vormen en goed op elkaar inspelen.’

‘Daarnaast hebben we met gepaste trots geconstateerd,’ vervolgt de voorzitter van de Raad van Toezicht, ‘dat het gymnasium door de staatssecretaris van Onderwijs tot excellente school is uitgeroepen, en ook dat in het algemeen alle bij de Onderwijsgroep Amersfoort aangesloten scholen goed presteren.’

Wederom hield het vraagstuk over de groeiregulerende maatregelen de Raad van Toezicht bezig. ‘In 2013 is nogmaals besloten om voor een van de scholen groeiregulerende maatregelen toe te passen. In 2012 heeft dit tot een uitvoerige en principiële discussie geleid; dit jaar was het niet nodig die discussie opnieuw te voeren.’

De voorzitter benadrukt wel dat een zorgvuldige afweging op zijn plaats was, aangezien het besluit een beperking van de toegankelijkheid voor iedereen in het openbaar onderwijs inhoudt. ‘Uiteindelijk hebben wij op een van de scholen tot een “leerlingenstop” besloten om daar de kwaliteit van het geboden onderwijs geen geweld aan te doen.’



‘De eenheid binnen de Onderwijsgroep Amersfoort en de directieraad is groot’

De vorming van het Trivium College, de huisvesting van het Stedelijk Gymnasium Johan van Oldenbarnevelt en de fusie van De Sprong, locatie Lindenhorst met Almata hebben nadrukkelijk de aandacht gevraagd van de Raad van Toezicht. ‘En meer in het algemeen is het huisvestingsbeleid ook op gemeentelijk niveau een regelmatig weerkerend onderwerp.’

Good governance

‘We hebben in reguliere en extra vergaderingen indringend gesproken over de invoering van Passend Onderwijs en de oprichting van samenwerkingsverbanden (SWV’en),’ legt Adriaan Schoch uit. ‘Het is voor ons van het grootste belang good governance scherp in het oog te houden. Dit spitst zich toe op de vraag of SWV’en zelf een Raad van Toezicht dienen te hebben. We hebben ons hierover op verschillende manieren grondig laten voorlichten en wij nemen het standpunt in dat dit een uiterst ongewenste situatie zou zijn.’ De voorzitter licht dit toe: ‘De realisatie van de verantwoordelijkheid van de Raad zou ernstig in het

geding komen wanneer de SWV’en ook zelf een Raad van Toezicht zouden hebben. Over dit onderwerp is intensief contact opgebouwd met de Vereniging van Toezichthouders in Onderwijsinstellingen (VTOI).’ Het vertrek van twee medewerkers van de Onderwijsgroep Amersfoort heeft in 2013 nogal wat onrust gegeven. ‘Wij zijn schriftelijk benaderd door leerlingen, ouders en medewerkers, deels met de vraag het besluit van de bestuurder ongedaan te maken, deels met het verzoek gehoord te worden. Het heeft ertoe geleid dat de Raad in antwoord hierop nog eens zorgvuldig de eigen taken en rollen heeft benadrukt. In een enkel geval zijn mensen gehoord omdat zij zich beklagden over de besluiten van de bestuurder en de Raad dus als werkgever werd aangesproken.’

Naast de al bestaande auditcommissie en remuneratiecommissie is in 2013 de kwaliteitscommissie van start gegaan. ‘Het bestaan van een kwaliteitscommissie is nog lang niet bij alle Raden van Toezicht gebruikelijk; de inhoud en werkwijze liggen nog niet vast. Die zullen we in het komende jaar verder uitkristalliseren.’

Verwachtingen

De verwachtingen voor het komende jaar beschrijft de voorzitter als volgt: ‘Naast de gebruikelijke onderwerpen zal er aandacht zijn voor de invoering van Passend Onderwijs en de daarbij behorende SWV’en, voor de huisvesting van de scholen en met name het Johan van Oldenbarnevelt Gymnasium, en een zorgvuldige evaluatie van de in 2010 vastgestelde topstructuur, waarbij gekozen is voor een eenhoofdig College van Bestuur.’ •

‘ER IS NOG VEEL ONONTGONNEN TERREIN’

Elly Loman is een groot voorstander van samenwerken en gaat nieuwe ontwikkelingen bepaald niet uit de weg. ‘Om te ontdekken hoe je het onderwijs beter kunt laten aansluiten op de huidige tijd, móét je naar buiten.’

En ondernemende en innovatieve houding is Elly Loman niet vreemd. ‘Ik heb de overtuiging dat samenwerken de weg is naar het vormgeven van het onderwijs van de 21ste eeuw. Om die reden ben ik het met de VO-raad eens dat je je als schoolleider omgevingsbewust moet opstellen. Als je als rector alleen maar “op de winkel past”, loop je achter de hedendaagse ontwikkelingen aan. Ik wissel daarom actief uit met andere scholen binnen en buiten de Onderwijsgroep Amersfoort.’ Zo is Elly Loman een kritische vriendschap aangegaan met collega rector Harko Boswijk van ‘t Atrium. ‘Door elkaars kwaliteiten te benutten, creëren we meer evenwicht.’ ‘t Atrium heeft bijvoorbeeld jarenlange ervaring met examinering. Kennis waar wij als relatief jonge school van kunnen profiteren. Wij zijn weer erg ontwikkeld op het gebied van didactische en pedagogische begeleiding. Daar doet ‘t Atrium weer haar voordeel mee.’



