

Bestuursverslag PO Stichting AURO 2025

juni 2026



Bezoekadres
Vermogenweg 107
2e verdieping
3641 SR Mijdrecht

Telefoon
0297 255 116

KVK
34237417

Website
www.stichtingauro.nl

Email
secretariaat@stichtingauro.nl

 **AURO**
Openbaar Primair Onderwijs

Besluitvorming

Betrokkene	Onderdeel	Datum
Bestuurder	Goedkeuring	28-5-2026
Diro	Jaarrekening: advies Bestuursverslag: informatief	16-06-2026
GMR	Jaarrekening en Bestuursverslag: informatief	10-06-2026
rvt	Jaarrekening en Bestuursverslag: goedkeuring	24-06-2026
Bestuurder	Vaststelling	25-06-2026

INHOUDSOPGAVE

INHOUDSOPGAVE	2
Voorwoord	4
1. De schoolorganisatie	5
1.1. Profiel	5
1.1.1. Missie, visie en kernactiviteiten	5
1.1.2. Strategisch koersplan	5
1.1.3. Toegankelijkheid & Toelating	6
1.2. De organisatie	7
1.2.1. Contactgegevens Stichting AURO	7
1.2.2. Bestuur	7
1.3. De Stichting AURO-scholen	7
1.3.1. Overzichtskaart geografische ligging Stichting AURO-scholen	7
1.3.2. BRIN-nummers en websites Stichting AURO-scholen	8
1.4. De interne organisatie	9
1.4.1. Juridische structuur	9
1.4.2. Organisatiestructuur	9
1.4.3. Medezeggenschap	9
1.4.4. Horizontale dialoog en verbonden partijen	9
1.4.5. Governance en besturing	10
1.4.6. Functiescheiding	11
1.4.7. Governancecode funderend onderwijs	11
1.4.8. Klachtenbehandeling en Vertrouwenspersonen	12
2. Verantwoording van het beleid	13
2.1. Onderwijs & kwaliteit	13
2.1.1. Onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg	13
2.1.2. Doelen en resultaten	14
2.1.3. Onderwijsresultaten	14
2.1.4. Onderwijs aan nieuwkomers	16
2.1.5. Internationalisering	16
2.1.6. Onderzoek	16
2.1.7. Inspectie	16
2.1.8. Visitatie	16
2.1.9. Passend onderwijs	17
2.1.10. Sociale veiligheid	17
2.1.11. Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van kwaliteitszorg	17
2.2. Personeel & professionalisering	18
2.2.1. Doelen en resultaten	18
2.2.2. Toekomstige ontwikkelingen	18
2.2.3. Uitkeringen na ontslag	19
2.2.4. Subsidie startende leerkrachten en subsidies lerarenbeurs	19
2.2.5. Strategisch personeelsbeleid	19

2.2.6. Banenafpraak	20
2.2.7. Werkdrukmiddelen	20
2.2.8. Verklaring Omtrent Gedrag (VOG)	20
2.3. Huisvesting en facilitaire zaken	21
2.3.1. Doelen en resultaten	21
2.3.2. Toekomstige ontwikkelingen	22
2.3.3. Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen	22
2.3.4. Informatiebeveiliging en Privacy (IBP) & ICT	22
2.4. Financieel beleid	23
2.4.1. Doelen en resultaten	23
2.4.2. Financiële administratie	23
2.4.3. Opstellen beleidsrijke meerjarenbegroting	23
2.4.4. Toekomstige ontwikkelingen	24
2.4.5. Investeringsbeleid	24
2.4.6. Allocatie van middelen	24
2.4.7. Onderwijsachterstandsmiddelen	25
2.4.8. Treasury	25
2.4.9. Planning- en controlcyclus	25
2.5. Continuïteitsparagraaf	26
2.5.1. Risicomanagement	26
3. Verantwoording van de financiën	28
3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief	28
3.1.1. Meerjarenbegroting Stichting AURO	29
3.1.2. Meerjarenbalans en meerjaren kengetallen	30
3.2. Staat van baten en lasten en balans	33
3.2.1. Staat van baten en lasten	33
3.2.2. Analyse van de exploitatie in relatie tot de begroting en realisatie vorig jaar	33
3.2.3. Afschrijvingslasten	37
3.3. Balans en toelichting financiële positie	38
3.4. Financiële positie	40
3.4.1. Kengetallen	40
3.4.2. Toelichting op de financiële positie	41
3.4.3. Normatief eigen vermogen	41
Bijlage 1: Verslag Raad van Toezicht	43
Bijlage 2: Verslag Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad	52
Slotwoord	54

Voorwoord

“2025: Vanuit verbinding bouwen aan een stevig fundament”

Voor u ligt het bestuursverslag van 2025. In het afgelopen jaar hebben we gericht uitvoering gegeven aan ons Koersplan 2023-2027: “Vervinding - je hoort erbij”. Deze koers vormt het fundament voor onze ambities en de dagelijkse praktijk op de scholen van Stichting AURO.

In 2025 stond het verstevigen van de organisatie centraal. We zijn "terug naar de basis" gegaan om de stichting toekomstbestendig te maken. De interne communicatielijnen zijn kort en krachtig, al moesten we ook realistisch zijn: de ambities waren groot en de beschikbare tijd en middelen beperkt. Dit vroeg om scherpe keuzes in wat we gelijktijdig konden oppakken. Door prioriteiten te stellen, hebben we de stabiliteit binnen de ondersteunende domeinen – van HRM tot ICT – aanzienlijk vergroot.

Een cruciaal onderdeel van onze kwaliteitsontwikkeling was het leiderschapstraject bij De Baak. Dit intensieve traject, gevolgd door de schooldirecteuren en het bestuurskantoor, is dit jaar succesvol afgerond en bovendien officieel geaccrediteerd. Deze erkenning bevestigt de professionaliseringslag die we als collectief hebben doorgemaakt.

Op onderwijskundig gebied zijn belangrijke stappen gezet. Tijdens de bestuurlijke schoolbezoeken in het najaar heb ik de voortgang op de scholen van dichtbij geëvalueerd. De gesprekken met schoolteams en de bezoeken aan de klassen bevestigden dat de juiste focus aanwezig is. Een strategische mijlpaal is onze aansluiting bij het Partnerschap Samen Opleiden Midden-Nederland, wat de opleidingskansen binnen onze stichting duurzaam versterkt.

De bredere context waarin wij opereren blijft uitdagend. Terwijl we anticiperen op de visie van een nieuw kabinet op het primair onderwijs, bood de nieuwe cao in 2025 een positieve impuls voor de arbeidsvoorwaarden van onze medewerkers. Ondanks de krappe arbeidsmarkt weten nieuwe, competente collega's Stichting AURO nog steeds goed te vinden; een resultaat dat we koesteren.

Een bijzonder moment dit jaar was ons 20-jarig jubileum op 25 november. Gedurende de Stichting AURO-kerstmarkt hebben we stilgestaan bij twee decennia aan kwalitatief openbaar onderwijs.

We sluiten 2025 af met een stevig fundament en een voltooide PDCA-cyclus. Hiermee leggen we de basis voor 2026, het laatste jaar van ons huidige koersplan, waarin we deze stabiliteit volledig willen verzilveren.

Ik dank de Raad van Toezicht, de GMR en bovenal onze medewerkers voor hun professionele inzet. Samen zijn we "mooi op weg".

“AURO, leren voor het leven!”

Christian van den Brink,
Bestuurder Stichting AURO



Wilt u reageren op dit jaarverslag? Ik nodig u van harte uit om hierover met ons in gesprek te gaan.

1. De schoolorganisatie

1.1. Profiel

1.1.1. Missie, visie en kernactiviteiten

Stichting AURO biedt openbaar basisonderwijs aan circa 1.850 leerlingen in de gemeenten Aalsmeer, Uithoorn en De Ronde Venen. Met negen scholen en circa 200 medewerkers vormen wij een organisatie die stevig geworteld is in de lokale samenleving. Onze koers voor de periode 2023-2027, getiteld “Verbinding – je hoort erbij”, vormde ook in 2025 het inhoudelijke kompas voor onze ontwikkeling.

Onze missie: Leren voor het leven

Leren voor het leven betekent praktisch dat wij verder kijken dan alleen de leerresultaten van vandaag de dag. Wij bereiden leerlingen namelijk voor op de wereld van morgen door een balans te zoeken tussen cognitieve ontwikkeling, persoonsvorming en sociaal-emotionele groei. In 2025 hebben we dit motto kracht bijgezet door extra te investeren in de kwaliteit van ons onderwijs en de zorg voor een klimaat waarin elk kind telt. De specifieke onderwijskundige resultaten en de voortgang op onze ambities rondom basisvaardigheden en passend aanbod vindt u verderop in dit verslag (hoofdstuk 2).

Een lerende organisatie

Stichting AURO is een lerende organisatie die werkt vanuit de kernwaarden ontwikkelen, vertrouwen en samenwerken. In 2025 heeft deze ambitie zich vertaald in een sterke focus op professioneel kapitaal. Wij geloven dat een lerende omgeving voor kinderen begint bij een lerende omgeving voor medewerkers. Dit jaar stond dan ook in het teken van het verstevigen van onze professionele standaarden en de onderlinge uitwisseling tussen de scholen.

Focus op medewerkers en werkgeverschap

Kwalitatief goed onderwijs valt of staat met vitale en competente professionals. Als stichting streven we naar een werkomgeving waarin medewerkers worden gefaciliteerd om het beste uit zichzelf te halen. In 2025 hebben we belangrijke stappen gezet in de verdere professionalisering van ons werkgeverschap, de begeleiding van nieuwe collega's en de harmonisatie van onze HR-processen. Een uitgebreide toelichting op ons personeelsbeleid en de gerealiseerde doelen vindt u in hoofdstuk 2, onder 2.2.

1.1.2. Strategisch koersplan

Het Koersplan 2023-2027, met de titel “Verbinding – je hoort erbij”, vormt de strategische basis voor onze stichting. In 2025 hebben we de koers verder geconcretiseerd langs de drie richtinggevende thema's:

1. **Onderwijs voor de Stichting AURO-leerlingen van nu, de wereldburgers van morgen:** Onze focus ligt op kwalitatief hoogwaardig onderwijs dat leerlingen voorbereidt op een complexe samenleving.
2. **Stichting AURO als goede werkgever:** We investeren in professioneel kapitaal en een lerende cultuur, in de overtuiging dat vitale professionals de basis vormen voor goed onderwijs.
3. **Stichting AURO als openbare gemeenschap:** We versterken de verbinding tussen onze scholen onderling en met de wereld om ons heen, waarbij burgerschap en ontmoeting centraal staan.

Deze thema's zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. In 2025 is de synergie tussen goed werkgeverschap en onderwijskwaliteit extra zichtbaar geworden door de afronding van collectieve professionaliseringstrajecten, wat direct ten goede komt aan de ontwikkeling van onze leerlingen.

Focusgebieden 2025

Binnen de brede kaders van het koersplan hebben we in 2025 specifiek prioriteit gegeven aan het versterken van het fundament van onze organisatie. Waar we in 2024 de eerste stappen zetten, hebben we in 2025 doorgepakt op thema's als **onderwijskwaliteit (basisvaardigheden)**, **ouderbetrokkenheid** en de **professionalisering van de bedrijfsvoering**. In het jaar 2025 hebben we daarnaast extra nadruk gelegd op het lerend vermogen van de stichting als geheel; we kijken kritisch naar onze ambities en stellen deze, om de kwaliteit te borgen, waar nodig bij.

In hoofdstuk 2 van dit verslag wordt koersdoel uitgebreid toegelicht welke resultaten we in 2025 hebben behaald en waar onze ambities voor 2026 hebben aangescherpt.

1.1.3. Toegankelijkheid & Toelating

Het karakter van onze scholen wordt gevormd door de kernwaarden van het openbaar onderwijs: gelijkwaardigheid, vrijheid en ontmoeting. Deze waarden maken de openbare school tot de onderwijsvorm van deze tijd. Ze fungeren als kompas bij het maken van keuzes over ons onderwijs, onze samenwerkingen en de manier waarop we met elkaar omgaan.

De openbare school is een mini-samenleving waar leerlingen samen leren en vormgeven aan hun omgeving. Het is een plek waar ruimte is voor ieders verhaal en waar democratische waarden centraal staan. Deze identiteit is zichtbaar in onze cultuur, de organisatie en de sterke verbinding die we leggen tussen de school en de maatschappij.

In lijn met ons Koersplan 2023-2027 is 'Stichting AURO als openbare gemeenschap' een van onze belangrijkste richtinggevende thema's. Ook in 2025 hebben we ingezet op het krachtiger uitdragen van deze identiteit. Wij zien onze scholen als dé plek waar diverse achtergronden en verhalen uit de gehele samenleving samenkomen.

Zorgplicht en toelatingsprocedure

Alle Stichting AURO-scholen handelen strikt volgens de wettelijke zorgplicht. Dit waarborgt dat elke leerling gelijk behandeld wordt en optimale kansen krijgt.

- **Ondersteuningsprofiel:** In het schoolondersteuningsprofiel (SOP) staat helder omschreven welke extra ondersteuning de school kan bieden;
- **Procedure:** Bij een aanmelding onderzoekt de school binnen 6 (maximaal 10) weken of zij kan voldoen aan de specifieke ondersteuningsbehoefte van de leerling;
- **Passende plek:** Indien de eigen school geen passende plek kan bieden, begeleiden wij de leerling actief naar een andere onderwijsplek die wel aansluit. Dit proces is vastgelegd in ons beleid '*Toelatingsbeleid, maatwerkoplossingen en ordemaatregelen*'.

1.2. De organisatie

1.2.1. Contactgegevens Stichting AURO

Naam: Stichting AURO voor Openbaar Primair Onderwijs

Bestuursnummer: 41544

KvK-nummer: 34237417

Adres: Vermogenweg 107, 3641 SR Mijdrecht, Telefoonnummer: 0297-255116

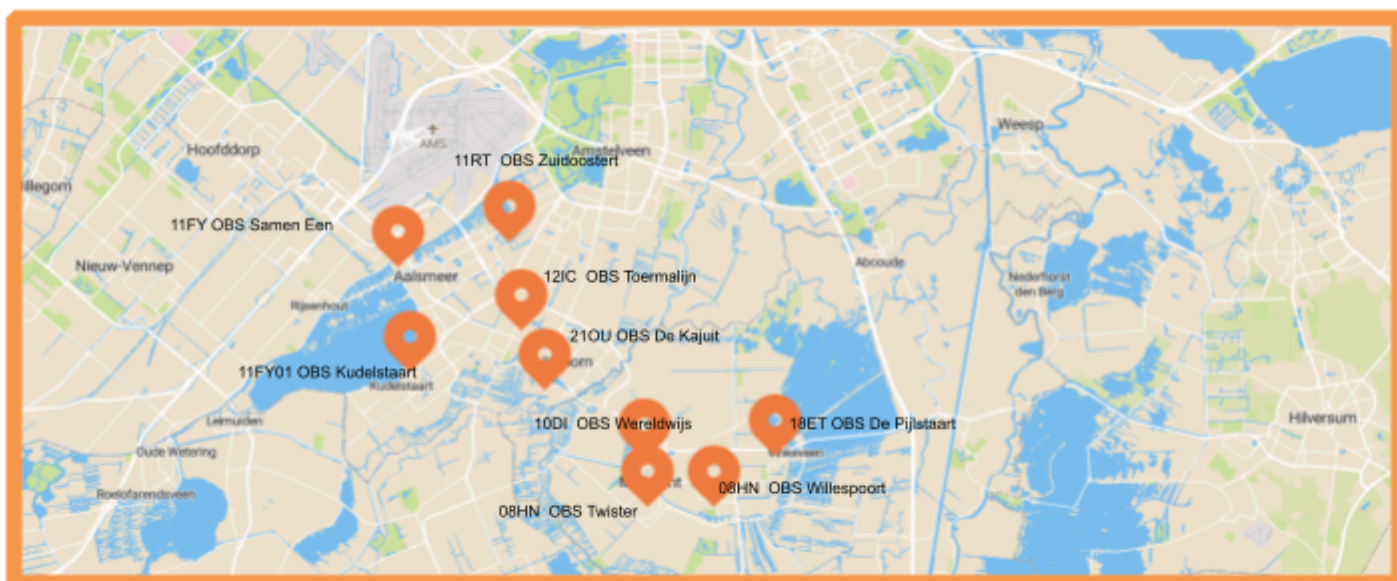
E-mail: secretariaat@stichtingauro.nl Website: www.stichtingauro.nl

1.2.2. Bestuur

Sinds 1 april 2023 is Christian van den Brink bestuurder van Stichting AURO. In 2025 had de bestuurder geen bezoldigde of onbezoldigde nevenfuncties.

1.3. De Stichting AURO-scholen

1.3.1. Overzichtskaart geografische ligging Stichting AURO-scholen



1.3.2. BRIN-nummers en websites Stichting AURO-scholen

naam school	BRIN-nummer	website school
OBS Zuidooster	11RT	www.obszuidooster.nl
OBS Samen Een	11FY	www.obssameneen.nl
OBS Kudelstaart	11FY01	www.obskudelstaart.nl
OBS Toermalijn	12IC	www.toermalijn-uthoorn.nl
OBS De Kajuit	21OU	www.obs-dekajuit.nl
OBS Wereldwijs	10DI	www.obswereldwijs-mijdrecht.nl
OBS Twister	08HN	www.obs-twister.nl
OBS De Pijlstaart	18ET	www.obs-depijlstaart.nl
OBS Willespoort	18DX	www.obs-willespoort.nl

In 2023 is OBS Kudelstaart een nevenvestiging geworden van OBS Samen Een. Beide scholen functioneren, operationeel gezien, zelfstandig.