HOOFDSTUK 1 ORGANISATIE

Elly Loman, rector Vathorst College, portefeuillehouder Externe Relaties & Financiën

‘Door elkaars kwaliteiten te benutten, creëren we meer evenwicht’

Elly Loman vindt dat de scholen van de Onderwijsgroep Amersfoort door intensiever samen te werken elkaars kennis nog beter zouden kunnen benutten. ‘In 2013 verdienden andere zaken meer aandacht, maar als portefeuillehouder Externe Relaties wil ik hierin het komende jaar een inspirerende rol vervullen.’

Vruchtbare samenwerking

Elly Loman kan legio voorbeelden noemen van vruchtbare samenwerkingsrelaties. ‘Ik heb een week van baan geruild met de rector van het IJburg College in Amsterdam. Zo’n week werkt als een geweldige spiegel om op je eigen werk te reflecteren. Ik was niet gericht op zoek naar nieuwe ideeën, maar ik vond ze gewoon. Zo ontdekte ik dat onze school nog beter kan worden op het gebied van levensecht leren.’ Daarnaast is de rector altijd op zoek naar productieve samenwerkingsrelaties in het bedrijfsleven. ‘Om te ontdekken hoe je het onderwijs beter kunt laten aansluiten op de huidige tijd, móét je naar buiten. Ik wil van werkgevers horen wat voor soort werknemers zij in de

toekomst nodig hebben. Welke vaardigheden moeten wij onze leerlingen aanleren, en doen we dat goed?’ Om antwoord op die vraag te vinden ging Elly Loman een samenwerking aan met TNO, waar een ouder van een van de leerlingen werkt. Haar waslijst aan ideeën om zich te laten inspireren is eindeloos. ‘Er zijn zo veel mogelijkheden en er is nog zo veel onontgonnen terrein dat ik graag verken om ons onderwijs continu te verbeteren en toekomstbestendig te maken.’ •

KORT

COLLEGE VAN BESTUUR EN DIRECTIERAAD

De stichting wordt bestuurd door een eenhoofdige College van Bestuur. Het College van Bestuur gaf in 2013 leiding aan zes directeuren voortgezet onderwijs en een directeur speciaal onderwijs. De directeuren vormen samen de directieraad. De directeuren voortgezet onderwijs geven leiding aan het middenkader en de overige medewerkers op de eigen locatie(s). De directeur speciaal onderwijs geeft leiding aan het middenkader en de overige medewerkers verspreid over elf locaties. De relatie tussen het College van Bestuur en de directieraad is vastgelegd in een managementstatuut. De directeuren voortgezet onderwijs en speciaal onderwijs zijn binnen vastgestelde kaders integraal verantwoordelijk voor onderwijs, personeel en beheer van hun school of scholen.

BESTURINGSFILOSOFIE

Een leidinggevende kan het onderdeel waarvoor hij verantwoordelijk is maken of breken. Het in het dagelijkse werk ervaren van een collectieve identiteit geeft een positieve impuls aan het functioneren van medewerkers. De Onderwijsgroep Amersfoort bevordert de collectieve identiteit van de onderdelen waaruit de groep bestaat door de eindverantwoordelijke leidinggevenden zo veel mogelijk zeggenschap te geven over hun onderdeel. Belangrijke voorwaarde hierbij is dat de kaders waarbinnen deze leidinggevenden hun werk doen zo zijn geformuleerd dat het College van Bestuur zijn statutaire verantwoordelijkheid kan nemen. De vergadering van de eindverantwoordelijke leidinggevenden heet de directieraad. De directieraad is de belangrijkste adviseur van het College van Bestuur. De hierboven genoemde kaders worden in nauw overleg tussen directieraad en College van Bestuur geformuleerd. Het belangrijkste kader wordt gevormd door de gedeelde ambitie. Het bureau voor bestuurs- en managementondersteuning (BMO) faciliteert het College van Bestuur, de directieraad en de Raad van Toezicht en regelt die zaken centraal die de gedeelde ambitie ondersteunen dan wel die voorkomen dat de gedeelde ambitie wordt ondergraven.



KORT

GEDEELDE AMBITIE

Bestuur en directieraad van de Onderwijsgroep Amersfoort streven een pluriforme onderwijsgroep na van zelfstandige, ondernemende en ambitieuze scholen die nauw samenwerken om van elkaar te leren; die zich medeverantwoordelijk voelen voor elkaar en elkaars kwaliteit; die uitstekend onderwijs verzorgen en die innoveren om het leren en de ontwikkeling van leerlingen systematisch te bevorderen.

BUREAU VOOR BESTUURS- EN MANAGEMENTONDERSTEUNING

Het bureau verzorgt de salarisadministratie, de boekhouding, het financiële- en personeelsbeleid en de ondersteuning van het College van Bestuur en de Raad van Toezicht. Het bureau maakt regelmatig gebruik van externe specialistische ondersteuning op het gebied van onderwijs en recht, huisvesting, personeelsbeleid en financiën.