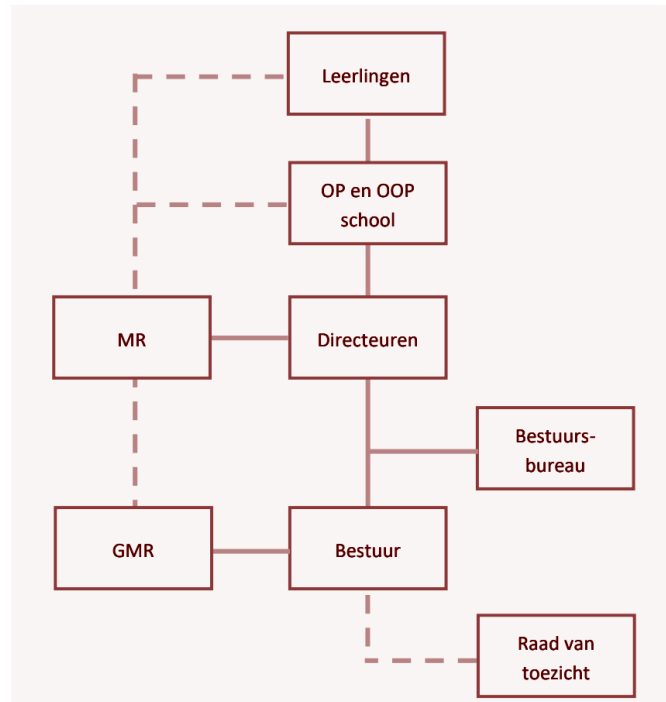
1.4. De interne organisatie

1.4.1. Juridische structuur

Stichting AURO voor Openbaar Primair Onderwijs is opgericht in 2005. De stichting had in 2025 de negen scholen - genoemd in de hieraan voorafgaande paragraaf (1.3.2.) - onder haar bevoegd gezag.

1.4.2. Organisatiestructuur

De bestuurder geeft direct leiding aan het bestuurskantoor en de schooldirecties. Op bedrijfsvoeringsniveau wordt de stichting ondersteund door het administratiekantoor 'Groenendijk Onderwijsadministratie' (www.groenendijk.nl). Zie het hiernaast opgenomen schema voor de organisatiestructuur van de stichting.



1.4.3. Medezeggenschap

Elke Stichting AURO-school heeft een medezeggenschapsraad (MR) alwaar de instemmings- en adviesbevoegdheid op schoolgerelateerd beleid wordt uitgeoefend.

Op stichtingsniveau heeft Stichting AURO een Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR). Sinds januari 2025 leveren niet alle scholen meer een afvaardiging voor de GMR, maar wordt gewerkt met vertegenwoordiging middels vier regionale kiesclusters: Mijdrecht, Uithoorn, Aalsmeer en Wilnis/Vinkeveen. Elke MR is ingedeeld bij één van deze clusters en elk cluster kiest twee vertegenwoordigers voor de GMR: één ouder en één personeelslid. Bij de samenstelling van de GMR wordt altijd gelet op het waarborgen van de balans tussen ouders en personeel.

De GMR-leden zijn de gesprekspartners voor de bestuurder. Zij bespreken met de bestuurder de ontwikkelingen binnen de stichting en worden conform de Wet op de Medezeggenschap (WMS) geraadpleegd voor het geven van advies, dan wel instemming over schooloverstijgend beleid.

De GMR is sinds 2025 lid van de Vereniging Openbaar Onderwijs (VOO). De VOO verzorgt cursussen voor de (G)MR-leden van de stichting en kan om advies worden gevraagd bij medezeggenschapskwesties. Het jaarverslag van de GMR is opgenomen in bijlage 2.

1.4.4. Horizontale dialoog en verbonden partijen

Stichting AURO heeft een relatie en werkt samen met diverse belanghebbenden, waaronder gemeenten (wethouders en gemeenteraden), ouder(s) en/of verzorger(s), medewerkers, ambtenaren, collega-besturen in de regio en lokale en regionale partners. Met alle belanghebbenden wordt op gepaste wijze de relatie onderhouden, de dialoog gevoerd en samengewerkt. Hieronder is een overzicht opgenomen van de belangrijkste verbonden partijen.

Organisatie of groep	Beknopte omschrijving van de (horizontale) dialoog of samenwerking en de ontwikkelingen hierin
Samenwerkingsverband	Stichting AURO is aangesloten bij SWV Passenderwijs en SWV Amstelronde en werkt nauw samen om passend onderwijs te bieden aan alle kinderen in Aalsmeer, Uithoorn en De Ronde Venen. Jaarlijks stelt Stichting AURO doelstellingen vast en legt verantwoording af. Samenwerkingsverbanden kennen een eigen jaarverslag. Ook is informatie te vinden via www.samenwerkingsverbandenopdekaart.nl
Gemeente De Ronde Venen, Uithoorn, Aalsmeer	Stichting AURO heeft intensief contact met de gemeenten en spreekt met de gemeenten over de lokale educatieve agenda (LEA), huisvesting en het openbaar onderwijs. Er is een jaarlijks gesprek met de wethouders van de drie gemeenten. Daarnaast is er regelmatig ambtelijk contact.
Kinderopvang	Stichting AURO heeft contact met meerdere kinderopvangorganisaties. Solidoe, Floreokids, Borus en Kind en Co Ludens zijn de organisaties waar de meeste kinderen van Stichting AURO gebruik van maken en waar scholen/stichting vormen van samenwerking mee hebben.
Onderwijsbesturen	Bestuurlijk is er contact met de collega-besturen in de drie gemeenten. Besturen overleggen met elkaar bij de LEA alsook als het huisvesting betreft.
Onderwijsbesturen VO	Voor de kinderen in de gemeenten Uithoorn en Aalsmeer neemt Stichting AURO deel aan het kernconvent. Hierin wordt de optimalisatie van de overgang PO-VO besproken
Onderwijsregio's	Stichting AURO heeft zich aangesloten bij onderwijsregio Midden-Nederland en HAK (Haarlem, Amstelland en Kennemerland)
Inspectie van het onderwijs	Er is regelmatig contact met de onderwijsinspectie. Er is minimaal jaarlijks overleg met de contactinspecteur.
Sector- en Profielorganisaties	Stichting AURO is aangesloten bij de PO-Raad en VOS/ABB voor advies, kennisdeling en vertegenwoordiging.

1.4.5. Governance en besturing

De verantwoordelijkheden liggen zo dicht mogelijk bij het primaire onderwijsproces. De rollen van onderwijspersoneel, ondersteunend personeel, directie, bestuurder en toezichthouders zijn binnen de organisatie duidelijk belegd en verdeeld.

Directeuren zijn integraal verantwoordelijk voor de verschillende beleidsterreinen binnen de school. De onderwijskundige verantwoordelijkheid met betrekking tot de school vervullen zij autonoom passend bij de koers en kaders van de stichting. De verantwoordelijkheid voor personeel, middelen en processen is een gezamenlijke verantwoordelijkheid met collega-directeuren, onder aansturing van de bestuurder. Deze laatste draagt ook zorg voor de aansturing van kwalitatief goede beleidsondersteuning, bedrijfsvoering en administratieve organisatie.

De directeuren vormen samen met de bestuurder het Directeurenoverleg (DIRO). Het Directeurenoverleg, waar ook medewerkers van het bestuursbureau op geleide van de agenda aanschuiven, treedt op als adviesorgaan voor de bestuurder met betrekking tot beleidsvoorbereiding, informatieverstrekking en afstemming.

De bestuurder is eindverantwoordelijk voor de wettelijke taken van de organisatie en geeft leiding aan de schoolleiders, de stafmedewerkers en de financial controller van de stichting. De bestuurder is verantwoordelijk voor strategievorming en organisatieontwikkeling.

De gemeenten De Ronde Venen, Aalsmeer en Uithoorn houden toezicht op Stichting AURO in het kader van hun garantiefunctie van het openbaar onderwijs. De gemeenteraad benoemt en herbenoemt de intern toezichthouders, geeft goedkeuring bij opheffing van een van de scholen, het wijzigen van de statuten en ontbinding van de stichting en ontvangt jaarlijks de begroting en het jaarverslag van de stichting.

1.4.6. Functiescheiding

De stichting kent een scheiding tussen bestuur en toezicht (two-tier model). In dit model worden de functies van intern toezicht, bestuur en dagelijkse leiding formeel onderscheiden en gescheiden. Het bevoegd gezag wordt uitgeoefend door het bestuur van de stichting en wordt gevormd door één bestuurder. De bestuurder legt formeel verantwoording af aan de Raad van Toezicht (rvt of de Raad).

Het interne toezicht op het bestuur van de stichting en het werkgeverschap van het bestuur wordt, zoals hierboven reeds genoemd, uitgevoerd door de Raad van Toezicht (rvt). De Raad geeft goedkeuring aan de beleidsdocumenten en bestuursbesluiten (benoemd in de statuten van de stichting en het reglement van de Raad) en adviseert de bestuurder, gevraagd en ongevraagd op alle beleidsterreinen. Het jaarverslag van de Raad is opgenomen in bijlage 1.

1.4.7. Governancecode funderend onderwijs

Met ingang van 25 juni 2025 is de nieuwe **Governancecode funderend onderwijs** van kracht. Deze integrale code vervangt de voorheen afzonderlijke codes voor bestuur en toezicht, te weten de *Code Goed Bestuur* (PO-Raad) en de *Code Goed Toezicht* (VTO3).

De nieuwe code brengt een aantal belangrijke aanscherpingen met zich mee, waarbij de focus nadrukkelijker ligt op de maatschappelijke opdracht van de schoolorganisatie. De belangrijkste wijzigingen en accenten zijn:

- **Versterkte Transparantie:** Er zijn striktere richtlijnen voor het openbaar maken van besluiten en de verantwoording over de besteding van publieke middelen;
- **Maatschappelijke Dialoog:** Bestuur en intern toezicht worden actiever uitgedaagd om de dialoog aan te gaan met belanghebbenden (ouders, personeel, leerlingen en de lokale omgeving);
- **Integriteit en Gedrag:** De code legt meer nadruk op de 'zachte' kant van governance: een open aanspreekcultuur, ethisch handelen en het voorkomen van belangenverstremming;
- **Samenhang Bestuur en Toezicht:** Door de integrale opzet is de onderlinge rolverdeling en de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de onderwijskwaliteit scherper gedefinieerd.

Onze stichting heeft het 'Handboek Governance - Stichting AURO' in 2025 getoetst aan deze nieuwe uitgangspunten om te waarborgen dat ons handelen volledig in lijn is met deze geactualiseerde sectornormen.

Het bestuur handelt naast de Governancecode funderend onderwijs volgens de stichtingsstatuten en het managementstatuut. De Raad handelt volgens het Toezichtstatuut dat is opgenomen in het handboek Governance.

Bestuurskantoor en Directeurenteam

Nadat in 2023 de blauwdruk voor de inrichting van het bestuurskantoor werd vastgesteld en in 2024 cruciale stappen in de werving zijn gezet, markeert 2025 het jaar van de voltooiing. Waar vorig jaar nog volop werd gezocht naar expertise, kunnen we vaststellen dat de bezetting op het bestuurskantoor volledig op sterkte is. Met het invullen van de laatste vacante posities beschikt de stichting nu over een integraal en deskundig team op het gebied van HRM, Financial Control, Huisvesting, ICT & Facilitair. Daarnaast is het bestuurssecretariaat bemenst door een Bestuurs- en Management Ondersteuner (BMO) en een bestuurssecretaris. Ook het directeurenteam is inmiddels compleet. Deze volledige bezetting zorgt voor een stevig fundament en een passende ondersteuning aan onze scholen, de directeuren en het bestuur. De focus is hiermee in 2025 verschoven van werving naar ontwikkeling. Nu het fundament staat, ligt de prioriteit in 2025 op het gezamenlijk 'bouwen': het optimaliseren van de werkprocessen, het versterken van de onderlinge samenhang en het verder professionaliseren van de kwaliteitszorg binnen de gehele organisatie.

1.4.8. Klachtenbehandeling en Vertrouwenspersonen

Klachtenregeling Stichting AURO en Werkproces bestuurskantoor inkomende klachten

In 2025 is hard gewerkt aan het vertalen van de in 2024 vastgestelde Klachtenregeling naar een concreet intern werkproces voor het bestuurskantoor. Nu het team van adviseurs op het bestuurskantoor compleet is, is de inhoudelijke behandeling van klachten belegd bij de betreffende vakspecialisten, onder regie van de bestuurssecretaris.

In lijn met de nieuwe Governancecode is in 2025 bovendien de procedure voor mogelijke klachten over de bestuurder aangescherpt. Dergelijke klachten worden direct behandeld door de Raad van Toezicht in hun rol als werkgever, waarbij de onafhankelijkheid van het onderzoek wordt gewaarborgd. Hiermee versterkt Stichting AURO de transparantie en de rechtsbescherming van alle betrokkenen.

Vertrouwenspersonen

Alle scholen van Stichting AURO hebben een (of meerdere) interne vertrouwenspersonen. Daarnaast is er een externe vertrouwenspersoon voor de gehele stichting beschikbaar. De interne en externe vertrouwenspersonen schrijven een (cijfermatig) jaarverslag.

In 2025 is er één melding gedaan bij de externe vertrouwenspersoon op het gebied van ongewenste omgangsvormen.

2. Verantwoording van het beleid

In dit hoofdstuk verantwoordt het bestuur het gevoerde beleid op de volgende beleidsterreinen: Onderwijs & kwaliteit, Personeel & professionalisering, Huisvesting & facilitaire zaken, en Financieel beleid. De doelen die in het strategisch koersplan gesteld zijn staan centraal. De laatste paragraaf van dit hoofdstuk gaat in op het beleid rond risico's en risicobeheersing.

2.1. Onderwijs & kwaliteit

2.1.1. Onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg

In 2024 is het kwaliteitshandboek vastgesteld. In het kwaliteitshandboek staat beschreven hoe Stichting AURO zorg wil dragen voor hun missie: 'Zo goed mogelijk passend onderwijs voor elke leerling, elke dag opnieuw'. 2025 is het eerste volledige jaar met het werken volgens het kwaliteitshandboek. Elementen zoals de bestuurder op schoolbezoek en de PDCA gesprekken zorgen ervoor dat we in gezamenlijkheid werken aan onderwijskwaliteit en dat de bestuurder zicht heeft op de onderwijskwaliteit van de scholen.

Daarnaast houdt het bestuur zicht op de onderwijskwaliteit aan de hand van verschillende data, onder andere het leerlingaantal, de resultaten van de doorstroomtoets en de monitor sociale veiligheid. Deze data wordt verzameld in het dashboard. Aan de hand van de verzamelde en geanalyseerde data gaan de bestuurder, de medewerker onderwijs en kwaliteit en de schoolleider met elkaar in gesprek. Het aantal gesprekken per schooljaar verschilt per route. We werken met de routes Actie, Aandacht en Ambitie.

In het kwaliteitshandboek staan ook onze ambities en doelen beschreven. We werken met een gezamenlijke ambitie, met ieder zijn eigen verantwoordelijkheid. De ondergrens is het naleven van de wettelijke eisen. Als de (wettelijke) basis bij een school op orde is, streven we naar de gestelde stichting- en schoolambities.

Over de onderwijskwaliteit leggen we op verschillende manieren verantwoording af. We bieden kwalitatief goed onderwijs in het belang van de leerlingen. Over de ontwikkeling van de leerlingen wordt meerdere malen per jaar gesproken met ouder(s) en/of verzorger(s). Over de ontwikkelingen en resultaten op groeps- en schoolniveau vindt twee keer per jaar een interne evaluatie op school plaats. Deze interne evaluatie wordt daarna ook met het bestuur gedeeld. In het dashboard worden de behaalde resultaten van de individuele scholen gemonitord. De bevindingen worden besproken in de PDCA gesprekken met de bestuurder, adviseur onderwijs en kwaliteit en de schoolleider. Daarnaast wordt het dashboard besproken met de onderwijs en kwaliteitcommissie van de Raad van Toezicht. Naast de interne evaluaties leggen we over de onderwijskwaliteit ook verantwoording af aan de Inspectie van het Onderwijs. Minimaal één keer per jaar vindt er een gesprek plaats met de contactinspecteur.

In het schooljaar 2024-2025 hebben acht van onze scholen de subsidie basisvaardigheden ontvangen. In het schooljaar 2025-2026 heeft één school de subsidie ontvangen. De subsidie wordt ingezet om de basisvaardigheden duurzaam te verbeteren. Met de ontwikkeling van de professionele teamcultuur worden de medewerkers gestimuleerd en gefaciliteerd om hun werkwijze en keuzes te baseren op evidence - informed informatie die beschikbaar is en die passend is bij hun visie en leerlingpopulatie van de school.

In augustus 2031 moeten alle scholen onderwijs geven dat gebaseerd is op de nieuwe kerndoelen. De implementatie van het nieuwe curriculum is onderdeel van het koersplan 2027 - 2030. Als voorbeeld: voor digitale geletterdheid hebben we een meerjarenplanning met stichting- en schoolbrede doelstellingen en activiteiten voor de periode van schooljaar 2025-2026 tot en met schooljaar 2029-2030.

2.1.2. Doelen en resultaten

Op het gebied van onderwijs en kwaliteit is in 2025 gewerkt aan doelen vanuit het Koersplan 2023-2027. In 2025 hebben we specifiek aandacht gehad voor ouderbetrokkenheid, (hoog)begaafdheid, burgerschap en digitale geletterdheid.

Doel	Toelichting	Status
Het optimaliseren van de ouderbetrokkenheid op scholen.	Acht van de negen scholen hebben een nulmeting uitgevoerd. Daarna heeft er teamprofessionalisering plaatsgevonden en zijn er acties uit voortgevloeid, onder andere het opzetten van een denktank met ouders. Acht van de negen scholen hebben de doelstellingen behaald.	Proces loopt nog
Gestelde doelen 2027: - In elke klas van een Stichting AURO school is een aanbod voor compacten en verrijken. - De leerlingen waarvoor compacten en verrijken niet (volledig) voldoet aan hun ondersteuningsbehoeften, kunnen gebruikmaken van een plusklas.	Alle scholen zijn in ontwikkeling. Er worden keuzes gemaakt voor het aanbod voor compacten en verrijken en er wordt gewerkt met een signaleringsinstrument. Op dit moment is er op acht van de negen scholen een plusklas. De leerlingen op de school waar geen plusklas is, kunnen gebruikmaken van de plusklas op een andere school van Stichting AURO.	Proces loopt nog
Alle scholen voldoen aan de nieuwe kerndoelen voor burgerschap. Daarnaast wordt er gewerkt aan de doelen en ambities die zijn opgesteld door de werkgroep burgerschap.	Alle scholen zijn in ontwikkeling. Op zeven van de negen scholen is het beleid voor burgerschapsonderwijs klaar. Stichtingsbreed werken we aan de ontwikkeling van een instrument om te monitoren.	Proces loopt nog
Alle scholen voldoen aan de nieuwe kerndoelen voor digitale geletterdheid.	Alle scholen dienen in 2031 les te geven volgens de nieuwe kerndoelen. Als Stichting AURO wachten we niet tot dat moment. We hebben in 2025 de eerste gezamenlijke stappen gezet, zoals een sessie voor directeuren en het maken van een meerjarenplanning voor 2025 t/m 2030.	Proces loopt nog

2.1.3. Onderwijsresultaten

Per 1 augustus 2021 werkt de Inspectie van het Onderwijs met herziene onderzoekskaders. Hierin is opgenomen dat de cognitieve eindresultaten minimaal op het niveau moeten liggen dat mag worden verwacht naar aanleiding van de kenmerken van de leerlingpopulatie. Hierbij wordt gewerkt met een signaleringswaarde (ondergrens) en het landelijk gemiddelde (vergeleken met scholen met vergelijkbare

schoolweging). In de tabellen hieronder zijn de cognitieve eindresultaten weergegeven voor Stichting AURO. Alle scholen behalen op zowel 1F als 1S/2F de signaleringswaarde.

Hieronder is het driejaarsgemiddelde weergegeven per referentieniveau: 1F en 2F/1S. Het behaalde percentage wordt vergeleken met het landelijk gemiddelde en de signaleringswaarde.

	boven de signaleringswaarde van de inspectie en boven het landelijk gemiddelde
	boven de signaleringswaarde van de inspectie, op of onder het landelijk gemiddelde
	onder de signaleringswaarde van de inspectie en onder het landelijk gemiddelde

Gemiddelde scores 2023,2024,2025							
	Schoolweging	Signaleringswaarde 1F	Landelijk gem. 1F*	Gemiddelde Percentage 1F	Signaleringswaarde 2F/1S	Landelijk gem. 2F/1S*	Behaalde percentage 2F/1S
Kajuit	28,3	85	96,4	96,9	48,6	59,8	64,9
Kudelstaart	30,37**	85	95,7	98,4	45,5	55,9	53,6
Pijlstaart	27,52	85	96,9	99,7	50,1	61,2	62,8
Samen Een	30,68	85	95,7	97,7	45,5	55,9	63,2
Toermalijn	31,23	85	95,3	91,4	43,5	54,5	52,4
Twister	29,81	85	95,9	98,6	47,1	57,4	68,8
Wereldwijs	34,81	85	93,4	90,5	36,3	47,8	43,8
Willespoort	27,8	85	96,9	96,5	50,1	61,2	66,9
Zuidooster	28,78	85	96,4	95	48,6	59,8	58,3

In de hieronder opgenomen tabel zijn de resultaten van de 'doorstroomtoets 2025' weergegeven per domein: rekenen, lezen en taalverzorging en per referentieniveau.

Doorstroomtoets 2025													
	Schoolweging	Rekenen 1F	Landelijk gem.*	Lezen 1F	Landelijk gem.*	Taalverzorging 1F	Landelijk gem.*	Rekenen 1S	Landelijk gem.*	Lezen 2F	Landelijk gem.*	Taalverzorging 2F	Landelijk gem.*
Kajuit	28,3	84	93,2	100	98,9	100	97,2	53	45,5	84	75,7	53	58,1
Kudelstaart	30,37	100	91,7	100	98,6	100	96,7	40	41,2	75	71,6	45	55
Pijlstaart	27,52	100	94,1	100	99	100	97,5	58	46,4	82	78,1	52	59,1
Samen Een	30,68	86	91,7	100	98,6	100	96,7	41	41,2	82	71,6	59	55
Toermalijn	31,23	76	91,1	90	98,2	95	96,6	33	39,3	67	69,7	38	54,4
Twister	29,81	94	92,2	100	98,7	100	97	71	42,3	82	73,5	59	56,3
Wereldwijs	34,81	64	87,6	100	96,9	100	95,6	0	34	55	61,4	18	48
Willespoort	27,8	96	94,1	100	99	100	97,5	63	46,4	88	78,1	54	59,1
Zuidooster	28,78	92	93,2	97	98,9	100	97,2	54	45,5	77	75,7	74	58,1

*Landelijk gemiddelde doorstroomtoets 2025 (waarbij geen rekening wordt gehouden met de schoolweging)

Interpretatie resultaten 'doorstroomtoets 2025'

Bij het driejaarsgemiddelde wordt gezien dat drie scholen op beide referentieniveaus een score *onder* het landelijk gemiddelde van hun schoolweging behalen: OBS Toermalijn, OBS Wereldwijs en OBS De Zuidooster. Als we met deze informatie naar de 'doorstroomtoets 2025' kijken, zien we dat OBS Toermalijn op alle domeinen en referentieniveaus een score onder het landelijk gemiddelde haalt. Bij OBS Wereldwijs vallen de scores op referentieniveau 1S/2F op. Daarnaast is stichtingsbreed taalverzorging 2F een signaal. Bij vier scholen is te zien dat de scholen op beide referentieniveaus een score *boven* het landelijk gemiddelde van hun schoolweging behalen: OBS De Kajuit, OBS De Pijlstaart, OBS Samen Een en OBS Twister. OBS Twister heeft op alle domeinen en referentieniveaus een score boven het landelijk gemiddelde behaald.

2.1.4. Onderwijs aan nieuwkomers

Leven in ons land betekent dat op onze scholen kinderen vanuit de hele wereld zitten. Vanuit de kernwaarden openbaar onderwijs: gelijkwaardigheid, vrijheid en ontmoeting gaan we met elkaar om. In verband met de toestroom van niet-Nederlandstalige leerlingen zijn binnen de drie gemeenten taalklassen ingericht. In de Gemeente De Ronde Venen vallen deze taalklassen onder het bestuur van Stichting AURO, in de twee andere gemeenten valt dit onder andere besturen. Deze (deels gemeentelijk bekostigde) klassen zijn bedoeld om deze leerlingen zo snel mogelijk voldoende taalvaardig te maken, om het onderwijs in de reguliere klassen even goed als hun leeftijdsgenoten te kunnen volgen. De specifieke financiële verantwoording vindt buiten dit jaarverslag aan de gemeente plaats.

In de gemeente De Ronde Venen zijn er op dit moment twee fulltime taalklassen. De taalklassen vallen onder OBS Wereldwijs. In de taalklassen zijn leerkrachten en onderwijsassistenten werkzaam en ze worden gecoördineerd door de taalklascoördinator.

2.1.5. Internationalisering

Stichting AURO heeft geen specifiek beleid op het gebied van internationalisering.

2.1.6. Onderzoek

Stichting AURO heeft geen specifiek beleid op het gebied van onderzoek.

2.1.7. Inspectie

In 2025 heeft er geen inspectiebezoek plaatsgevonden bij het bestuur. In oktober 2020 heeft er een compact vierjaarlijks digitaal gesprek met de inspectie plaatsgevonden. Tijdens dit gesprek heeft de inspectie samen met het bestuur geconcludeerd dat er geen indicaties van risico's zijn bij het bestuur en de onderliggende scholen. Jaarlijks bespreken de bestuurder en de medewerker onderwijs en kwaliteit, de risicoanalyse en de huidige situatie op de scholen met de contactinspecteur.

In 2025 heeft een kwaliteitsonderzoek op OBS Wereldwijs plaatsgevonden. De inspectie heeft het eindoordeel onvoldoende gegeven. De inspectie voert uiterlijk een jaar na vaststellen van het rapport een herstelonderzoek uit.

2.1.8. Visitatie

In 2025 heeft er geen bestuurlijke visitatie plaatsgevonden. Stichting AURO neemt in 2026 deel aan de bestuurlijke visitatie van de PO-Raad.

2.1.9. Passend onderwijs

Stichting AURO is aangesloten bij twee samenwerkingsverbanden voor Passend Onderwijs: Passenderwijs (scholen in De Ronde Venen) en Amstelronde (scholen in Uithoorn en Aalsmeer). Deze rechtspersonen publiceren hun eigen jaarverslag. Over de besteding van de ontvangen middelen wordt periodiek verantwoording afgelegd aan de samenwerkingsverbanden. Op schoolniveau is er veelvuldig contact met medewerkers van deze samenwerkingsverbanden over individuele leerlingen. Op bestuurlijk niveau vindt er periodiek overleg plaats over bijvoorbeeld rapportages en werkwijzen.

2.1.10. Sociale veiligheid

Op alle Stichting AURO-scholen is een respectcoördinator (anti-pestcoördinator), een vertrouwenspersoon en een aandachtsfunctionaris huiselijk geweld en kindermishandeling. Daarnaast heeft de stichting een externe vertrouwenspersoon.

School is bedoeld om te leren. Dit kan alleen als leerlingen, ouder(s) en/of verzorger(s) en medewerkers zich veilig voelen op school. Onze eigen kernwaarden: ontwikkelen, vertrouwen en samenwerken en de kernwaarden openbaar onderwijs vormen de basis voor onze visie en ons onderwijs, ook op het gebied van sociale veiligheid.

Op stichting- en schoolniveau zijn beleidsdocumenten, zoals het beleid 'De Veilige School' en een respectprotocol. Het beleid 'De Veilige School' wordt in 2026 geëvalueerd en herijkt. Jaarlijks wordt de monitor sociale veiligheid afgenomen. Op de negen scholen van Stichting AURO wordt dit met hetzelfde instrument en in dezelfde periode uitgevoerd, zodat we de uitkomsten kunnen benchmarken en van en met elkaar kunnen leren van de uitkomsten. Daarnaast wordt er nog twee keer per jaar een afname ingepland op school met een eigen gekozen instrument om de actuele veiligheidsbeleving van de leerlingen te meten. Aan de hand van de uitkomsten wordt bekeken of er een interventie nodig is en/of het veiligheidsbeleid aangepast dient te worden. Het netwerk van interne vertrouwenspersonen en respectcoördinatoren komt drie keer per jaar bij elkaar.

De externe vertrouwenspersoon en de interne vertrouwenspersonen schrijven een cijfermatig jaarverslag. Deze jaarverslagen worden gebruikt om een stichtingsbreed beeld te maken om eventuele opvallendheden of trends op het gebied van de sociale veiligheidsbeleving te signaleren. In het jaarverslag over 2025 van de externe vertrouwenspersoon is te lezen dat er één klacht is ingediend met betrekking tot ongewenste omgangsvormen. Op de website van Stichting AURO is het klachtenbeleid te vinden.

2.1.11. Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van kwaliteitszorg

In 2026 nemen de evaluatie van het huidige koersplan en het opstellen van het nieuwe koersplan 2027 - 2030 een belangrijke rol in. Hoe hebben we gewerkt aan onze doelstellingen? Welke doelstellingen zijn behaald en welke doelstellingen nemen we mee in het nieuwe koersplan? Bij deze evaluatie en het opstellen worden alle interne en externe betrokkenen uitgenodigd. Er vinden sessies plaats met stakeholders, ouders, medewerkers en leerlingen. Daarnaast vinden er evaluaties plaats met het bestuurskantoor, de directeuren, de GMR en de RVT. Stichting AURO neemt in 2026 ook deel aan de bestuurlijke visitatie van de PO-Raad. De bevindingen hiervan kunnen ook worden meegenomen in het nieuwe koersplan 2027 - 2030. Naast deze grote ontwikkeling blijven de huidige ontwikkelingen doorlopen, zoals de ontwikkelingen met betrekking tot (hoog)begaafdheid, burgerschap en digitale geletterdheid. De samenwerking met de onderwijsregio's wordt steeds intensiever en we zijn betrokken bij de ontwikkelingen in de samenwerkingsverbanden, zoals de route naar inclusiever onderwijs.

2.2. Personeel & professionalisering

2.2.1. Doelen en resultaten

In het jaar 2025 zijn de volgende doelen gesteld ten aanzien van het personeel en de professionalisering:

- Strategisch personeelsbeleid: Vanuit HRM is er intensief contact met alle schoolleiders. De schoolleider is integraal verantwoordelijk voor de leiding op schoolniveau. Zij kunnen rekenen op ondersteuning op het strategisch personeelsbeleid. Het begrotingsgesprek en het formatiegesprek zijn jaarlijks terugkerende gesprekken die zich richten op de bezetting op school. We kijken hierbij naar de korte en lange termijn. Doordat HRM in verbinding staat met alle schoolleiders is het mogelijk om een goed beeld te creëren voor heel Stichting AURO;
- Goed werkgeverschap heeft een concrete invulling gekregen. We hebben écht oog voor onze medewerkers. Een relatief kleine organisatie maakt deze blik mogelijk. Medewerkers zijn bereid elkaar te helpen en met elkaar verder te ontwikkelen. Er wordt samengewerkt op school en tussen de verschillende Stichting AURO-scholen. Ook de arbeidsvoorwaarden zijn op orde met het volgen van de cao Het functieboek van Stichting AURO is herzien waardoor er voor directeuren meer ontwikkelingsruimte is ontstaan;
- Professionalisering blijft een belangrijk onderwerp. Stichting AURO streeft het Leren voor het leven na. Dat geldt voor de leerlingen op onze scholen en ook voor onze medewerkers. Er is een opleidingsbudget beschikbaar, we leiden zij-instromers op en hebben ruimschoots ruimte voor stagiairs in onze organisatie. Daarnaast geloven we in het leren van en met elkaar. Dat maakt dat de interne netwerken ervoor zorgen dat specialisten bij elkaar komen om van elkaar te kunnen leren. Het levert verbinding en verdieping op;
- Duurzaam inzetbaar is een belangrijke term voor onze organisatie. Het is van belang dat medewerkers vitaal en veerkrachtig aan het werk kunnen zijn. Schoolleiders blijven goed in gesprek met medewerkers, preventieve verzuimaanpak wordt steeds belangrijker. Binnen Stichting AURO wordt ook de mogelijkheid geboden van een coach, gericht op de behoefte van de medewerker.

2.2.2. Toekomstige ontwikkelingen

Het jaar 2026 zal beginnen met de uitkomsten van het medewerkersonderzoek via 'Klassewerkplek'. We zullen de uitkomsten uitgebreid analyseren om koers te bepalen voor onder andere het personeelsbeleid. Ook wordt hard gewerkt aan het nieuwe koersplan van Stichting AURO. Vanzelfsprekend zal het domein HRM bekijken welke ontwikkelingen dit met zich mee zal brengen.

Het lerarentekort blijft landelijk nog steeds een actueel onderwerp. Stichting AURO blijft zich bewust dat het behouden van medewerkers belangrijk is. Op dit moment is er op de meeste scholen geen extra personeel meer beschikbaar. Iedereen die les mag geven, staat voor de klas. Er is minder tijd voor extra begeleiding van leerlingen, scholing, onderzoek en nadenken over verbetering.

Elk jaar wordt samen met de schoolleiders bekeken hoeveel FTE er op school ingezet kan worden. Het aantal leerlingen is leidend voor de begroting en daarmee ook de ruimte in FTE's. Met een vaste bezetting in de rol van een HR-adviseur is er grotere aandacht voor de strategische personeelsplanning gekomen. We zien voor de komende jaren een lichte stijging van het aantal leerlingen, het aantal leraren zal naar verwachting ook toenemen. Met elkaar denken we na hoe we personeel kunnen behouden en aantrekken.

Bij het plannen van personeel kijken we niet alleen naar aantallen (hoeveel leraren nodig zijn), maar ook naar kwaliteit. We willen weten welke kennis en vaardigheden belangrijk zijn voor goed onderwijs. Dit helpt bij het zoeken en aannemen van nieuwe leraren. We zijn bezig met een plan om dit op de beste manier te doen.

2.2.3. Uitkeringen na ontslag

Vanaf 1 augustus 2022 heeft het Participatiefonds nieuwe regels voor de WW-uitkering (werkloosheids-uitkering). Stichting AURO moet nu een deel van de WW-uitkeringen van oud-medewerkers zelf betalen. De stichting kan bij het Participatiefonds een aanvraag doen om een deel van deze kosten terug te krijgen. Dit kan 50% zijn of, in sommige gevallen, 90%.

Het Participatiefonds wil dat zoveel mogelijk mensen in het onderwijs blijven werken. Daarom wordt het nog belangrijker om goed te kijken naar wie wordt aangenomen en hoe medewerkers gezond en gemotiveerd blijven werken. Werknemers die ontslagen worden, krijgen nu al hulp bij het vinden van een nieuwe baan. Dit 'van werk naar werk'-traject krijgt in de interne gesprekken nu meer invulling. Ook wordt er ingezet op het voeren van een goede gesprekkencyclus, met als doel om het succes van medewerkers in de rol te vergroten. Hierdoor is ontslag minder aan de orde.

In 2025 was de eigen bijdrage van Stichting AURO voor de WW-uitkeringen € 8.290 (in 2024: € 12.474).

2.2.4. Subsidie startende leerkrachten en subsidies lerarenbeurs

Binnen Stichting AURO hebben we op het moment van schrijven twee zij-instromers. De subsidie wordt gebruikt voor opleidingskosten en salaris. Ook is er nog een aanvullende subsidie aangevraagd die ingezet wordt om de begeleiding van zij-instromers te versterken.

Daarnaast hebben we meerdere onderwijsondersteuners die gebruikmaken van de SOOL-subsidie om zich verder te professionaliseren tot bevoegd leerkracht. De gelden van de SOOL-subsidies worden ook gebruikt voor opleidingskosten en salaris. In 2025 hebben we geen nieuwe SOOL-subsidies aangevraagd. De eerder ingediende aanvragen zijn ongewijzigd door blijven lopen.