**HOOFDSTUK 2
PASSEND
ONDERWIJS**

Ferry Brokers, rector
De Amersfoortse Berg,
portefuillehouder Onderwijs
& Huisvesting

EXPERTISE VERBINDEN

Het jaar 2013 stond in het teken van de voorbereiding op Passend Onderwijs, weet ook Ferry Brokers. Ook de Onderwijsgroep Amersfoort is er druk mee. 'Wij moeten onze scholen voor speciaal en voortgezet onderwijs verder met elkaar verbinden en elkaars expertise optimaal benutten.'

'Vorig jaar hebben wij in ons jaarverslag verwoord dat wij het onze verantwoordelijkheid vinden een aantal leerlingen dat nu nog naar het speciaal onderwijs wordt verwezen met extra hulp en begeleiding binnen het reguliere onderwijs een succesvolle schoolloopbaan te bieden,' opent Ferry Brokers. 'Dat willen we doen met preventieve onderwijsondersteuning: als het mis dreigt te gaan met een leerling zetten we tijdig de benodigde expertise in.' De Onderwijsgroep Amersfoort kiest ervoor zich in de breedte te specialiseren. 'Alle scholen kunnen extra zorg bieden op de terreinen die zijn aangegeven in de definitie basisondersteuning van het samenwerkingsverband,' legt Ferry Brokers uit. 'Daarnaast kan een school ervoor kiezen een extra specialisatie aan te bieden.'

Expertteam

'Als Onderwijsgroep Amersfoort prijzen wij ons gelukkig met de aanwezigheid van expertise uit zowel het voortgezet onderwijs als het (voortgezet) speciaal onderwijs, zeg (v)so. De expertise uit het (v)so is hard nodig op de scholen voor regulier voortgezet onderwijs. We vinden het daarom belangrijk dat we onze scholen voor speciaal en voortgezet onderwijs verder met elkaar verbinden en

elkaars expertise optimaal benutten. Om alle scholen zo goed mogelijk gebruik te kunnen laten maken van de aanwezige knowhow, hebben we besloten een expertteam op te zetten dat gaat opereren voor de hele stichting.' Voor de leerlingen bij wie het mis dreigt te gaan in het reguliere onderwijs wil de Onderwijsgroep Amersfoort een tussenvoorziening of observatiegroep binnen het voortgezet onderwijs oprichten. 'Na een periode van observatie gaan leerlingen terug naar de reguliere school van herkomst. Het docententeam krijgt richtlijnen hoe het de leerling zo kan ondersteunen dat de kans het grootst is dat de leerling zijn of haar schoolloopbaan succesvol in het reguliere onderwijs kan afronden.' Naast de praktische uitvoering hebben de scholen van de Onderwijsgroep Amersfoort afspraken gemaakt over de documentatie en de verantwoording. 'We organiseren en documenteren onze ondersteuning zo dat we voor onszelf en de buitenwacht kunnen aantonen dat we passend onderwijs leveren. Terugkijkend op 2013 kunnen we zeggen dat we alle ingrediënten in huis hebben om Passend Onderwijs succesvol uit te voeren. De kaders zijn neergezet, en nu begint het echte werk in de scholen. Zij gaan Passend Onderwijs in de praktijk verder uitbouwen.' •

Piet Post, interim-directeur
Speciaal Onderwijs Mulock
Houwer/De Sprong



MET HET OOG OP DE TOEKOMST

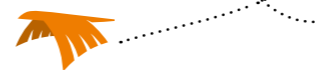
'Alles in het onderwijs draait om kwaliteit, en aangezien wij een lerende organisatie willen zijn en blijven, zijn wij voortdurend bezig met het optimaliseren van ons onderwijs. Zeker in tijden van onderwijskundige veranderingen,' aldus Piet Post, die uitlegt hoe het speciaal onderwijs zich voorbereidt op de komst van Passend Onderwijs en de Transitie Jeugdzorg.

Het jaar 2013 stond in het teken van de voorbereidingen op grote onderwijskundige en maatschappelijke ontwikkelingen. Interim-directeur Speciaal Onderwijs Piet Post: 'Wat deze ontwikkelingen voor onze SO-scholen zouden gaan betekenen was onduidelijk. We hebben een onderzoeksbureau gevraagd dit in kaart te brengen. De aanbevelingen heb ik uitgewerkt in het plan van aanpak Veranderproces (V)SO, waarin staat beschreven hoe we ons in dit nieuwe onderwijs-tijdperk willen positioneren.'

Piet Post legt uit welke voorbereidingen de organisatie treft om goed toegerust te zijn op nieuwe wet- en regelgeving: 'We zijn aan het onderzoeken hoe we de expertise van het arbeidstrainingscentrum, ATC Amersfoort, breder kunnen gaan inzetten voor de hele Onderwijsgroep Amersfoort en daarbuiten. Daarnaast willen we de intake van leerlingen centraal laten regelen door een Centrale Commissie van Begeleiding (CCvB) in te richten en zijn wij voornemens onze communicatie te verbeteren. Dat laatste willen we doen door één loket in te richten waar onze samenwerkingspartners en verwijzers met vragen terecht kunnen.'

Kwaliteitstraject

Parallel aan de opstart van het veranderproces liep er in 2013 een groot kwaliteitstraject. 'Onze (V)SO-scholen stonden onder verscherpt inspectietoezicht,' vertelt Piet Post.