2.2.5. Strategisch personeelsbeleid

Stichting AURO is een goede werkgever voor al haar medewerkers. We vinden het belangrijk dat iedereen zich gezond, betrokken en verantwoordelijk voelt. Daarom stimuleren we vitaliteit en eigen initiatief. We leren samen en van elkaar, waarbij samenwerking en vertrouwen centraal staan. Medewerkers krijgen de ruimte om ideeën in te brengen en verantwoordelijkheid te nemen. Stichting AURO biedt elke medewerker een professionaliseringsbudget, om scholing extern mogelijk te maken.

Alle Stichting AURO-scholen werken samen en delen kennis en specialismen. Er is veel uitwisseling, zodat iedereen van elkaar kan leren.

Bij Stichting AURO werken betrokken mensen die flexibel zijn en durven te vernieuwen. We gebruiken een gesprekkencyclus die gericht is op ontwikkeling. Als het nodig is, kan dit proces sneller verlopen en gericht zijn op verbetering. Open gesprekken en een goede werkbalans zijn belangrijk om gezond en met plezier te blijven werken.

Daarnaast hebben we speciale aandacht voor startende leerkrachten, stagiaires en zij-instromers. We investeren in scholing, coaching en waardering, zodat iedereen zich kan blijven ontwikkelen.

Onze ambities:

- HRM houdt samen met alle schoolleiders zicht op de strategische personeelsplanning. Hierin staan in- uit- en doorstroom centraal. De begrotingsgesprekken en formatiegesprekken zijn hierin formele gespreksmomenten.
- Op alle scholen van Stichting AURO is een fijne en professionele werksfeer. Teams werken goed samen en hebben een positieve werkcultuur. De schoolleiders en het bestuur verdiepen zich in verschillende leiderschapsstijlen, zodat ze medewerkers beter kunnen begeleiden, coachen en ondersteunen.
- Stichting AURO werkt op stichtingsniveau aan een duidelijk beleid voor gelijke kansen en mogelijkheden voor alle medewerkers. Elke medewerker heeft contact met collega's van andere Stichting AURO-scholen. Er wordt kennis gedeeld, specialisten werken samen en er is gezamenlijke scholing en ontwikkeling.
- AURO wil een aantrekkelijke werkgever zijn én blijven. Daarom wordt de visie en het beleid hierover verder uitgewerkt. Er is speciale aandacht voor startende leerkrachten, stagiaires en zij-instromers. We stimuleren scholing en coaching en vinden waardering en beloning erg belangrijk.

2.2.6. Banenafpraak

Stichting AURO zet zich in voor een inclusieve werkomgeving. We geven mensen met een arbeidsbeperking ook een eerlijke kans op werk, in lijn met de banenafpraak van het UWV. Binnen onze scholen zien we mogelijkheden om de functies aan te passen en de nodige begeleiding aan te bieden. Alles is erop gericht om iedereen goed mee te laten doen. Door deze aanpak maken we ons personeelsbestand diverser en onze organisatie sterker. We blijven ons inzetten om mensen met een arbeidsbeperking een duurzame baan te bieden.

2.2.7. Werkdrukmiddelen

De inzet van 'werkdrukmiddelen' worden op schoolniveau met de PMR (Personeelsgeleding van de Medezeggenschapsraad) afgestemd. De inzet wordt vastgelegd in het schoolformatieplan dat voor akkoord ondertekend wordt. De werkdrukmiddelen worden op verschillende manieren ingezet. In de basis zorgen deze middelen ervoor dat de leerkrachten voor de groep ontlast worden en gedurende de werkdag ruimte hebben voor taken buiten de klas om.

2.2.8. Verklaring Omtrent Gedrag (VOG)

In 2025 hebben we intern uitgebreid stilgestaan bij het proces rondom het aanleveren van de Verklaring Omtrent Gedrag (verder: VOG). De tijdige aanlevering is hier een duidelijke bevestiging van.

Nieuwe VOG's in 2025	VOG aanwezig bij indiensttreding	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerkers in loondienst	35	0	0
Nieuwe medewerkers niet in loondienst met een VOG verplichting	4	0	0

Wij hebben voor nieuwe medewerkers voor wie wij in de periode 17 juli t/m 17 oktober reeds een VOG hadden aangevraagd wel een nieuwe VOG aangevraagd, naar aanleiding van het advies van het ministerie van OCW.

Wij hebben onze accountant geen opdracht gegeven om de werkzaamheden zoals opgenomen in de bijlagen bij het onderwijsprotocol inzake de tijdige aanwezigheid van de VOG in verslagjaar 2025 uit te voeren.

Het bestuur licht desgewenst toe waarom een VOG niet of niet tijdig aanwezig is geweest. Over 2025 was dit niet aan de orde.

#	Toelichting te laat aangeleverd
1	Onwetendheid administratie.
2	Vanwege onderbezetting: invoer in Visma te laat, waardoor aanvraag VOG ook te laat werd gedaan.
3	Medewerker is last minute gevonden en direct gestart. VOG proces heeft daar doorheen gelopen.
4	Medewerker geworven in zomervakantie. VOG was er wel voor start werkzaamheden, maar niet voor ingangsdatum contract. Deze is met terugwerkende kracht gestart.
5	Vaste invaller.

2.3. Huisvesting en facilitaire zaken

2.3.1. Doelen en resultaten

Vanaf 1 april 2025 is er een nieuwe medewerker voor huisvesting, facilitaire zaken en ICT begonnen. Daarmee is een eerste basis gelegd. Komende jaren wordt die basis versterkt.

Stichting AURO beschikt over actuele meerjarenonderhoudsplannen. Deze zijn ook opgenomen in een systeem dat input geeft voor de benodigde financiën. Stichting AURO heeft daarmee de componentenmethode geïmplementeerd. In 2026 wordt getoetst of deze geheel aansluit.

Bij OBS de Kajuit zijn enkele airco's geplaatst om het klimaat beter te reguleren in de lokalen die kampten met hoge temperaturen. Het IHP van Uithoorn is herzien voor de periode 2026-2041. In het vernieuwde IHP van de gemeente Uithoorn wordt voor de Kajuit in 2026 gestart met de aanpak van het binnenklimaat en het optimaliseren van de onderwijsruimtes.

Er is een start gemaakt met het handboek Huisvesting, Facilitair & ICT, de verwachting is dat dit medio 2027 afgerond zal worden. Het zal vanzelfsprekend een dynamisch document blijven en periodieke bijwerking en aanvullingen behouden.

Met alle drie de gemeenten is veelvuldig contact en wordt de huisvesting van de scholen periodiek besproken. De noodlokalen voor Willespoort zijn geplaatst. Voor OBS Willespoort en OBS Twister wordt in

2026 gekeken naar de extra ruimtebehoefte. Daarin wordt gekeken naar opties voor noodlokalen, andere schoolgebouwen met leegstand en daarnaast toekomstige nieuwbouw. Voor OBS Samen Een zijn er lopende gesprekken met de gemeente over toekomstige nieuwbouw. In het voorjaar van 2025 is OBS Wereldwijs verhuisd naar het nieuwe kindcentrum Avonturijn.

De samenwerking met Energie voor Scholen voor de inkoop van gas en elektra is verlengd met een periode van 2026-2030. De scholen OBS Zuidooster, OBS Toermalijn en OBS Kudelstaart zijn hierbij niet aangesloten en vallen onder een VVE of een beheersstichting. De meterstanden worden twee keer per jaar opgenomen en de facilitair medewerker monitort het verbruik en de kosten.

In 2025 is er meer duidelijkheid ontstaan over de afspraken binnen de VvE's en is de begroting 2026 daarop aangepast.

De leveranciers zijn verder in beeld gebracht, er is gekeken of er een contract is, de looptijd, eventuele verlengingen en opzegtermijnen zijn in een overzicht verwerkt. Dit overzicht wordt nog verder uitgebreid en is nog niet volledig. Het streven is om dit in 2026 te verwerken in een contractmodule. Een aantal contracten zijn inmiddels gebundeld voor alle scholen, dit zal nog verder gecentraliseerd worden.

2.3.2. Toekomstige ontwikkelingen

De verwachting is dat in de nabije toekomst vier scholen van Stichting AURO in aanmerking komen voor (ver)nieuwbouw.

2.3.3. Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen

Voor OBS De Kajuit zijn in het IHP per 2026 middelen opgenomen om een plan van aanpak te maken voor renovatie. Daarbij wordt met name de energiezuinigheid, het klimaat en de indeling van het pand geoptimaliseerd.

2.3.4. Informatiebeveiliging en Privacy (IBP) & ICT

De visie op digitale geletterdheid voor Stichting AURO is in concept, de scholen gaan hierop de eigen visie opstellen. Ook is een stappenplan opgesteld in samenwerking met Schoolupdate om de kerndoelen van digitale geletterdheid te implementeren op de scholen.

De veiligheid van de websites is onderzocht en de aanbevelingen zijn doorgevoerd door de hostingpartijen. Voor het leerlingvolgsysteem is MFA (Multi-Factor Authenticatie) aangezet.

De migratie van alle Windows apparaten naar Intune is voltooid, hiermee zijn alle Windows apparaten centraal te beheren. Iedere school heeft nu nog een eigen Google-omgeving waarin zij werken. In 2026 wordt dit verder geanalyseerd en bekeken wat de beste werkomgeving voor Stichting AURO is. Het streven is om naar één omgeving te gaan waarin alle scholen kunnen werken.. Er wordt gekeken of dit Windows of Google zal worden.

De verouderde IT-apparatuur is uitgeschreven en wordt in 2026 opgehaald door een gecertificeerde partij.

In 2026 worden verdere stappen gezet om te voldoen aan het normenkader IBP. Hier wordt een externe partij voor benaderd om gezamenlijk een plan van aanpak te maken. Ook zal dan gekeken worden naar een GRC-tool (Governance, Risk en Compliance). Het streven is om in 2030 te voldoen aan het normenkader.

De aandachtspunten uit het jaarlijkse evaluatieverslag van onze FG'er uit 2025 worden in 2026 ook opgepakt in samenwerking met een externe partij.

2.4. Financieel beleid

2.4.1. Doelen en resultaten

Een deugdelijke financiële planning en control is van belang om op een juiste wijze financiële verantwoording te kunnen afleggen. Begrotingen worden ingezet als sturingsinstrument voor de beheersing van activiteiten. Reserves en voorzieningen worden bewust gevormd en onderbouwd met meerjarenplannen. Afwijkingen worden geanalyseerd en er wordt bepaald of er aanvullende actie noodzakelijk is om op koers te blijven. Het Ministerie van OCW heeft een beoordelingskader aangereikt met kengetallen en signaleringswaarden. Als uitgangspunt geldt dat een doelmatiger financieel beleid ruimte schept voor versterking van het onderwijs. Centrale begrippen hierbij zijn vermogensbeheer en budgetbeheer.

De kalenderjaarbegroting wordt, in samenspraak met de schooldirecties, door de controller, bestuurder en het administratiekantoor opgesteld. De schooldirecties krijgen de ruimte om zich binnen de gestelde begrotingskaders te bewegen. Afwijkingen worden tussentijds gesignaleerd in de periodieke (financiële) managementrapportages. Hierdoor kan, indien gewenst en indien mogelijk, worden bijgestuurd.

Stichting AURO heeft als doel gesteld om taakstellende begrotingen op te stellen die enerzijds gekoppeld zijn aan de ontvangen middelen en anderzijds ook een koppeling hebben met het koersplan zoals door de Stichting is opgesteld.

Uiteraard zorgt, naast de risico's omtrent de leerlingaantallen, ook de aanpassing van de vereenvoudiging van de rijksbijdrage voor minder toekomstige middelen. In de jaren 2023, 2024 en 2025 is Stichting AURO gedeeltelijk via de nieuwe en gedeeltelijk via de oude systematiek worden bekostigd. In 2025 was dus het laatste jaar van de overgangsbekostiging.

2.4.2. Financiële administratie

De financiële en personele administratie zijn uitbesteed aan 'Groenendijk Onderwijsadministratie'.

2.4.3. Opstellen beleidsrijke meerjarenbegroting

Het opstellen van de beleidsrijke meerjarenbegroting wordt in samenwerking met het gehele bestuurskantoor gedaan aan de hand van het koersplan. Tevens worden, in samenwerking met de directeuren, de schoolplannen in de begroting verwerkt. Hiermee wordt inzichtelijk gemaakt op welke wijze beschikbare middelen worden ingezet ter ondersteuning van de onderwijskundige ambities en de continuïteit van het onderwijs.

Bij het opstellen van de meerjarenbegroting is uitgegaan van de meest recente leerlingenprognoses, de verwachte rijksbekostiging en de ontwikkeling van personele- en materiële lasten. De bekostiging is gebaseerd op de huidige systematiek van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en de uitbetaling via Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO). Daarnaast zijn middelen vanuit het samenwerkingsverband passend onderwijs en overige subsidies in de ramingen opgenomen.

De begroting is beleidsrijk doordat expliciet rekening is gehouden met de uitvoering van de strategische speerpunten van het bestuur. In de komende jaren wordt onder meer ingezet op versterking van de basiskwaliteit van het onderwijs, verdere professionalisering van medewerkers, versterking van de ondersteuning van leerlingen en de ontwikkeling van digitale geletterdheid. Deze beleidskeuzes zijn financieel vertaald in onder andere investeringen in ICT-middelen en structurele middelen voor scholing en professionalisering.

2.4.4. Toekomstige ontwikkelingen

Het bestuur volgt de ontwikkelingen binnen het primair onderwijs nauwgezet en anticipeert waar mogelijk op veranderingen in wet- en regelgeving, demografische ontwikkelingen en arbeidsmarktontwikkelingen. Deze factoren kunnen in de komende jaren van invloed zijn op de organisatie, de bekostiging en de inrichting van het onderwijs.

Voor het komende jaar worden er geen significante ontwikkelingen verwacht op het gebied van contractactiviteiten. De stichting richt zich primair op haar wettelijke onderwijsstaak. Eventuele incidentele private activiteiten zullen naar verwachting een beperkte omvang hebben en geen invloed hebben op de financiële continuïteit.

Voor de komende jaren wordt rekening gehouden met een lichte stijging van het leerlingaantal. Deze ontwikkeling heeft directe gevolgen voor de rijksbekostiging via de Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO) en vraagt om een zorgvuldige afstemming tussen de personele inzet en de beschikbare middelen. Het bestuur blijft daarom sturen op een evenwichtige en flexibele formatie, waarbij kwaliteit van onderwijs en continuïteit van de organisatie centraal staan.

Daarnaast blijft het lerarentekort een belangrijke uitdaging binnen het primair onderwijs. Het bestuur zet daarom in op het behouden en aantrekken van gekwalificeerd personeel en op verdere professionalisering van medewerkers. Investerings in scholing, begeleiding van startende leraren en duurzame inzetbaarheid vormen hierbij belangrijke speerpunten.

Ook op onderwijskundig gebied worden verdere ontwikkelingen verwacht. De komende jaren wordt ingezet op het versterken van de basiskwaliteit van het onderwijs, de verdere ontwikkeling van digitale geletterdheid en het bieden van passende ondersteuning aan leerlingen. Deze ontwikkelingen sluiten aan bij landelijke beleidsprioriteiten van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

Ten slotte blijft het bestuur aandacht besteden aan de financiële positie van de organisatie. Door middel van een beleidsrijke meerjarenbegroting en periodieke monitoring wordt tijdig ingespeeld op mogelijke risico's en kansen. Op deze wijze wordt geborgd dat de organisatie ook in de toekomst kwalitatief goed onderwijs kan blijven verzorgen binnen een financieel gezonde en stabiele organisatie.

2.4.5. Investeringsbeleid

Het beleid van Stichting AURO is gericht op het zoveel mogelijk met eigen middelen financieren van de investeringen waarvoor geen investeringssubsidie wordt ontvangen. Het uitgangspunt is dat geen vreemd vermogen wordt aangetrokken voor het doen van investeringen. De investeringen van 2025 zijn dan ook met eigen middelen gefinancierd. De toekomstige omvang van de liquide middelen is te zien in de meerjarenbalans in de continuïteitsparagraaf. Hierbij is rekening gehouden met de geplande investeringen, vanuit het zogenaamde MIP (meerjaren-investeringsplan), en de onttrekkingen uit de onderhoudsvoorziening. Uit de meerjarenbalans blijkt dat de omvang van de liquide middelen de komende jaren voldoende zal zijn om de lasten, de investeringen en de onttrekkingen uit de voorzieningen te betalen.

2.4.6. Allocatie van middelen

Op de ontwikkelingen van de leerlingenaantallen anticipeert de stichting door het sturen op een taakstellende begroting. De doelstelling blijft om het weerstandsvermogen op peil te houden tot een niveau dat de organisatie een periode van groei van het aantal met leerlingen structureel aan kan. Bij krimp kan

door de T-1 bekostiging een mogelijk positief resultaat behaald worden. Wij krijgen immers nog bekostiging voor leerlingen die niet meer aanwezig zijn. Daardoor wordt de formatie al op basis van T=0 toebedeeld en is een efficiencyslag te slaan door herschikking/allocatie van middelen. De ingevoerde allocatie systematiek doet recht aan de leerlingen, maar zorgt er ook voor dat de benodigde middelen structureel betaalbaar blijven voor de stichting.

2.4.7. Onderwijsachterstandsmiddelen

Over dit thema, aangewezen door de Minister van OCW, moeten schoolbesturen zich op grond van de [Regeling jaarverslag artikel 4 lid 6](#) nader verantwoorden. De verdeling van deze middelen vindt plaats onder de scholen die hiervoor in aanmerking komen. Het merendeel van de scholen dat op basis van achterstand hiervoor middelen toegewezen krijgt, kiest ervoor dit in te zetten in de formatie. Binnen Stichting AURO betreft het de volgende scholen: OBS Samen Een, OBS Kudelstaart, OBS Twister, OBS Wereldwijs en OBS Toermalijn.