'De scholen hebben keihard aan de onderwijskwaliteit gewerkt en na de inspectiebezoeken kregen we het goede nieuws dat vijf van de zeven scholen terug in het basisarrangement geplaatst konden worden. Twee scholen staan nog onder toezicht, maar zij hebben wel vooruitgang geboekt: van "zeer zwak" naar "zwak"'. Na het behalen van deze positieve resultaten blijft de kwaliteitsoperatie doorgaan. 'Alles in het onderwijs draait om kwaliteit, en aangezien wij een lerende organisatie willen zijn en blijven, gaan wij vrolijk verder met het optimaliseren van ons onderwijs. Dat doen we onder meer door de inzet van auditteams die bij elkaar op school gaan kijken om elkaar kritisch te bevragen en van elkaar te leren. Die uitwisseling vind ik van onschatbare waarde.'

Verder stroomlijnen

De uitvoering van het Veranderproces (V)SO is in 2014 van start gegaan. 'We trekken er een jaar voor uit om onze organisatie goed voor te bereiden op de ontwikkelingen. Dat jaar benutten wij ook om onze onderwijsprocessen verder te stroomlijnen en ons aanbod zo in te richten dat wij alle leerlingen kunnen bedienen binnen het brede scala aan problematiek: leer- en gedragsstoornissen. Ook investeren we meer in een duurzame en transparante relatie met onze samenwerkingspartners, ouders en leerlingen. Ons speciaal onderwijs moet een open poort worden waarnaar iedereen makkelijk zijn weg kan vinden.'

GERARD HERKENDAAL, DIRECTEUR VO

VMBO MAAKT ZICH KLAAR VOOR NIEUWE PROFIELEN

In 2016 gaat de herziening in het vmbo van start. De vmbo's moeten zich voorbereiden op nieuwe examenprogramma's en de onderwijsprogramma's aanpassen aan de tien nieuwe profielen. Voormalig vmbo-directeur Gerard Herkendaal legt uit hoe de Onderwijsgroep Amersfoort zich voorbereidt op deze ontwikkelingen.

Gerard Herkendaal heeft 22 jaar als directeur in het vmbo bij het Trias College gewerkt, dat we nu kennen onder de naam Trivium College, locatie Trias. De Onderwijsgroep heeft hem verzocht een bijdrage te leveren aan de voorbereidingen die nodig zijn om het vmbo goed te laten aansluiten op de herziening die gaat plaatsvinden in het vmbo. 'Momenteel kent het vmbo 34 studierichtingen,' vertelt Gerard Herkendaal. 'Die worden in 2016 omgezet naar tien profielen. Zo kennen wij op locatie Trias de studierichting Handel & Administratie. Die komt te vervallen, en de leerstof wordt ondergebracht in het nieuwe profiel Economie & Ondernemen. Daarnaast hebben we de richtingen ICT en SDV (Sport, Dienstverlening en Veiligheid). In 2013 hebben we een start gemaakt met de vertaalslag

van onze studierichtingen naar de nieuw vastgestelde profielen.' Naast de invoering van de nieuwe profielen krijgt het vmbo te maken met een nieuwe opleidingsstructuur. Elk profiel bestaat uit drie onderdelen: algemene kennis en vaardigheden, professionele kennis en vaardigheden, en loopbaanoriëntatie en -begeleiding. Gerard Herkendaal: 'We vinden het belangrijk om ons hier nu al op voor te bereiden. Het is een flinke klus waar veel overleg en afstemming voor nodig is met landelijke, regionale en plaatselijke partijen. Ook medewerkers denken in dit proces mee, zodat we een goed gefundeerde en breed gedragen keuze kunnen maken over welke profielen we gaan aanbieden en op welke manier we die in de school gaan organiseren.'

**SAMENWERKINGS-
VERBANDEN**

In het kader van de wet op Passend Onderwijs maakt de Onderwijsgroep Amersfoort deel uit van de samenwerkingsverbanden van de regio's waarin de Onderwijsgroep scholen heeft. Van vijf samenwerkingsverbanden zijn wij verplicht lid omdat we in die regio's scholen hebben. Van een zesde zijn wij vrijwillig lid omdat we daar een voorziening voor het voortgezet speciaal onderwijs verzorgen. De ideeën die de samenwerkingsverbanden hebben over de invulling van passend onderwijs zijn op hoofdlijnen vrijwel identiek: onderwijs zo dicht mogelijk bij huis, en zo veel mogelijk leerlingen naar reguliere scholen.

De Onderwijsgroep maakt deel uit van de volgende samenwerkingsverbanden:

- De vereniging SWV De Eem
- De stichting SWV (V)SJO Eemland
- De vereniging SWV Voortgezet Onderwijs Zuidoost-Utrecht
- De stichting Leerlingenzorg NW-Veluwe
- De coöperatie Ginas
- De stichting SWV Leerlingenzorg Voortgezet Onderwijs Zuid-Utrecht

De ontwikkelingen per school in een notendop**'t Atrium**

In 2013 is vrijwel het hele management van 't Atrium vervangen. De in januari aangetreden nieuwe rector kreeg de bezuinigingsopdracht om, met behoud van de hoge kwaliteit, de uitgaven op het peil te brengen van de andere mavo/havo/vwo-scholen in de Onderwijsgroep. Al met al een ingrijpend traject, waar uitgebreid met personeel en medezeggenschapsraad over is gesproken. Hoewel een kleine verbouwing in 2013 wel iets heeft geholpen, is het duidelijk dat de school aan de grens zit van haar capaciteit.