2.4.8. Treasury

Stichting AURO beschikt over een treasurystatuut. Dit statuut is in overeenstemming met de vigerende regeling voor de 'Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016'. Het uitgangspunt is dat de toegekende publieke middelen overeenkomstig hun bestemming worden besteed. In 2020 is dit treasurystatuut geactualiseerd en vastgesteld aan de hand van de (kleine) wijzigingen die in 2018 op de Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016 zijn gepubliceerd. De wijzigingen zijn bekend gemaakt in de Staatscouranten van 5 april 2018 met nummer 1325371 en van 5 december 2018 met nummer 71093. De stichting handelt conform de gestelde eisen.

In de regeling staat opgenomen dat er bij de begroting ook een meerjaren- kasstroomoverzicht dient te worden opgenomen. Dit maakt ook onderdeel uit van de meerjarenbegroting. In de continuïteitsparagraaf is rekening gehouden met de vereisten van een meerjaren balans en zicht op meerjaren liquiditeit. Er is een behoudend beleid gevoerd ten aanzien van de in te zetten instrumenten. Enerzijds als gevolg van beperkte mogelijkheden vanuit de huidige markt (lage rente), anderzijds vanuit de beperkingen gesteld in het treasurystatuut. Voor alle tegoeden is in 2024 gebruikgemaakt van bankrekeningen, die direct opeisbaar zijn.

2.4.9. Planning- en controlcyclus

Vanuit de planning en control cyclus wordt jaarlijks de (meerjaren)begroting opgesteld met de dan geldende uitgangspunten, leerlingenprognoses en bekostigingsgegevens. In deze begroting wordt de vertaling naar financiën gemaakt vanuit de schoolplannen en het meerjaren bestuursformatieplan. De begroting wordt vooraf aan het komende begrotingsjaar opgesteld en door de rvt goedgekeurd en door de bestuurder vastgesteld. De goedgekeurde (meerjaren)begroting maakt onderdeel uit van de continuïteitsparagraaf van het jaarverslag.

Voorafgaand aan de begroting worden de (financiële) kaders vastgelegd in de uitgangspunten bij de begroting. Binnen de uitgangspunten zijn de financiële kaders met betrekking tot exploitatie opgenomen. Binnen Stichting AURO willen we het financieel bewustzijn stimuleren en vasthouden. Het gaat er hierbij om de verdeling en besteding van financiële middelen te baseren op visie en doelen van de scholen, waarin zowel de basis op orde als de eigen ambities vertrekpunt zijn. Transparantie en helderheid van afspraken aan de voorkant zijn daarbij essentieel.

Het meerjarenbestuursformatieplan dient (conform cao) uiterlijk per 1 mei voorafgaand aan het nieuwe schooljaar ter instemming te worden voorgelegd aan de PGMR.

De schooldirecties kunnen hun exploitatie en FTE-inzet monitoren met behulp van de online rapportages die beschikbaar zijn gesteld door het administratiekantoor. De bestuurder en de raad van toezicht worden per kwartaal voorzien van tussentijds financiële rapportages. Realisatie wordt vergeleken met de begroting en geanalyseerd, waarbij tevens een eindejaarsprognose (forecast) van het resultaat wordt opgesteld.

Financiële beschikkingen van het ministerie en de SWV worden gecontroleerd en vergeleken met de gemaakte aannames in de begroting. Bij de rapportages wordt telkens beoordeeld welke aannames en risico's van toepassing zijn. Risicomanagement is een belangrijk onderdeel van de planning-en-controlcyclus. Het regelmatig evalueren, actualiseren en mogelijk bijstellen en actie ondernemen zijn belangrijke punten van aandacht.

De bestuurder legt ieder kwartaal verantwoording af aan de Raad van Toezicht.

2.5. Continuïteitsparagraaf

2.5.1. Risicomanagement

In een snel veranderende wereld waarin onderwijsinstellingen worden geconfronteerd met talloze uitdagingen, is risicomanagement een cruciale praktijk geworden. Het effectieve beheer van risico's in het onderwijs is van vitaal belang om de continuïteit van de onderwijsprocessen te waarborgen, de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren en de belangen van alle belanghebbenden te beschermen.

Stichting AURO staat voor een breed scala aan risico's, variërend van financiële risico's, risico's die de onderwijskundige doelstellingen in de weg kunnen staan en risico's in relatie tot personele kwesties. Het belang van risicomanagement ligt dan ook in het proactief identificeren, analyseren en beheren van deze risico's.

Door een systematische benadering van risicomanagement toe te passen, kan Stichting AURO potentiële bedreigingen en kansen in kaart brengen. Het stelt Stichting AURO in staat om adequaat te reageren op risico's en waar nodig preventieve maatregelen te nemen om schade te minimaliseren. Risicomanagement helpt bij het identificeren van zwakke punten in de organisatie en het implementeren van effectieve controles en beveiligingsmaatregelen om de risico's te verminderen.

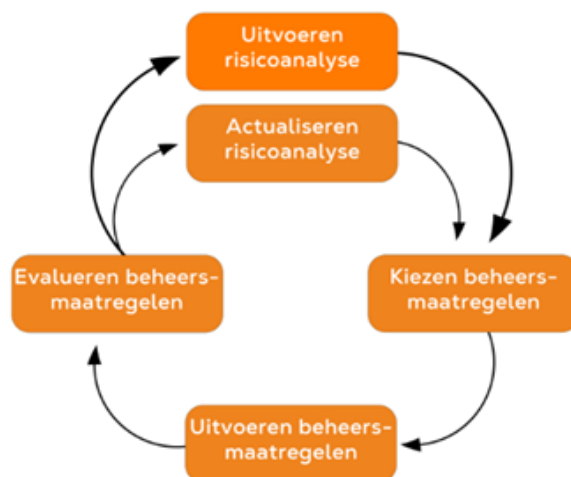
Een goed risicomanagementbeleid biedt Stichting AURO ook de mogelijkheid om middelen op een efficiënte en effectieve manier in te zetten. Door middel van risico-evaluaties kan Stichting AURO prioriteiten stellen en investeringen richten op gebieden waar de risico's het grootst zijn. Dit draagt bij aan het verhogen van de veerkracht van de stichting en het verbeteren van de algehele prestaties.

Nut en noodzaak voor risicomanagement is gelegen in een tweetal basisprincipes, die het bestaansrecht van elke organisatie bepalen: het conformance- en performancemotief. Enerzijds om zich te conformeren aan wet- en regelgeving, anderzijds om waarde toe te voegen.

Het eerste motief (conformancemotief) voor risicomanagement is in dit kader een nuttig hulpmiddel. Risicomanagement kent hierbij wel een sterk defensief karakter, het heeft mogelijk een 'check the box-mentaliteit' tot gevolg. In de publieke sector zal het performancemotief betrekking hebben op het realiseren van maatschappelijke doelstellingen. Hierbij kent risicomanagement een offensief karakter. Het is gericht op bedreigingen die het bereiken van deze doelstellingen in de weg kunnen staan. Het performancemotief is dan ook gericht op het waarborgen van het bestaansrecht van de organisatie, ofwel een 'licence to survive'.

Vanuit de Code Goed Onderwijsbestuur is het bestuur verplicht verantwoording af te leggen over de risicobeheersing van de organisatie. De wet verplicht de onderwijsinstellingen om in de jaarrekening en in hun jaarverslag verantwoording af te leggen over het gevoerde risicomangement. In 2025 zijn er geen risico's geweest die de huidige strategie of continuïteit van de organisatie negatief hebben beïnvloed en/of ernstig hebben bedreigd.

Binnen Stichting AURO vindt risicomangement plaats als vast onderdeel van de planning-en-controlcyclus. Daarin worden de onderdelen van het risicomangementproces zoals hieronder doorlopen.



Stichting AURO kent, als onderdeel van het managementbeheersingsysteem, een adequate planning-en-controlcyclus. Deze bestaat onder andere uit:

- Financiële risicoanalyse;
- Financieel beleid;
- Managementcontracten en -rapportages;
- Taakstellende (deel)begrotingen en budgetten;
- Jaarlijks op te stellen meerjarenbegrotingen;
- Tussentijdse uitputtingsrapportages (in formatie en in geld).

De laatste vernieuwing, door de controlgroep, van het financieel risicoprofiel heeft in april 2024 plaatsgevonden. In deze paragraaf worden ontwikkelingen en risico's genoemd waarvan het vermoeden bestaat dat die zich kunnen voordoen, maar waarvan de financiële omvang (nog) niet gekwantificeerd kan worden. In het eerste kwartaal van 2026 wordt het risicoprofiel opnieuw geactualiseerd.

Volgens de risicoscan van april 2024 zijn de belangrijkste geïndiceerde risico's voor Stichting AURO:

1. Onvoorzienbare en onbeheersbare leerlingenfluctuatie basisonderwijs;
2. Financiële gevolgen van arbeidsconflicten;
3. Instabiliteit van bekostiging;
4. Onvolledige indexatie van de bekostiging;
5. Hoger dan begrote lasten voor vervanging (waaronder ziekte);
6. Dreigend lerarentekort – herbezetting vacatureruimte (krapte arbeidsmarkt);
7. Restrisico's, omvatten alle risico's die niet hoog genoeg zijn voor een individueel risicopercentage;
8. Uitvoeringsrisico in de bedrijfsvoering.

De minimale vermogenspositie voor de afdekking van de risico's van de stichting is daarin berekend op € 1,1 mln. Uit de financiële risicoscan komt naar voren dat de omvang van het eigen vermogen van Stichting AURO voldoende is om de continuïteit te borgen en het huidige risicoprofiel van Stichting AURO af te kunnen dekken.

3. Verantwoording van de financiën

3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

Vanwege de nieuwe bekostigingssystematiek die vanaf 1 januari 2023 geldt, worden de leerlingaantallen voor het bekostigingsjaar 2025 bepaald door het leerlingaantal op 1 februari 2024.

	2024 1 februari	2025 1 februari	2026 1 februari	2027 1 februari	2028 1 februari	2029 1 februari
Twister	199	221	245	271	290	310
Wereldwijs	134	106	99	96	96	96
Samen Een	198	192	208	207	213	218
Kudelstaart	102	93	76	62	60	60
Zuidooster	232	210	187	172	171	164
Toermalijn	195	182	197	204	205	206
Willespoort	253	266	295	324	331	334
Pijlstaart	371	398	408	421	456	455
Kajuit	171	183	203	220	228	228
Totaal	1855	1851	1918	1977	2050	2071

Hieronder de FTE's die onder andere zijn opgenomen in de door de Raad van Toezicht (rvt) goedgekeurde meerjarenbegroting 2026-2030.

Formatie in FTE					
Kalenderjaar	2026	2027	2028	2029	2030
Directie (incl bestuurder)	8,5	8,5	8,5	8,5	8,5
OP	99,92	98,57	101,59	105,7	105,86
OOP	20,34	19,53	19,53	19,33	18,83
Ambitie / taakstelling / LIO	0,53	0	0	0	0
Eindtotaal	129,29	126,6	129,62	133,53	133,19

Deze FTE's zijn afkomstig uit de meerjaren loonkostenbegroting gebaseerd op de formatie zoals deze bekend is in de salarisadministratie. Tijdens de begrotingsgesprekken met de directies is gesproken over verwachte en/of noodzakelijke inzet op vervangingen bij ziekte en/of andere afwezigheid. De actuele personeelsbezetting is voor de komende vijf kalenderjaren begroot en inclusief verwachte personele ontwikkelingen zoals natuurlijk verloop, nu bekende verzoeken voor (deeltijd)ontslagen, herbezetting daarvan, vacatures en vervangingen.

3.1.1. Meerjarenbegroting Stichting AURO

Onderstaand wordt ingegaan op de toekomstige financiële ontwikkelingen voor Stichting AURO. Hiermee willen we een beeld geven over de continuïteit van onze stichting. Er is geen sprake van majeure investeringen. De opgenomen meerjarenbegroting heeft betrekking op vijf jaren.

Onderstaande tabel geeft de meerjarenbegroting 2026-2030 weer, met daaraan onderliggende leerlingenaantallen en de benodigde personele inzet.

Meerjarenbegroting 2026-2030 Stichting AURO

Kalenderjaar	2025	2026	2027	2028	2029	2030
	<i>begroting</i>	<i>begroting</i>	<i>begroting</i>	<i>begroting</i>	<i>begroting</i>	<i>begroting</i>
Totaal baten						
(Rijks)bijdragen OCW	€ 15.571.361	€ 16.201.593	€ 16.017.127	€ 16.413.889	€ 16.949.225	€ 17.082.754
Overige overheidsbijdragen	€ 117.092	€ 161.500	€ 73.000	€ 73.000	€ 73.000	€ 73.000
Overige baten	€ 195.800	€ 210.207	€ 198.300	€ 198.300	€ 198.300	€ 198.300
Eindtotaal	€ 15.884.253	€ 16.573.300	€ 16.288.427	€ 16.685.189	€ 17.220.525	€ 17.354.054
Totaal lasten						
Personele lasten	€ 12.613.163	€ 13.534.388	€ 13.468.683	€ 13.773.609	€ 14.297.535	€ 14.379.206
Afschrijvingen	€ 424.885	€ 441.561	€ 439.803	€ 408.485	€ 387.085	€ 371.552
Huisvestingslasten	€ 1.111.163	€ 1.059.816	€ 1.038.357	€ 1.053.424	€ 1.092.390	€ 1.090.344
Overige instellingslasten	€ 1.673.294	€ 1.469.419	€ 1.256.393	€ 1.316.896	€ 1.325.995	€ 1.338.212
Eindtotaal	€ 15.822.505	€ 16.505.184	€ 16.203.236	€ 16.552.415	€ 17.103.005	€ 17.179.313
Saldo baten en lasten	€ 61.747	€ 68.116	€ 85.191	€ 132.775	€ 117.520	€ 174.741
Saldo financiële baten en lasten						
Financiële baten	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Financiële lasten	€ 3.400	€ 4.400	€ 4.400	€ 4.400	€ 4.400	€ 4.400
Eindtotaal	€ -3.400	€ -4.400	€ -4.400	€ -4.400	€ -4.400	€ -4.400
Resultaat	€ 58.347	€ 63.716	€ 80.791	€ 128.375	€ 113.120	€ 170.341

Bedragen x € 1,-

Door afrondingen kunnen er kleine verschillen in de optellingen ontstaan.

Bron: de door de rvt goedgekeurde meerjarenbegroting 2026-2030

Meerjarenbegroting en Koersplan

De meerjarenbegroting is gebaseerd op de beleidsmatige uitgangspunten welke zijn vastgelegd in het Koersplan 2024-2028. De kernwaarden van de stichting gelden ook voor de inzet van onze financiële middelen: We werken samen, ontwikkelen ons en gaan uit van vertrouwen.

Het koersplan is intern gericht met als doel een gezamenlijke focus en beweging tot stand te brengen. Een focus die deels in streefcijfers wordt vertaald, maar die vooral een proces van continu verbeteren moet stimuleren. Omdat we het graag elke dag een beetje beter met elkaar willen doen. Het koersplan is richtinggevend en wordt vertaald in jaarplannen, activiteitenplannen en scholingsplannen en geeft input voor werkgroepen. De (meerjaren)begroting is er daar één van.

Hieronder leest u over de leerlingenaantallen die zijn gehanteerd in de door de rvt goedgekeurde meerjarenbegroting.

3.1.2. Meerjarenbalans en meerjaren kengetallen

Onderstaande tabel betreft de meerjarenbalans van Stichting AURO. Hierin zijn - naast doorwerking van de effecten uit de exploitatiebegroting - ook de verwachte uitgaven uit het meerjaren onderhoudsplan (MJOP) en de meerjaren investeringsbegroting (MIP) opgenomen. Basis voor deze balans is daarnaast ook de door de Raad van Toezicht goedgekeurde meerjarenbegroting.

Meerjarenbalans Stichting AURO

Kalenderjaar	2025	2025	2026	2027	2028	2029	2030
	Begroting	Prognose	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting
1. Activa							
1.2 Materiële vaste activa*	€ 2.597.441	€ 2.403.705	€ 2.694.193	€ 2.930.890	€ 2.662.405	€ 2.365.820	€ 2.079.569
1.3 Financiële vaste activa	€ 8.811	€ 8.811	€ 8.811	€ 8.811	€ 8.811	€ 8.811	€ 8.811
Vaste activa	€ 2.606.252	€ 2.412.516	€ 2.703.004	€ 2.939.701	€ 2.671.216	€ 2.374.631	€ 2.088.380
1.5 Vorderingen	€ 800.000	€ 800.000	€ 800.000	€ 800.000	€ 800.000	€ 800.000	€ 800.000
1.7 Liquide middelen	€ 1.127.700	€ 1.790.603	€ 1.426.801	€ 1.168.967	€ 1.349.668	€ 1.911.689	€ 2.462.328
Vlottende activa	€ 1.927.700	€ 2.590.603	€ 2.226.801	€ 1.968.967	€ 2.149.668	€ 2.711.689	€ 3.262.328
Totale Activa	€ 4.533.952	€ 5.003.119	€ 4.929.805	€ 4.908.668	€ 4.820.884	€ 5.086.320	€ 5.350.708
2. Passiva							
2.1 Eigen vermogen	€ 1.664.606	€ 1.630.876	€ 1.694.592	€ 1.775.383	€ 1.903.758	€ 2.016.878	€ 2.187.219
<i>Algemene reserve</i>	€ 1.664.606	€ 1.607.066	€ 1.670.782	€ 1.751.573	€ 1.879.948	€ 1.993.068	€ 2.163.409
<i>Bestemmingsreserve Publiek</i>	€ -	€ 23.810	€ 23.810	€ 23.810	€ 23.810	€ 23.810	€ 23.810
2.2 Voorzieningen	€ 1.169.346	€ 1.672.243	€ 1.685.213	€ 1.583.285	€ 1.367.126	€ 1.519.443	€ 1.613.489
2.3 Langlopende schulden	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
2.4 Kortlopende schulden	€ 1.700.000	€ 1.700.000	€ 1.550.000	€ 1.550.000	€ 1.550.000	€ 1.550.000	€ 1.550.000
Totale Passiva	€ 4.533.952	€ 5.003.119	€ 4.929.805	€ 4.908.668	€ 4.820.884	€ 5.086.321	€ 5.350.708

De bovenstaande meerjarenbalans staat opgenomen in de meerjarenbegroting 2026-2030. Daaraan voorafgaand de cijfers zoals deze in de voorliggende jaarrekening zijn opgenomen op basis van de realisatiecijfers 2025 en de geprognoseerde 2025-cijfers welke de basis voor de begroting vormden.