Vathorst College

De school bestaat nog niet zo lang en om te voorkomen dat de kwaliteit onder druk komt te staan is er gekozen voor een gereguleerde groei. Het planmatig handelen van het Vathorst College werpt zijn vruchten af en de school is populair. Er is veel aandacht voor het personeelsbeleid en met name het pedagogisch en didactisch handelen van het personeel. Geen luxe, gezien de grote jaarlijkse instroom van nieuwe docenten die moeten leren werken in het onderwijsstelsel van de school.

De Amersfoortse Berg

De komst van een nieuwe rector heeft het nodige op gang gebracht bij De Amersfoortse Berg. Er werd een nieuwe visie geformuleerd, personele knelpunten werden aangepakt en de school werd strakker georganiseerd, zonder daarmee de onveranderlijk goede sfeer en de goede resultaten teniet te doen. Het nieuwbouwtraject, dat in eerste instantie in het slop dreigde te raken, werd voortvarend opgepakt en heeft in 2013 in een prachtig nieuw gebouw op het binnenterrein geresulteerd.

Stedelijk Gymnasium Johan van Oldenbarnevelt

Het gymnasium pakt de dingen rustig gefaseerd en goed overdacht aan, met veel ruimte voor inbreng van personeel. De school hanteert een ruimhartig toelatingsbeleid en weet uitstekende resultaten te bereiken met haar leerlingen. In 2013 heeft dat de school wederom het predicaat excellent opgeleverd, wat gezien de roerige recente geschiedenis van de school een prestatie van formaat is. De huisvesting van de school is onder de maat. In 2013 hebben directie en bestuur van de school een finaal afwegingsmodel aan de gemeente Amersfoort voorgelegd, waarin de voorkeur werd gegeven aan nieuwbouw op het sportveld.



Stedelijk Gymnasium
Johan van
Oldenbarnevelt



't Atrium

Trivium College

In 2013 werd het Trivium College een feit. Drie kleine scholen voor vmbo en praktijkonderwijs (pro) gingen onder één vlag verder. Het krachtenveld waarin de school opereert (te veel vmbo en pro in de stad) maakt een heldere profilering een voorwaarde. In 2013 zijn we hier onvoldoende in geslaagd, temeer daar de gewenste optie om verder te gaan in één gebouw geen doorgang vond. De inspectie heeft op locatie Praktijkonderwijs een periodiek kwaliteitsonderzoek uitgevoerd en de locatie een basisarrangement toegekend omdat opbrengsten en kwaliteit van het onderwijsleerproces van goed niveau zijn. Het aantal leerlingen op locatie Trias is licht gestegen, mede doordat er een grote groep leerlingen vanuit locatie Mondriaan doorgestroomd is. Het Trivium College zal zich in 2014 beter moeten profileren en er zullen beleidskeuzes gemaakt moeten worden voor een betere positionering binnen het vmbo- en praktijkonderwijs in Amersfoort. De invoering van nieuwe profielen in het vmbo biedt de school mogelijkheden.

Mulock Houwer

Het jaar 2013 heeft in het teken gestaan van de kwaliteitsslag die alle locaties moesten maken op het gebied van hun onderwijs. Dat dit op bijna alle locaties onder moeilijke omstandigheden is gelukt, strekt de locaties en de kwaliteitscommissie tot eer. Op Mulock 2000 is de directeur uit eigen beweging teruggetreden en is een nieuwe directeur benoemd. De school zit duidelijk in de lift, maar moet het vooralsnog zonder basisarrangement stellen. Hetzelfde geldt voor locatie 't Gooi. Bijkomend probleem daar is dat de school flink moet groeien om te kunnen overleven. Locatie De Vliegden werd in 2013 opgeheven. De locatie was te klein om te kunnen blijven bestaan.

De Sprong

De drie locaties van De Sprong hadden de kwaliteitsslag die Mulock Houwer moest maken al achter de rug. De locaties hebben goed gedraaid in 2013. De omstandigheden waren voor De Lindenhorst door de gedwongen fusie van de school met de Jeugdzorgplus-instelling Almata niet makkelijk. Lange tijd bleef onzeker of de Onderwijsgroep Amersfoort het onderwijs aan de nieuw gefuseerde instelling zou gaan verzorgen. Ondertussen moest er veel gebeuren door de wijzigingen binnen de doelgroep en de sluiting van Almata, die eerder plaatsvond dan voorspeld. Het personeel van Eikenstein kreeg helaas te horen dat de inrichting waar het het onderwijs verzorgt in 2017 sluit. Dat is jammer, want zo valt het doek voor de best presterende jeugd-gevangenis (ook op het gebied van onderwijs) van Nederland. Wilt u uitgebreider lezen over onze scholen? Draai het jaarverslag om en lees verder in het andere gedeelte, waarin de scholen van de Onderwijsgroep Amersfoort hun successen presenteren.