De cijfers in de kolom 2025 "realisatie" wijken af van de prognose 2025. Deze afwijking heeft ook invloed op de cijfers 2026-2030. De kolommen 2025 (prognose) tot en met 2030 zijn gelijk aan de goedgekeurde (meerjaren)begroting 2026-2030.

De vorderingen zijn in de meerjarenbalans gelijk gehouden. Dat geldt ook voor de kortlopende schulden. Het eigen vermogen fluctueert met de geprognoseerde resultaten. De voorzieningen muteren door de begrote dotaties minus de onttrekkingen. De liquide middelen wijzigen door de exploitatieresultaten, positief gecorrigeerd door de afschrijvingen en dotaties.

De investeringen en onttrekkingen hebben een negatieve invloed op de liquiditeit. Het meerjarig kasstroomoverzicht geeft inzicht in de mutaties van de liquide middelen. In de hierna opgenomen tabellen is

de doorwerking van het MIP en MJOP op respectievelijk de materiële vaste activa en de voorzieningen weergegeven.

Ontwikkeling voorzieningen

Kalenderjaar	2024	2025	2025	2026	2027	2028	2029	2030
	Realisatie	Realisatie	Prognose	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting
Stand voorzieningen per 01-01	€ 943.355	€ 1.465.030	€ 1.465.030	€ 1.672.243	€ 1.685.213	€ 1.583.285	€ 1.367.126	€ 1.519.443
Dotatie voorz. groot onderhoud	€ 435.608	€ 52.067	€ 207.213	€ 123.582	€ 118.454	€ 135.233	€ 170.904	€ 170.367
-/- Onttrek. voorz. groot onderhoud	€ -	€ -	€ -	€ -110.612	€ -220.382	€ -351.392	€ -18.587	€ -76.321
Dotatie voorziening jubilea	€ 35.656							
-/- Vrijval voorziening jubilea		€ -29.192						
-/- Onttrekking voorziening jubilea	€ -11.115							
Dotatie voorziening ERD	€ 73.959	€ 218.380						
-/- Vrijval voorziening ERD								
-/- Onttrekking voorziening ERD								
Dotatie voorziening wachtgelders								
-/- Vrijval voorziening uitkeringen	€ -12.433							
-/- Onttrekking voorziening uitkeringen								
Dotatie voorziening overige personele voorzieningen		€ 6.464						
-/- Vrijval voorziening uitkeringen								
-/- Onttrekking voorziening uitkeringen								
	€ 1.465.030	€ 1.712.749	€ 1.672.243	€ 1.685.213	€ 1.583.285	€ 1.367.126	€ 1.519.443	€ 1.613.489

Op basis van bovenstaande gegevens zijn de meerjaren-kengetallen berekend.

Kengetallen

Kengetallen									
Kalenderjaar	2024	2025	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Signalerings- groep Incentie
	Realisatie	Begroting	Realisatie	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting	
Kapitalisatiefactor									
Solvabiliteit 1 (excl. voorzieningen)	47,0%	36,7%	32,9%	34,4%	36,2%	39,5%	39,7%	40,9%	geen
Solvabiliteit 2 (incl. voorzieningen)	75,4%	62,5%	59,8%	68,6%	68,4%	67,8%	69,5%	71,0%	< 30%
Liquiditeit	2,91	1,13	1,54	1,44	1,27	1,39	1,75	0,00	< 0,75
Rentabiliteit	-5,8%	0,4%	3,2%	0,4%	0,5%	0,8%	0,7%	1,0%	geen
Huisvestingsratio	9,2%	7,2%	5,2%	6,5%	6,5%	6,4%	6,5%	6,4%	geen

Meerjaren kasstroomprognose

Op basis van de jaarrekening 2025, de meerjarenbalans en de meerjarenbegroting kan een specificatie worden gemaakt van de doorwerking van de primaire stromen (resultaat, investeringen in activa en onttrekkingen uit voorzieningen) op de beschikbare liquide middelen. Hierna is de meerjarenkasstroom weergegeven volgens de indirecte methode. Dit is dezelfde methode die in de meerjarenbegroting en de jaarrekening is gehanteerd.

Meerjarenkasstroom

Kasstroomoverzicht (€)					
	2026	2027	2028	2029	2030
Saldo baten en lasten	63.716	80.791	128.375	113.120	170.341
Aanpassingen voor:					
Afschrijvingen	441.561	439.803	408.485	387.085	371.552
Mutaties voorzieningen	12.970	-101.928	-216.159	152.317	94.046
Mutaties reserves	-	-	-	-	-
Veranderingen in vlottende middelen:					
Vorderingen	-	-	-	-	-
Kortlopende schulden	-150.000	-	-	-	-
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	368.247	418.666	320.701	652.522	635.939
Ontvangen -/- betaalde interest	-	-	-	-	-
Kasstroom uit operationele activiteiten	368.247	418.666	320.701	652.522	635.939
Investerings in materiële vaste activa	-732.050	-676.500	-140.000	-90.500	-85.300
Kasstroom uit investeringsactiviteiten	-732.050	-676.500	-140.000	-90.500	-85.300
Mutatie langlopende schulden	-	-	-	-	-
Kasstroom uit financieringsactiviteiten	-	-	-	-	-
Mutatie liquide middelen	-363.803	-257.834	180.701	562.022	550.639
Beginstand liquide middelen	1.790.603	1.426.801	1.168.967	1.349.668	1.911.689
Mutatie liquide middelen	-363.803	-257.834	180.701	562.022	550.639
Eindstand liquide middelen	1.426.801	1.168.967	1.349.668	1.911.689	2.462.328

Door afrondingen, kunnen er kleine verschillen in de optellingen ontstaan.

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

3.2. Staat van baten en lasten en balans

3.2.1. Staat van baten en lasten

Het jaar 2025 is afgesloten met een positief resultaat van € 526.489 waar een positief resultaat 2025 was begroot van € 58.347. Dit geeft een positieve afwijking van € 468.142. Er zijn drie grote afwijkingen die niet direct met de bedrijfsuitoefening van 2025 te maken hebben. Zo hebben we de extra bekostiging voor groei basisscholen ontvangen van € 105.000, hebben we een meevaller in de energielasten van € 250.000 en een vrijval van de voorziening groot onderhoud van € 155.000. Daarnaast waren er nog wat kleinere voordelen en nadelen die redelijk tegen elkaar wegvallen.

Kalenderjaar	2024	2025	2025	Vershil	Vershil
	<i>Realisatie</i>	<i>begroting</i>	<i>Realisatie</i>	<i>met begroting</i>	<i>met 2024</i>

Totaal baten					
(Rijks)bijdragen OCW	€ 15.066.672	€ 15.571.361	€ 15.910.101	€ 338.741	€ 843.429
Overige overheidsbijdragen	€ 167.461	€ 117.092	€ 235.387	€ 118.295	€ 67.926
Overige baten	€ 171.484	€ 195.800	€ 160.597	€ -35.203	€ -10.887
Eindtotaal	€ 15.405.617	€ 15.884.253	€ 16.306.085	€ 421.833	€ 900.468

Totaal lasten					
Personele lasten	€ 13.118.934	€ 12.613.163	€ 13.039.831	€ 426.668	€ -79.103
Afschrijvingen	€ 416.107	€ 424.885	€ 414.568	€ -10.317	€ -1.539
Huisvestingslasten	€ 1.462.876	€ 1.111.163	€ 820.709	€ -290.454	€ -642.167
Overige instellingslasten	€ 1.345.031	€ 1.673.294	€ 1.555.170	€ -118.124	€ 210.139
Eindtotaal	€ 16.342.948	€ 15.822.505	€ 15.830.278	€ 7.772	€ -512.670

Saldo baten en lasten	€ -937.331	€ 61.747	€ 475.808	€ 414.060	€ 1.413.139
------------------------------	-------------------	-----------------	------------------	------------------	--------------------

Saldo financiële baten en lasten					
Financiële baten	€ 40.418	€ -	€ 55.456	€ 55.456	€ 15.038
Financiële lasten	€ -	€ 3.400	€ 4.775	€ 1.375	€ 4.775
Eindtotaal	€ 40.418	€ -3.400	€ 50.681	€ 54.081	€ 10.263

Resultaat	€ -896.913	€ 58.347	€ 526.489	€ 468.141	€ 1.423.402
------------------	-------------------	-----------------	------------------	------------------	--------------------

3.2.2. Analyse van de exploitatie in relatie tot de begroting en realisatie vorig jaar

Toelichting op EFJ rubriekniveau

Er wordt een toelichting gegeven van de categorieën die het meest afwijken (daarmee een afwijking groter dan € 75.000 t.o.v. de vastgestelde begroting). Dat is van toepassing in de categorieën (rijks)bijdragen, overige overheidsbijdragen, personele lasten, huisvestingslasten en overige instellingslasten.

Rijksbijdragen

De realisatie van de Rijksbijdragen is met € 338.741 ten opzichte van de begroting 2025 gestegen. Het gaat hier om de reguliere bekostiging, werkdrukmiddelen, bekostiging voor de opvang van vreemdelingen, samenvoegingsgelden en doorbetalingen vanuit de SWV-en.

Onderstaand een niet-limitatieve opsomming van de grootste verschillen:

- Binnen de begroting is rekening gehouden met de extra compensatie van 2.95% aan rijksbekostiging. De definitieve bekostiging is echter 5.176% in plaats van de 2.95% waar in de begroting rekening mee was gehouden. Dit is een meevaller van € 247.000. Hier staan voor een groot gedeelte ook hogere personele lasten tegenover in verband met de cao-verhoging die in november 2025 heeft plaatsgevonden.
- We hebben de extra bekostiging voor groei basisscholen ontvangen van € 105.000, deze was niet begroot
- Door de fusie bij Samen Een en Kudelstaart is de terug te betalen overgangsregeling komen te vervallen € 65.000.
- Tevens hebben we een arbeidsmarkttoelage ontvangen van € 47.000, welke niet begroot was. Hier staan wel loonkosten tegenover.
- Ook hebben we een aanvullende bekostiging kleine basisscholen ontvangen van € 30.000 welke niet was begroot.
- Voor het schooljaar 2024-2025 en 2025-2026 is de subsidie basisvaardigheden afgelopen zomer toegekend. Over heel 2025 hebben we hier € 580.000 aan besteed en daarom deze ook voor € 580.000 opgenomen onder baten. Deze was echter begroot voor 886.000, wat leidt tot een negatief verschil van +/- € 306.000. Hier staan dus lagere kosten tegenover van € 306.000. We laten deze subsidie via de balans lopen zodat de baten pas gerealiseerd worden als de lasten zijn uitgegeven.
- De rijksbijdrage voor de opvang van vreemdelingen (nieuwkomers) is hoger uitgevallen dan ten tijde van de begroting werd verwacht. Ondanks de lagere vergoeding voor de asielzoekers in Q1 ten opzichte van de andere kwartalen. Effect: € 37.000 positief.
- De bijdragen van de samenwerkingsverbanden realiseren een positief saldo ten opzichte van de begroting van € 85.000. Dit bestaat uit drie delen. Een deel van de vergoeding van Passenderwijs was in de begroting op overige baten geboekt en deze is hier verantwoord. Passenderwijs en Amstelronde hebben de bedragen voor 2025 aangepast nadat de begroting was vastgesteld. Er zijn meer toekenning arrangementen van de samenwerkingsverbanden geweest dan begroot. Hier staan wel kosten tegenover.

Overige overheidsbijdragen

Het saldo in deze rubriek realiseert een positief verschil van € 118.295. Dit heeft voor € 55.000 te maken met de extra NPO-gelden van de Gemeente De Ronde Venen welke niet begroot waren. Tevens had de onderwijsregio Noord na bekendmaking van de begroting 2025 alsnog de PBSS middelen (Professionalisering en Begeleiding Starters en Schoolleiders) beschikbaar gesteld voor de scholen. Dit was een extra inkomstenbron van € 61.000.

Personele lasten

Deze rubriek bestaat uit salarislasten eigen personeel inclusief uitkeringen en overige personele lasten. De totale rubriek overschrijdt de begroting met € 426.668 en bestaat uit de volgende overschrijdingen:

Lonen en salarissen inclusief uitkeringen:	€ 59.253
Overige personele lasten:	€ 367.415

Lonen en salarissen inclusief uitkeringen

De lonen en salarissen zijn hoger dan begroot door met name door de effecten van de nieuwe cao-po.

Cao

Bron: PO-Raad 28 november 2025

Cao-akkoord voor primair onderwijs 2025-2027 ondertekend

Het cao-akkoord voor primair onderwijs voor 2025-2027 is ondertekend. De achterbannen van de PO-Raad en de vakbonden hebben ingestemd met het onderhandelaarsakkoord dat op 5 november was gesloten.

De salarissen in het basis- en gespecialiseerd onderwijs gaan per 1 november 2025 met terugwerkende kracht met 4,6% omhoog. Het streven is dat deze salarisverhoging al in december wordt doorgevoerd. Een jaar later krijgen de medewerkers dan nog eens 1,2% erbij. Dat hebben de PO-Raad en de onderwijsvakbonden afgesproken in het onderhandelaarsakkoord. Dat akkoord is nu omgezet in een cao-akkoord voor het primair onderwijs. De cao loopt van 1 november 2025 tot en met 28 februari 2027. De afspraken over loon en looptijd zijn in het primair en voortgezet onderwijs opnieuw gelijk.

Uitgaven voor 2025:

Loonsverhoging periode november-december: 4.6%

Onderhandelingsakkoord bereikt voor bestuurders funderend onderwijs

VTOI-NVTK en Vereniging voor Onderwijsbestuurders (VvOB) hebben op 2 mei 2025 een akkoord bereikt over de cao voor bestuurders in het funderend onderwijs - primair onderwijs (PO) en voortgezet onderwijs (VO) 2025. Looptijd: 1 maart 2025 tot en met 28 februari 2026.

De cao-partijen zijn overeengekomen dat de actuele salarissen met 1,4 % worden verhoogd met ingang van 1 maart 2025, gevolgd door een extra verhoging van € 300 bruto. Tevens wordt de eindejaarsuitkering verhoogd van 7,4% naar 8%.

Lonen & salarissen

Deze rubriek laat zien dat er voor € 59.253 meer is uitgegeven dan in de begroting rekening mee is gehouden. Dit heeft met name te maken met de CAO verhoging.

Overige personele lasten

Deze rubriek laat zien dat er voor € 367.415 meer is uitgegeven dan in de begroting rekening mee is gehouden. Hierna worden de meest opvallende en/of omvangrijke afwijkingen binnen deze rubriek vermeld.

Inhuur extern personeel

Deze post overschrijdt de begroting met in totaal € 185.321 op stichtingsniveau. Hogere lasten € 176.000 van twee interim leerkrachten (van januari tot en met juli), één interim leerkracht (van september), één interim directeur (van januari tot en met september) en expertise bestuurskantoor € 8.000 over de periode januari tot en met juni.

Mutatie personele voorzieningen

Deze rubriek zorgt voor een overbesteding van € 180.652 ten opzichte van de begroting waar met de kosten uit deze rubriek geen rekening was gehouden. Het verschil in de dotatie personele voorzieningen wordt veroorzaakt door drie componenten. Doordat er per 31 december 2025 naar verwachting meer langdurige zieken zijn dan er waren per 31-12-2024, is de voorziening langdurig zieken opgehoogd met € 218.000. Het tweede component betreft de vrijval in de voorziening jubilea. De voorziening jubilea dient per 31 december 2025 verlaagd te worden met € 44.000. Als derde is er vanaf 2025 nog een voorziening voor overige personele voorzieningen, waar € 6.000 aan is gedoteerd. Deze voorziening heeft betrekking op de Wet Arbeid in Balans (WAB).

Huisvestingslasten

Deze rubriek zorgt in 2025 voor een overbesteding van € 290.454,-

- De grootste veroorzaker zijn de kosten van gas, water en energie. Deze zijn over de periode januari tot en met december € 232.000 lager dan begroot. Dit komt met name doordat de negatieve afrekeningen 2024 van gas en elektra in Q1 2025 terecht zijn gekomen. De negatieve afrekeningen komen doordat onder andere twee scholen nu zonnepanelen hebben. Tevens hebben de negatieve afrekeningen over 2024 geleid tot een verlaging van de maandelijkse lasten in 2025. En desondanks zijn de afrekeningen over 2025 negatief en al opgenomen in de kosten van 2025. Deze negatieve afrekeningen over 2024 en over 2025 waren niet verwacht bij het opstellen van de begroting voor 2025.
- De tweede grote veroorzaker is de vrijval van de voorziening groot onderhoud van € 155.000. In 2025 hebben er geen onttrekkingen in de voorziening groot onderhoud plaatsgevonden, dit omdat het dossier huisvesting nog niet op orde was. Hierdoor zijn de onttrekkingen in 2025 vervallen of hebben we ze doorgeschoven naar 2026 of later. Dit heeft geresulteerd in een vrijval van de voorziening per 1-1-2025 en een verlaging van de dotatie voor 2025 van de voorziening groot onderhoud.

Verder zijn er nog een paar tegenvallers zoals:

- De huurlasten zijn in 2025 hoger uitgevallen: €22.000. Dit komt doordat de VVE lasten van de diverse scholen hoger zijn uitgevallen in 2025. Verder hadden wij in de begroting de kosten van de VVE van Wereldwijs volledig opgenomen en de doorbelasting als baten genomen. In de realisatie doen we dit anders. We nemen in de lasten alleen de daadwerkelijke kosten van Wereldwijs op en boeken de kosten voor de VVE op de balans. Later dit jaar zullen de kosten van de VVE niet meer via Stichting AURO lopen maar via de bankrekening en administratie van de VVE.
- Schoonmaakkosten laten een overbesteding zien van € 39.000, hier is rekening mee gehouden met de begroting voor 2026.
- De overige huisvestingslasten laten nu een overbesteding zien van € 15.000. Dit komt vooral doordat de kosten voor beveiliging en vuilafvoer hoger zijn uitgevallen dan begroot.
- De gemeentelijke belastingen en heffingen laten een overbesteding zien van € 20.000.