'ELKE SCHOOL WIL EEN GOED PERSONEELSBELEID NEERZETTEN'

De scholen van de Onderwijsgroep Amersfoort doen hun werk in grote autonomie. Het personeelsbeleid werd ook grotendeels door de scholen zelf ingevuld. Het bestuur heeft besloten hierin meer eenheid te creëren en richtte het project Personeel in. Cees van Lent weet er meer van.

Cees van Lent, rector Stedelijk Gymnasium Johan van Oldenbarnevelt, portefeuillehouder Personeelsbeleid & Besturing

Alle scholen van de Onderwijsgroep Amersfoort vinden personeelsbeleid een belangrijk onderwerp. 'Dat staat ook in de gedeelde ambitie,' legt Cees van Lent uit. 'We willen kwalitatief goed onderwijs leveren en dan geldt het motto: een school is zo goed als de mensen die er werken. Alle schoolleiders vinden medewerkerstevredenheid en het bieden van ontwikkelkansen een voorwaarde voor kwalitatief goed onderwijs. Het is dus niet vreemd dat iedere school haar best doet om een goed personeelsbeleid neer te zetten.'

Externe HRM-deskundige

Tot nu toe voeren scholen deels hun eigen personeelsbeleid en met vragen kunnen de rectoren en locatiedirecteuren terecht bij de twee medewerkers van P&O van het bestuursbureau. De portefeuillehouder Personeelsbeleid & Besturing: 'Zij bieden ondersteuning bij het aannemen van nieuw personeel, het reduceren van het ziekteverzuim en het uitvoeren van de gesprekken-cyclus.' Om een goede balans te vinden in enerzijds het standaardiseren van een aantal beleidszaken rondom personeelszaken en anderzijds het behouden van de autonomie van de scholen, heeft de Onderwijsgroep Amersfoort een externe HRM-deskundige ingezet om te inventariseren welke gemeenschappelijke vraagstukken er zijn op het gebied van personeelsbeleid. 'Zij onderzoekt wat er goed gaat en aan welke kennis meer behoefte is. Uit deze inventarisatie wordt een dwarsdoorsnede gemaakt en er zal een plan komen in welke volgorde dat opgepakt en uitgerold gaat worden.'

FUNCTIEMIX

De functiemix is een afspraak van het ministerie van OCW, de VO-raad en de vakbonden over de toename van het aantal leraren in hogere functieschalen. Volgens de regeling functiemix moeten scholen vóór 2014 naar verhouding meer docenten in schaal LC en LD in dienst hebben dan in 2008. Om dit te kunnen bewerkstelligen heeft de Onderwijsgroep Amersfoort in 2010 een nieuwe beloningssystematiek ingevoerd, waarin uitgegaan wordt van competenties en daaraan gerelateerde gedragskenmerken als basis voor een bevordering. De Onderwijsgroep Amersfoort streeft ernaar om medewerkers te stimuleren hun professionaliteit te ontwikkelen en een kwaliteitsverbetering tot stand te brengen. De afgelopen jaren zijn op basis van deze beloningssystematiek veel leraren in hogere functies aangesteld. De percentages voor de functiemix, die voor 1 oktober 2014 moeten zijn behaald, leiden bij veel scholen en schoolbesturen tot financiële problemen. De Onderwijsgroep Amersfoort heeft geen gehoor gegeven aan de oproep van de VO-raad om benoemingen in het kader van de functiemix op te schorten. Het ingezette beleid inzake de beloningssystematiek en kwaliteitsverbetering wordt voortgezet. Wanneer leraren

KORT NIEUWS

voldoen aan de gestelde voorwaarden en competenties voor een hogere functie en wanneer die functie binnen de school ook beschikbaar is, worden zij in een hogere functie aangesteld. In 2013 werd besloten om het middenkader op onze VO-scholen niet langer in te schalen in een docentfunctie, maar in een directiefunctie. Dit heeft gevolgen voor, met name, het aandeel LD in de docentenformatie.

VERKLARING OMTRENT GEDRAG

De verklaring omtrent gedrag (VOG) is een wettelijke voorwaarde voor het uitoefenen van werkzaamheden binnen een onderwijsorganisatie. Voor zowel directie, onderwijzend personeel, onderwijsondersteunend personeel als personeel met een vrijwilligersovereenkomst moet een VOG in het personeelsdossier aanwezig zijn. Ook in 2013 is erop gecontroleerd dat er alleen aanstellingen worden gegeven als er een VOG aanwezig is.


 HOOFDSTUK 4
HUISVESTING

'HIER IS ALLES MOOI EN NIEUW'

Op 7 januari 2013 zijn personeel en leerlingen van Mullock 't Gooi naar een nieuwe school verhuisd. Het nieuwe en ruime gebouw aan de IJsselmeerstraat in Huizen schept prima voorwaarden voor de onderwijsontwikkeling die in volle gang is. Joop Spoelman: 'Het gebouw heeft een positieve uitwerking op het gedrag van onze leerlingen.'

Joop Spoelman,
directeur
Mullock 't Gooi


 KORT
NIEUWS

ONDERZOEK NIEUWE HUISVESTINGS-MOGELIJKHEDEN GYMNASIUM

De gemeente Amersfoort heeft in verband met een toename van het aantal leerlingen in 2011 gelden beschikbaar gesteld voor uitbreiding van het aantal vierkante meters van het Stedelijk Gymnasium Johan van Oldenbarnevelt. De afgelopen jaren is door diverse partijen gekeken naar het huisvestingsvraagstuk van het gymnasium. Dit heeft nog niet geleid tot een duidelijke ontwikkelrichting. In overleg met de gemeente Amersfoort is door het College van Bestuur opdracht gegeven om een aantal scenario's te onderzoeken, zodat een afweging kan worden gemaakt. In een eind 2013 uitgebracht rapport zijn de resultaten beschreven van het verrichte onderzoek en de (on)mogelijkheden en effecten van de diverse scenario's. Het rapport eindigt met een afwegingsmodel waaruit aan de hand van wegingsfactoren een voorkeursscenario naar voren komt. Dit voorkeursscenario zal in 2014 verder worden uitgewerkt. Voor de begeleiding van dit traject is extern advies ingewonnen.

'Dat we nu een nieuw schoolgebouw hebben is voor onze leerlingen belangrijk,' zegt Joop Spoelman. 'Zij hebben het vanwege hun gedragsproblematiek niet gered op een reguliere school. Het gevoel van falen zit vaak diep. Het voelt voor hen als een stukje waardering dat zij het ook waard zijn om les te krijgen in een mooi nieuw schoolgebouw.' Dat zijn leerlingen het waarderen ziet de directeur van Mullock 't Gooi terug in hun gedrag. 'Door hun externaliserende problematiek zijn ze weleens boos en dat uit zich soms in vernielzucht. In het oude schoolgebouw sneuvelde er tijdens een boze bui nog weleens een raam, of kwam er een extra gat in de deur bij. Hier is alles mooi en nieuw en daar zijn de leerlingen zuinig op. Ik zie echt een afname van het aantal incidenten.'

Rustgevend effect

Het gebouw is licht, overzichtelijk en ruim opgezet. Joop Spoelman merkt dat het rustgevend werkt op de leerlingen. 'Er zijn geen hoekjes en gaatjes waar ze zich kunnen verstoppen. Vanuit de aula is het hele gebouw te overzien. Dat komt het toezicht, de rust en de duidelijkheid ten goede, wat voor onze doelgroep van wezenlijk belang is. Hierdoor kunnen de leerlingen de lessen beter volgen en komen zij sneller tot leren.' In het nieuwe pand zijn de lokalen zo ingericht dat de docenten er met gebruik van de nieuwe digitale leermiddelen eigentijdse en aansprekende lessen kunnen verzorgen. 'Voorheen hadden we een technieklokaal met een beetje hout en wat klei,' vertelt

'Ik zie echt een afname van het aantal incidenten'

Joop Spoelman. 'Nu kunnen leerlingen een gericht techniekprogramma volgen via het digibord, het digitale instructiemateriaal en de computer.'

Opbrengstgericht werken

De mogelijkheid om al deze middelen in te zetten om een goede les te verzorgen draagt bij aan het verbeteren van de onderwijskwaliteit die door de inspectie verlangd wordt. 'We ontwikkelen ons meer en meer richting opbrengstgericht werken. Vorig jaar hebben we de beoordeling "zeer zwak" afgeschud. Omdat we nog niet op alle punten voldeden, kregen we "zwak". Joop Spoelman legt uit dat de school op de goede weg is. 'Het gaat steeds beter. De inspectie gaf ons zelfs terug dat we met uitstekende docenten werken; de nieuwe werkwijze is een cultuuromslag en dat kost nu eenmaal tijd.' Joop Spoelman vergelijkt werken op Mullock 't Gooi vaak met topsport: 'De medewerkers moeten enerzijds opgewassen zijn tegen het gedrag van onze leerlingen en anderzijds moeten ze hun didactische kwaliteiten optimaal ontwikkelen om aan de eisen van de inspectie te voldoen. Gelukkig schept ons gebouw uitstekende voorwaarden voor de docenten om zich hierin steeds verder te ontplooiën.' •

Geconsolideerde balans per 31 december 2013 (na resultaatbestemming)

	31-12-2013		31-12-2012	
	x € 1.000	x € 1.000	x € 1.000	x € 1.000
VASTE ACTIVA				
1 Materiële vaste activa				
Gebouwen en terreinen	pm		pm	
Inventaris en apparatuur	4.999		4.774	
1e waardering	378		450	
Leermiddelen	135		145	
Vervoermiddelen	15		20	
		5.527		5.389
TOTAAL VASTE ACTIVA		5.527		5.389
VLOTTENDE ACTIVA				
2 Vorderingen				
Debiteuren	437		220	
Ministerie OCW	1.239		857	
Overige vorderingen	2.013		2.042	
Totaal vorderingen		3.689		3.119
3 Liquide middelen		20.120		18.637
TOTAAL VLOTTENDE ACTIVA		23.809		21.756
TOTAAL ACTIVA		29.336		27.145

Door een stelselwijziging zijn de cijfers en de percentages over 2012 aangepast ten opzichte van de gepubliceerde cijfers in het vorige jaarverslag.