Overige instellingslasten

Deze categorie heeft een onderbesteding in vergelijking met de begroting van € 118.124. Deze rubriek bevat een veelvoud aan posten. De meest in het oog springende verschillen worden hieronder toegelicht:

- Hogere uitgaven met betrekking tot administratie en beheer van € 108.000 vallen uiteen in een aantal posten. Te weten hogere inzet van externe adviseurs van € 41.000. De twee grootste veroorzakers zijn advocaat- en juridische advieskosten ad € 30.000 en verblijfskosten van de Baak van € 11.000. Verder zijn er hogere representatiekosten van € 27.000, doordat het ontwerp van een logo en ontwerp van een nieuwe gang bij de Toermalijn niet was begroot onder representatiekosten, maar onder investeringen en ontwerp is geen investering. Ook de kosten voor het administratiekantoor en de accountantskosten waren te laag ingeschat met het opmaken van de begroting wat tot een verschil van € 33.000 heeft geleid. Als laatste zijn er ca. € 6.000,- aan overige kleine uitgaven geweest.
- De kosten van inventaris en apparatuur vielen in de begroting van 2025 onder de post administratie en beheer en in de realisatie worden deze apart gepresenteerd. Dit geeft een verschuiving in de kosten van € 6.000. De overige kleine uitgaven waren dus niet € 6.000 maar € 12.000.
- Leer- en hulpmiddelen laat een overbesteding zien van € 92.000. Bijna alle scholen zijn met de jaarbestelling ver over hun budget gegaan. Hier is gedeeltelijk rekening mee gehouden bij het opstellen van de begroting van 2026.
- De overige kosten laten een onderbesteding zien van € 49.000. Dit zit in een diversiteit van kosten zoals ouderbijdrage en kosten voor pleinwacht. Hier staan ook lagere baten tegenover. En kosten van culturele vorming en kosten van de diverse gremia's welke al wel zijn begroot maar niet zijn uitgegeven.
- De kosten subsidies laten nu een onderbesteding zien van € 271.000. Dit betreft kosten voor de subsidie basisvaardigheden die nu nog niet zijn uitgegeven. Hiermee is rekening gehouden in de baten. De baten van de subsidie basisvaardigheden staan op de balans en per kwartaal wordt er gekeken hoeveel er is uitgegeven en dan valt dit stuk vrij van de balans naar de baten., zodat de kosten van de subsidie kostenneutraal zijn en we de subsidie goed kunnen monitoren en straks ook kunnen verantwoorden.

3.2.3. Afschrijvingslasten

De afschrijvingslasten laten in 2025 een onderbesteding op de begroting zien van € 10.317.

Investerings	Begroting	Realisatie	Vershil
Gebouwen en terreinen	€ 68.000	€ 14.620	€ -53.380
Meubilair	€ 317.500	€ 366.600	€ 49.100
ICT	€ 208.200	€ 89.393	€ -118.807
Onderwijsleerpakketten	€ -	€ 49.790	€ 49.790
Inventaris & apparatuur	€ 37.000	€ 51.656	€ 14.656
Totaal	€ 630.700	€ 572.059	€ -58.641
Afschrijvingen			
Gebouwen en terreinen	€ 23.672	€ 8.341	€ -15.331
Meubilair	€ 88.635	€ 96.771	€ 8.136
ICT	€ 203.236	€ 187.351	€ -15.885
Onderwijsleerpakketten	€ 83.591	€ 76.020	€ -7.571
Inventaris & apparatuur	€ 25.751	€ 46.085	€ 20.334
Totaal	€ 424.885	€ 414.568	€ -10.317

3.3. Balans en toelichting financiële positie

Een deugdelijke financiële planning en control is van belang om op een juiste wijze financiële verantwoording af te kunnen leggen. Begrotingen worden ingezet als sturingsinstrument voor de beheersing van activiteiten. Reserves en voorzieningen worden bewust gevormd en onderbouwd met meerjarenplannen. Afwijkingen worden geanalyseerd en er wordt bepaald of er aanvullende actie noodzakelijk is om op koers te blijven. In opdracht van het Ministerie van OCW is een beoordelingskader aangereikt met kengetallen en signaleringswaarden. Als uitgangspunt geldt dat een doelmatiger financieel beleid ruimte schept voor versterking in het onderwijs. Centrale begrippen hierbij zijn vermogensbeheer en budgetbeheer.

De kalenderjaar begroting wordt, in samenspraak met de schooldirecties, door de controller en de bestuurder en het administratiekantoor opgesteld. De schooldirecties krijgen de ruimte om zich binnen de gestelde begrotingskaders te bewegen. Afwijkingen worden tussentijds gesignaleerd in de periodieke (financiële) managementrapportages. Hierdoor kan, indien gewenst en indien mogelijk, worden bijgestuurd. Hierna is de balans opgenomen per 31 december 2025 in vergelijking met 31 december 2024.

Kalenderjaar	2024	2025
--------------	------	------

1. Activa		
1.2 Materiële vaste activa*	€ 2.268.807	€ 2.427.737
1.3 Financiële vaste activa	€ 8.811	€ 8.811
Vaste activa	€ 2.277.618	€ 2.436.548

1.5 Vorderingen	€ 1.474.713	€ 532.671
1.7 Liquide middelen	€ 1.489.864	€ 3.406.949
Vlottende activa	€ 2.964.577	€ 3.939.620

Totale Activa	€ 5.242.195	€ 6.376.168
----------------------	--------------------	--------------------

2. Passiva		
2.1 Eigen vermogen	€ 1.572.530	€ 2.099.018
<i>Algemene reserve</i>	€ 1.548.720	€ 2.063.854
<i>Bestemmingsreserve Publiek</i>	€ 23.810	€ 35.164
2.2 Voorzieningen	€ 1.465.030	€ 1.712.749
2.3 Langlopende schulden	€ -	€ -
2.4 Kortlopende schulden	€ 2.204.635	€ 2.564.401

Totale Passiva	€ 5.242.195	€ 6.376.168
-----------------------	--------------------	--------------------

Beide balansen betreffen momentopnames. Daarbij zijn de belangrijkste wijzigingen op beide peildata kort toegelicht.

Materiële vaste activa: deze zijn toegenomen. De investeringen in 2025 zijn hoger dan de afschrijvingslasten over 2025. Er is in 2025 voor € 572.060 aan investeringen gerealiseerd.

Financiële vaste activa: deze zijn gelijk gebleven. Het betreft hier waarborgsommen.

Vorderingen: de totale stand van de vorderingen is met ruim € 900.000 afgenomen. Dit heeft voor het grootste gedeelte te maken met de vooruitbetaalde bedragen inzake de nieuwbouw van kindcentrum Avonturijn. De afrekening met de gemeente heeft in 2025 plaatsgevonden waardoor de vordering is afgenomen.

Liquide middelen: de stand van de liquide middelen is toegenomen ten opzichte van de stand ultimo 2025. In het kasstroomoverzicht wordt nader ingegaan op de ontwikkeling van de liquide middelen.

Eigen vermogen: de mutatie in het eigen vermogen betreft het resultaat over 2025. Het eigen vermogen bestaat uit de algemene reserve en bestemmingsreserve publiek. Zie daarvoor de jaarrekening.

Voorzieningen: de stichting kent vier voorzieningen. Het betreft drie personele voorzieningen, te weten jubilea, Eigen risico drager (ERD) en Wet arbeid in balans (WAB) en de voorziening onderhoud. Zowel de personele voorziening als de voorziening groot onderhoud zijn toegenomen. Zie daarvoor het verloopoverzicht van voorzieningen in de jaarrekening.

Langlopende schulden: de langlopende schulden zijn eind 2025 net als in 2024 nihil.

Kortlopende schulden: de kortlopende schulden zijn eind 2025 ruim € 350.000 hoger dan eind 2024. De schulden bevatten onder andere de te betalen bedragen voor loonbelasting, pensioenpremies en sociale lasten over de maand december. Het grootste verschil zit in vooruitontvangen subsidies voor 2026 en verder welke nog niet zijn uitgegeven, zoals Meeruren maatwerk en Subsidie Basisvaardigheden. De verwachting is dat onder andere de subsidie Basisvaardigheden eind 2026 voor een groot deel besteed zal zijn.

3.4. Financiële positie

3.4.1. Kengetallen

Op grond van een analyse van de financiële gegevens uit de jaarrekening, de continuïteitsparagraaf uit het jaarverslag of eventueel signalen, bepaalt de Inspectie of de positie van de instelling nader moet worden onderzocht. Bij de analyse gebruikt de Inspectie ter detectie van de risico's een set kengetallen. Deze kengetallen zijn nadrukkelijk geen normen waaraan schoolbesturen moeten voldoen. Het onderschrijden van een norm leidt niet automatisch tot aangepast financieel toezicht en het behalen van de norm leidt omgekeerd niet automatisch tot het opheffen van aangepast financieel toezicht als daar sprake van is. De bepaling van aangepast financieel toezicht vindt plaats in de vorm van een uitvoeriger onderzoek waarbij veel meer aspecten in ogenschouw worden genomen. De door de Inspectie gehanteerde waarden staan hierna vermeld.

Signaleringswaarden	
Omschrijving	Signaleringswaarde
1 Liquiditeit	Kleine besturen: minder dan 1,5
	Middelgrote besturen: minder dan 1
	Groot bestuur: minder dan 0,75
	Grootste besturen: minder dan 0,5
2 Solvabiliteit	Minder dan 0,3
3 Absolute omvang liquide middelen	Funderend onderwijs: minder dan 100.000 euro
	MBO en HO: minder dan 2 miljoen euro

Toelichting omvang van (bij liquiditeit)

Klein: Besturen met totale baten minder dan € 3 miljoen

Middel: Besturen met totale baten tussen € 3 en € 12 miljoen

Groot: Besturen met totale baten meer dan € 12 miljoen

Grootste: Besturen met totale baten meer dan € 25 miljoen

Bron: [Signaleringswaarden financieel continuïteitstoezicht | Toezicht op financieel beheer | Inspectie van het onderwijs \(onderwijsinspectie.nl\)](#)

Het is van belang om de kengetallen in samenhang te bezien. In de volgende tabel zijn de berekende kengetallen opgenomen:

Kalenderjaar	2024	2025	Norm inspectie	Gemiddelde SBO 2018
--------------	------	------	----------------	---------------------

Kengetallen				
Solvabiliteit 1	30,0%	32,9%	geen	0,0%
Solvabiliteit 2	57,9%	59,8%	> 30%	0,0%
Liquiditeit	1,3	1,5	> 0,75	0,0
Rentabiliteit	-5,8%	3,2%	> 0% (3 jarig)	0,0%
Huisvestingsratio	9,0%	5,2%	<10%	0,0%

Stichting AURO heeft in 2025 de interne signaleringswaarde in relatie tot de kengetallen opnieuw vastgelegd die recht moeten doen aan de ambities van de Stichting.

3.4.2. Toelichting op de financiële positie

Bij de **solvabiliteit 2** gaat het erom in hoeverre een bevoegd gezag op lange termijn, ook in tijden van tegenspoed, aan haar verplichtingen kan voldoen. Dit blijkt uit de verhouding tussen eigen vermogen, inclusief voorzieningen en het totaal van de passiva. Absolute normen voor solvabiliteit zijn moeilijk te geven. Beoordeling van het eigen vermogen kan niet los worden gezien van de beoordeling van de hoogte van de voorzieningen. Wanneer deze niet toereikend zijn om de toekomstige verplichtingen te dekken, zal aanvulling vanuit het eigen vermogen moeten plaatsvinden. In geval van een gezonde financiële positie, is een ondergrens van 30% wenselijk, aldus de Inspectie.

Solvabiliteit is voldoende en ligt (ruim) boven de gestelde signaleringsgrens.

Bij **liquiditeit** gaat het erom of het bevoegd gezag in staat is om op korte termijn aan haar verplichtingen te voldoen. Dit blijkt uit de verhouding tussen vlottende activa en de kortlopende schulden. Voor een goede liquiditeit zou volgens de Inspectie deze minimaal 0,75 moeten zijn.

Liquiditeit is voldoende en ligt (ruim) boven de gestelde signaleringsgrens.

Rentabiliteit heeft betrekking op het rendement en geeft aan of er sprake is van een positief dan wel negatief resultaat uit gewone 'bedrijfsvoering' in relatie tot de totale baten. Rentabiliteit is het resultaat van baten en lasten uit gewone 'bedrijfsvoering'/de totale baten. In principe heeft een onderwijsinstelling geen winstoogmerk. Vanuit dat principe kan de rentabiliteit 0 zijn. Vanuit het verleden is voldoende (algemene) reserve opgebouwd uit positieve resultaten. Afname hiervan kan alleen door het realiseren van negatieve resultaten. De negatieve begrote resultaten ontstaan doordat we bewust willen inzetten op doelmatige en beleidsrijke besteding ten behoeve van het onderwijs.

Deze rentabiliteit is berekend op basis van de resultaten waarin de taakstellingen zijn verwerkt.

3.4.3. Normatief eigen vermogen

De Inspectie heeft in 2020 deze signaleringswaarde geïntroduceerd. Daarvoor is een formule ontwikkeld om te berekenen wat een schoolbestuur redelijkerwijs aan eigen vermogen nodig heeft om bezittingen te financieren en risico's op te vangen. Dit bedrag is het normatieve publieke eigen vermogen. De hoogte ervan is de signaleringswaarde. Als het eigen vermogen groter is dan het normatieve eigen vermogen, kan het bovenmatig zijn.

De Inspectie kijkt alleen naar het publieke deel van het eigen vermogen. Eventueel privaat vermogen valt dus buiten het bestek van de Inspectie. Benadrukt wordt dat het normatieve eigen vermogen geen norm is, maar een startpunt voor een gesprek.

Een organisatie kan immers goede redenen hebben om tijdelijk meer eigen vermogen aan te houden. De Inspectie gebruikt de signaleringswaarde in het toezicht op de doelmatigheid. De formule is als volgt:

Normatief Eigen Vermogen =

- $0,5 * (\text{aanschafwaarde gebouw} * 1,27)$
- + boekwaarde resterende materiële vaste activa
- + $0,05 * \text{alle baten (onder 12 miljoen oplopend naar 0,1 bij 3 miljoen en daaronder 300.000)}$

Daarbij wordt door de Inspectie uitgegaan van de volgende uitgangspunten:

- Er wordt alleen uitgegaan van materiële vaste activa;
- Van alle materiële vaste activa wordt de boekwaarde genomen, met uitzondering van gebouwen;
- Van de gebouwen wordt de halve herbouwwaarde genomen, te berekenen uit de halve aanschafwaarde, geïndexeerd met de bouwkostenindex voor schoolgebouwen over de afgelopen 15 jaar. Deze index bedraagt over de periode 2004 t/m 2018 1,27;
- De risicobuffer wordt bepaald op 5% van de totale baten (indien deze > € 12 miljoen zijn).

Op basis van de jaarrekening 2025 geeft dit de volgende uitkomst voor Stichting Auro:

Kalenderjaar	2024	2025
	Realisatie	Realisatie
Totaal eigen vermogen	€ 1.572.530	€ 2.099.018
Normatief eigen vermogen	€ 3.039.588	€ 3.243.041
Mogelijk bovenmatig eigen vermogen	€ -	€ -
Vermogen-signaleringswaarde	0,53	0,65

Gezien de ontwikkeling van het vermogen (onder aftrek van het private deel van de bestemmingsreserve) is er in 2025 geen sprake van bovenmatig eigen vermogen.

De per april 2024 opgestelde financiële risicoanalyse geeft aan dat een eigen vermogen van minimaal (afgerond) € 1.079.000 nodig is. In de berekening van het normatief publiek eigen vermogen wordt geen rekening gehouden met bestemmingsreserves. Er zijn, naast de risico's zoals benoemd in de financiële risicoanalyse en meerjarenbegroting, nog andere risico's of verwachte uitgaven waar we als stichting rekening mee willen houden. Dit is te zien in de bestemmingsreserve die is gevormd. Het gaat per 31-12-2025 om de bestemmingsreserve Taalklas (€ 35.164).

In mei 2026 zal de opgestelde financiële risicoanalyse worden geactualiseerd.

Onderstaand de ontwikkeling van het normatief vermogen in de aankomende jaren. Hiervoor zijn de gegevens uit de door de rvt goedgekeurde begroting opgenomen:

Kalenderjaar	2025	2026	2027	2028	2029
	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting
Totaal eigen vermogen	€ 1.664.606	€ 1.694.592	€ 1.775.383	€ 1.903.758	€ 2.016.878
Normatief eigen vermogen	€ 3.391.654	€ 3.522.858	€ 3.745.311	€ 3.496.664	€ 2.940.595
Mogelijk bovenmatig eigen vermogen	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Vermogen-signaleringswaarde	0,49	0,48	0,47	0,54	0,69

Ook de aankomende jaren is er geen sprake van bovenmatig vermogen.