	31-12-2013		31-12-2012	
	x € 1.000	x € 1.000	x € 1.000	x € 1.000
4 Eigen vermogen				
Algemene reserve	11.376		10.286	
Herwaarderingsreserve	378		450	
Bestemmingsreserve publiek	2.475		2.481	
Bestemmingsreserve privaat	597		459	
Totaal eigen vermogen		14.826		13.676
5 Voorzieningen				
Personele voorzieningen	1.007		1.673	
Overige voorzieningen	3.384		3.046	
Totaal voorzieningen		4.391		4.719
6 Kortlopende schulden				
Crediteuren	730		667	
Ministerie van OCW	210		210	
Belastingen en premies soc. verzekeringen	1.737		1.640	
Schulden ter zake van pensioenen	635		580	
Overige kortlopende schulden	2.493		1.337	
Overlopende passiva	4.314		4.316	
Totaal kortlopende schulden		10.119		8.750
TOTAAL PASSIVA		29.336		27.145

Lees verder op de volgende pagina



Geconsolideerde staat van baten en lasten over 2013

	2013		Begroting 2013		2012	
	x € 1.000	x € 1.000	x € 1.000	x € 1.000	x € 1.000	x € 1.000
7 Baten						
Rijksbijdragen OCW	50.126		47.973		48.333	
Overige overheidsbijdragen	944		659		1.213	
Overige baten	2.849		2.338		4.291	
Totaal baten		53.919		50.970		53.837
8 Lasten						
Personele lasten	43.447		43.333		42.541	
Afschrijvingen	825		772		796	
Huisvestingslasten	3.792		3.214		3.975	
Overige materiële lasten	4.935		3.446		4.966	
Totaal lasten		52.999		50.765		52.278
Saldo baten en lasten		920		205		1.559
9 Financiële baten		231		230		269
Totaal resultaat		1.151		435		1.828

Solvabiliteit

De solvabiliteit geeft de verhouding aan tussen eigen en vreemd vermogen. Ze verschaft inzicht in de financieringsopbouw en geeft aan in hoeverre aan de verplichtingen op langere termijn kan worden voldaan. Als vuistregel geldt dat de solvabiliteit minimaal tussen de 20 en 45 moet liggen om aan de langetermijnverplichtingen te kunnen voldoen.

Liquiditeit

De liquiditeit geeft aan in hoeverre op korte termijn aan de betalingsverplichtingen kan worden voldaan.

Rentabiliteit

De rentabiliteit heeft betrekking op het rendement en geeft aan of er sprake is van een positief dan wel negatief resultaat. Voor de onderwijssector is een rentabiliteit van 0 % verdedigbaar omdat het onderwijs geen winstoogmerk kent.

Weerstandsvermogen

Het weerstandsvermogen geeft aan of de Onderwijsgroep Amersfoort voldoende eigen vermogen heeft om onvoorziene tegenslagen op te vangen.

Kapitalisatiefactor

De kapitalisatiefactor geeft aan of de onderwijsinstelling de beschikbare middelen inzet en niet oppot. De kapitalisatiefactor is de verhouding tussen balanstotaal en totale baten (inclusief de financiële baten). De bovengrens voor grote besturen is door de commissie Don vastgesteld op 35 %.

	Landelijk			
	2013	2012	VO 2011	PO 2011
Solvabiliteit 1	50,5%	50,4%	-	-
Solvabiliteit 2	65,5%	67,8%	56,0%	69,0%
Liquiditeit	2,35	2,49	1,08	2,03
Rentabiliteit	2,1%	3,4%	-0,9%	-1,0%
Weerstandsvermogen	27,5%	25,4%	22,8%	27,0%
Kapitalisatiefactor	54,4%	50,4%	52,3%	45,7%

De solvabiliteit, liquiditeit en rentabiliteit van de Onderwijsgroep Amersfoort zijn goed te noemen. Met het weerstandsvermogen zitten we boven onze norm van 10 %. De kapitalisatiefactor is hoger dan het advies van de commissie Don, maar lager dan de landelijke benchmark.

24

Leerlingaantallen totaal	1-10-2009	1-10-2010	1-10-2011	1-10-2012	1-10-2013
VOORTGEZET ONDERWIJS					
De Amersfoortse Berg	1.303	1.372	1.479	1.402	1366
't Atrium	919	997	1.058	1.108	1138
Stedelijk Gymnasium Johan van Oldenbarnevelt	779	822	855	868	901
Vathorst College	295	428	612	720	792
Trivium College, locatie Trias	227	215	223	212	219
Trivium College, locatie Mondriaan	289	290	280	263	242
Trivium College, locatie Praktijkonderwijs	93	90	90	105	106
TOTAAL VOORTGEZET ONDERWIJS	3.905	4.214	4.597	4.678	4764
(VOORTGEZET) SPECIAAL ONDERWIJS					
Mulock Houwer	529	613	666	636	589
De Sprong		283	242	232	210
TOTAAL (VOORTGEZET) SPECIAAL ONDERWIJS	529	896	908	868	799
TOTAAL ONDERWIJSGROEP AMERSFOORT	4.434	5.110	5.505	5.546	5.563

STICHTING ONDERWIJSGROEP AMERSFOORT

Bezoekadres: De Brand 20

3823 LJ Amersfoort

Postadres: Postbus 1771

3800 BT Amersfoort

T: 033 - 4701008

E: info@onderwijsgroepamersfoort.nl

W: www.onderwijsgroepamersfoort.nl

Bestuur: dhr. K. de Boer