Bijlage 1: Verslag Raad van Toezicht

Voorwoord

Het jaar 2025 is in een mooi nieuw jaar wederom positief ingezet. De Raad van Toezicht was nog steeds op zoek naar een partij die met haar de collegiale visitatie wilde proberen, de leden van de rvt zijn en waren allemaal vastbesloten om verdiepende cursussen en trajecten te volgen die het toezicht voor Stichting AURO beter en completer kunnen maken. De aandacht voor de wereld om Stichting AURO heen heeft ook in 2025 verder geleid tot een betere verstandhouding met vertegenwoordigers van gemeenten, de samenwerkingsverbanden en andere stakeholders. Stichting AURO blijft benadrukken dat zij niet alleen en enig in haar soort is, maar anderen nodig blijft hebben. Juist die open blik en open houding maakt dat de reputatie van Stichting AURO van zich doet spreken. Hoewel er soms nog losse tegels op het pad liggen, is de toewijding van de Stichting AURO-medewerkers om de organisatie, communicatie en alles wat bijdraagt aan beter onderwijs, sterkere contacten in de breedste zin en de ontwikkeling van de kinderen verder te verbeteren, onmiskenbaar. Maar gewoon aangepakt. De rvt ondersteunt de bestuurder, de organisatie en al haar mensen. Op weg naar een toekomst in een zich sterk veranderende wereld.

De relatie tussen de bestuurder en de rvt is er een van open gesprekken, gedeelde dilemma's maar vooral gericht op het verbeteren van Stichting AURO in de meest brede zin. Doordat de rvt de bestuurder in alle openheid betreft bij haar zelfevaluatie, er wordt samengewerkt ten aanzien van het onderwerp op de heidag en bij de collegiale visitatie, ontstaat er een gezonde dynamiek waarin iedereen zijn rol en grenzen kent en deze wederzijds respecteert. Alleen dat brengt samenwerking naar een hoger niveau. De rvt heeft, mede door haar professionaliseringsplan, de geplande bijscholingsmomenten gevolgd. Er is prettig samengewerkt met een rvt-stagiaire uit een samenwerkingsverband buiten de Stichting AURO regio's. Ook dit heeft input en verheldering gebracht. Aan het eind van 2025 is er een opvolgende stagiair gekomen, ditmaal uit de wereld van de gemeentebesturen.

Het onderwijs blijft voor vele uitdagingen staan, zoals het lerarentekort, vernieuwbouw en daardoor ook de kwaliteit van onderwijs. De aandacht van de vooruitgang in de wereld van de IT en de mogelijke uitdagingen die dit brengt op het gebied van veiligheid, persoonlijke grenzen en de gebruiksaanwijzing hoe ermee om te gaan, gaan ook aan het onderwijs niet ongemerkt voorbij. Het teruglopende aantal kinderen in Nederland brengt ook met zich mee dat binnen Stichting AURO een school met sluiten bedreigd wordt. Een verlies voor het openbaar onderwijs in die wijk (onderdeel van grotere gemeente). In 2025 heeft de rvt met de bestuurder inhoudelijk gesproken over de thema's onderwijskwaliteit, personeel, financiën, bedrijfsvoering en huisvesting, verdere ontwikkeling van ChatGPT en AI, vooruitblik op vernieuwde plannen, bestuursstructuren en accreditatie.

De rvt van Stichting AURO ziet erop toe dat de doelstellingen worden behaald, die wettelijk en maatschappelijk van Stichting AURO mogen worden verwacht. Ook ziet de rvt erop toe dat de algemene gang van zaken plaatsvindt op een maatschappelijk verantwoorde, menselijke wijze. De rvt houdt toezicht op het functioneren van de bestuurder en de organisatie als geheel. De rvt adviseert de bestuurder gevraagd en ongevraagd en fungeert als klankbord. De rvt is de werkgever van de bestuurder.

De naleving van de Code Goed Bestuur in het primair onderwijs is onderwerp van gesprek tussen de bestuurder en de rvt. De rvt ziet toe op de rechtmatige verwerving en de doelmatige en rechtmatige bestemming en aanwending van de middelen van de stichting verkregen op grond van de wet. Met ingang van 25 juni 2025 is de nieuwe Governancecode funderend onderwijs van kracht. Deze integrale code vervangt de voorheen afzonderlijke codes voor bestuur en toezicht, te weten de Code Goed Bestuur (PO-Raad) en de Code Goed Toezicht (VTOI-NVTK).

De nieuwe code brengt een aantal belangrijke aanscherpingen met zich mee, waarbij de focus nadrukkelijker ligt op de maatschappelijke opdracht van de schoolorganisatie.

Remuneratie: Functionering en beoordeling bestuurder

In 2025 kwam de remuneratiecommissie viermaal bij elkaar (18 maart, 25 juni, 21 oktober en 19 november). De Key Performance Indicatoren (KPI's) voor dit kalenderjaar waren reeds in november 2024 opgesteld (intern, extern, persoonlijk) en vastgesteld door de rvt in haar vergadering van 18 december 2024. Het betrof drie specifieke meetbare, acceptabele, realistische en tijdgebonden (SMART) geformuleerde KPI's. De eerste was gericht op het bevorderen van de verbinding tussen de directeuren en het bestuurskantoor waarvan de bezetting kwantitatief en kwalitatief inmiddels op orde is en de medewerkers overwegend bij de stichting in loondienst zijn. De tweede sprak de ambitie uit dat gemeenten, samenwerkingsverbanden en collegiale besturen de stichting zouden ervaren als een betrouwbare, stabiele en professionele samenwerkingspartner. Het ging daarbij met name om de contacten die medewerkers hadden met externe partijen en de indruk die Stichting AURO als geheel daarbij achterliet. De derde ging over strategieën om persoonlijke focus en harmonie te bewaren.

Het eerste gesprek met de remuneratiecommissie (18 maart) had het karakter van een klankbordgesprek gericht op uitdagingen binnen de samenwerking in de onderwijsregio. Tijdens de vergadering van 25 juni 2025 (evaluatiegesprek) werd afgesproken dat een deel van de KPI's zal worden uitgesmeerd richting juni 2026 om focus aan te brengen en dubbele feedback belasting te voorkomen (accreditatietraject bestuurder, tevredenheidsonderzoek onder medewerkers en klaswijjs) en de cyclus in lijn te brengen met de schooljaren in plaats van de kalenderjaren, hetgeen ook meer in lijn is met de looptijd van de cao bestuurders funderend onderwijs.

Andere onderwerpen die tijdens vergaderingen aan de orde kwamen betroffen de actualisering van de arbeidsovereenkomst, in lijn met de cao en governance codes, declaraties en contributies, het toestaan van eventuele nevenfuncties waarbij goedkeuring werd verleend voor een bestuursfunctie bij de tennisclub. Overige onderwerpen waren het proces van herbenoeming en de daarbij te raadplegen gremia en relevante onderwerpen voor de volgende bestuursperiode als positionering binnen de onderwijsregio, modern/duurzaam werkgeverschap, innovatie/informatietechnologie en duurzaamheid. Ter illustratie werd gebruikgemaakt van door de voorzitter (rvt) en de bestuurder zelf verzamelde 360 graden feedback. Deze had een informatief karakter. Er werd samen met de bestuurder op gereflecteerd.

De remuneratiecommissie adviseerde de rvt ter vergadering van 3 december 2025 om te komen tot een positieve beoordeling, gelet op het beoordelingskader en de positieve effecten die behaald werden met behulp van het leiderschapstraject. Hierbij past dat per januari 2025 het salaris van de bestuurder conform de beoordelingssystematiek is verhoogd.

In de zomer van 2025 was de remuneratiecommissie betrokken bij de selectie en voordracht van Thomas Both als nieuwe stagiaire van de raad van toezicht. De remuneratiecommissie legde dit jaar bij de selectie het accent op het aantrekken van een young professional met werkervaring wat betreft strategie en veiligheidsbeleid bij de decentrale overheid.

Commissie Onderwijs & Kwaliteit

De commissie Onderwijs en Kwaliteit (O&K) heeft in 2025 twee keer overleg gehad met de bestuurder en de medewerker Onderwijs & Kwaliteit (O&K). Bij één van deze bijeenkomsten was (naast de leden van de commissie) ook de stagiair van de rvt aanwezig. Gespreksonderwerpen en aandachtsgebieden waren:

Algemeen

Omdat HRM nog niet belegd was bij een commissie en onlosmakelijk verbonden is aan de kwaliteit van het onderwijs, is besloten om dit met ingang van 2026 onder te brengen bij de commissie O&K en afwisselend bij de remuneratiecommissie in 2026.

Kwaliteitszorg

Voor het monitoren van de kwaliteit wordt uitgegaan van het koersplan en hetgeen is opgenomen in de daarvan afgeleide schoolplannen en jaarplannen. Het beleid is opgenomen in het Kwaliteitshandboek en wordt uitgewerkt in een inzichtelijk en overzichtelijk dashboard. Bij de besprekingen is ingezoomd op de resultaten van de doorstroomtoets, kengetallen en trends, de verschillende “routes” waar scholen zich qua ontwikkeling in bevinden (ambitie, actie, aandacht), de aanstelling van nieuwe schoolleiders op een aantal scholen en de kwetsbaarheid van enkele scholen door stijgende of dalende leerlingaantallen. De evaluatie van het Kwaliteitshandboek heeft plaatsgevonden in het DIRO. De commissie O&K en de rvt zijn meegenomen in zowel het proces rondom de leiderschapstraining van De Baak die alle directeuren en de bestuurder hebben gevolgd als in het proces om te komen tot een nieuw koersplan.

Inspectie

Het te verwachten bezoek van de onderwijsinspectie heeft daadwerkelijk plaatsgevonden. Het verslag en de vervolgacties zijn zowel in de commissie O&K als in de gehele rvt besproken. Ook van het gesprek met de contactinspecteur is verslag gedaan.

Instrumenten

Om de kwaliteit en het aanbod te waarborgen, worden meerdere instrumenten ingezet. Voorbeelden hiervan zijn:

- Scholenrondes; waarbij schoolleiders en Intern Begeleiders van twee scholen samen met de bestuurder en de medewerker O&K stichtingsbrede onderwerpen en ontwikkelpunten bespreken. Een algemeen verslag hiervan gaat naar de rvt;
- PDCA-gesprekken (Plan-Do-Check-Act), de kwaliteitscyclus voor zowel het bestuur als de scholen;
- Tussentijdse gesprekken tussen medewerker O&K en schoolleiders en/of Intern Begeleiders;
- Schoolbezoeken door de bestuurder;
- Schoolbezoeken door leden van de rvt.

Audit commissie, inclusief huisvesting, ICT en AVG

De auditcommissie heeft naast financiën ook ICT, huisvesting en de AVG, IBP normenkader (Informatiebeveiliging en Privacy) in haar portefeuille. De auditcommissie is in 2025 tweemaal bijeengekomen, waarbij er ook tussentijds contact is geweest met bestuurder en controller. Bij de vergadering zijn de bestuurder en de controller beiden aanwezig. In het tussentijds contact staan vooral de kwartaalrapportages centraal. In de eerste vergadering worden het jaarverslag, ICT aangelegenheden en de AVG besproken. Bij deze vergadering is (deels) ook de accountant aanwezig. De tweede vergadering staan de begroting, huisvesting en de AVG centraal. De voortgang van invoering van het IBP normenkader wordt hierdoor, naast de reguliere rvt vergadering waarin de Functionaris Gegevensbescherming verslag uitbrengt, tweemaal per jaar gemonitord.

Op het gebied van Informatie- en Communicatie Technologie is gesproken over het platform Microsoft versus Google waarbij besloten is in 2026 gefaseerd over te stappen naar Microsoft of Google.

De belangrijkste huisvestingsonderwerpen waren nieuwbouwactiviteiten, deelname aan VVE inclusief de rol van de gemeente Ronde Venen en de staat van onderhoud van de verschillende scholen. De actuele stand van de MJOP's is eveneens door de commissie besproken.

De commissie heeft uitgebreid het jaarverslag van 2024, de kaderbrief en de begroting van 2025 besproken. Daarnaast is voortgang van de aandachtspunten uit het accountantsverslag 2024 besproken en verdere prioritering aangebracht. Belangrijke elementen als het eigen vermogen en de onderhoudsvoorziening stonden eveneens op de agenda.

GMR

Net als ieder schooljaar heeft ook in het schooljaar '24-'25 tweemaal overleg plaatsgevonden tussen de rvt en de GMR. Naast algemene onderwerpen is specifiek aandacht besteed aan de financiën, de onderwijskwaliteit en de vertegenwoordiging van de verschillende scholen. Het overleg met de GMR is constructief, informatief zonder dat beide partijen elkaar in de weg zitten.

Bovenschoolse afstemming

Op steeds meer beleidsterreinen wordt bovenschools samengewerkt en afgestemd. Voorbeelden hiervan zijn: de werkgroep burgerschap, het netwerk vertrouwenspersonen en respectcoördinatoren, het netwerk HB(hoogbegaafdheid)-specialisten, het netwerk digitale geletterdheid. Ook komen verschillende functiegroepen bij elkaar. Voorbeelden hiervan zijn de IB-ers, de administratieve krachten en de vakdocenten bewegingsonderwijs. Er zijn ook "reviewteams", waarbij scholen bij elkaar op bezoek gaan om een "reflectieve dialoog" te realiseren.

Onderwijsregio's

Stichting AURO is toegetreden tot zowel de onderwijsregio Zuid-Kennemerland als Midden-Nederland. Een onderwijsregio is een geografisch afgebakend gebied waarin onderwijsinstellingen, overheden en andere betrokken partijen samenwerken om de kwaliteit en toegankelijkheid van het onderwijs te verbeteren. Een belangrijk aandachtspunt is de aanpak van het lerarentekort. De voortgang hiervan is een terugkerend onderwerp van gesprek tijdens de rvt-vergaderingen. In het kader van Samen Opleiden is één school (OBS de Pijlstaart) aangewezen als opleidingsschool.

Aanstelling accountant

Van Ree accountants is al enkele jaren de controlerend en certificerend accountant van Stichting AURO. De rvt is tevreden over het functioneren van en de samenwerking met de accountant en heeft, mede op advies van de auditcommissie, de accountant verzocht de jaarrekeningcontrole 2025 uit te voeren in 2026. Elk jaar wordt er in het najaar een interimcontrole verricht door de accountant.

Doelmatige besteding van de middelen

De rvt heeft meerdere taken, waaronder het vaststellen van de rechtmatigheid van de ontvangen middelen en dat deze doelmatig zijn besteed. Om hier een oordeel over te kunnen geven, toetst de raad of er bij de door de organisatie gemaakte keuzes ook alternatieven zijn overwogen. Ook

beoordeelt de raad of de ontvangen middelen, door de gemaakte bewuste keuzes, niet worden verkwist, maar ingezet worden waarvoor ze zijn bedoeld: goed onderwijs voor de kinderen. Informatie om tot een goed oordeel te komen verkrijgt de raad o.a. door de bestuursrapportage, de kwartaalrapportage, bezoeken aan de scholen en contact met de GMR. Op basis van haar werkzaamheden in 2025 concludeert de rvt dat de middelen van Stichting AURO rechtmatig zijn verkregen en doelmatig zijn besteed.

Contact met de stakeholders

De leden van de rvt hebben fysieke bijeenkomsten gehad zoals schoolbezoeken, informele bijeenkomsten en contacten met personeel, ouders en leerlingen van Stichting AURO.

De vergaderingen van de rvt worden, afwisselend, gehouden op de scholen. In 2025 zijn dit geweest; OBS Kudelstaart, OBS Wereldwijs, OBS Toermalijn en OBS Willespoort. Bij deze vergaderingen wordt een korte presentatie gegeven over de school door de schoolleiding van de betreffende school. Hiermee houdt de rvt haar verbinding met de scholen, naast de schoolbezoeken, actueel. Ook heeft de rvt kennisgemaakt met de laatste (nieuwe) medewerkers van het bestuurskantoor van Stichting AURO. Het bestuurskantoor kent inmiddels een volledige bezetting.

Ook worden er medewerkers van het bestuursbureau uitgenodigd om iets over hun werkzaamheden te vertellen en de rvt mee te nemen in de ondersteunende rollen die zij hebben richting het DIRO en de medewerkers.

De rvt investeert in contacten met ketenpartners en maakte in dat kader, kennis met de raden van toezicht en de besturen die betrokken zijn in het samenwerkingsverband Amstelronde.

De voorzitter van de rvt heeft jaarlijks een gesprek met de wethouders onderwijs van de gemeenten De Ronde Venen, Aalsmeer en Uithoorn, altijd hierin begeleid door de bestuurder en de Vertrouwenspersoon. Tevens is er jaarlijks contact met de ICT-consultant en Functionaris Gegevensbescherming.

Zelfevaluatie, heidag, remuneratiezaken Raad van Toezicht

Op 10 maart 2025 heeft de zelfevaluatie van de rvt plaatsgevonden (over 2024) in afwezigheid van een externe moderator, met behulp van aangebrachte vragen. De onderwerpen die zijn besproken kenmerkten met name de samenwerking, het nakomen van afspraken, de soepelheid qua contacten en de opleidingsbehoeften. In 2026 zal weer een zelfevaluatie plaatsvinden over 2025 met behulp van een externe organisatie.

Eind 2025 is de stage van Wendy Smit geëvalueerd en in het najaar heeft zij haar stageperiode afgerond. Zij is als rvt-stagiair opgevolgd door Thomas Both voor de periode van één jaar.

De ontwikkelpunten die werden geformuleerd in de zelfevaluatie van 2025 zijn geadresseerd op de heidag op 2 oktober 2025 die bestond uit een studiemiddag bij de Baak. Dit ook om mee te krijgen wat de het DIRO, bestuursbureau en bestuurder tijdens hun training hebben gedaan. De aangepaste reglementen (rvt, toezichtvisie, toezichtkader, professionaliseringsplan) werden gewijzigd in de zomervakantie en vastgesteld in de vergadering van de rvt van 15 oktober 2025. Daarnaast heeft een collegiale visitatie plaatsgevonden wat al lang op het wensenlijstje van de rvt stond. Dit heeft naar beide zijden inzicht gegeven en leerzame punten opgeleverd.

Overzicht toezichttaken en activiteiten Raad van Toezicht 2025

De rvt vergaderde in 2025 vijf keer. Waar nodig werden specifieke onderwerpen, zoals de wet en/of de code voorschrijft, geaccordeerd door de rvt. Daarnaast kwamen de leden bijeen voor de

zelfevaluatie en een heidag waarop, naast teambuilding, ook inzicht in de opleiding van het bestuur (Diro/bestuursbureau) gaf.

De rvt heeft zich aan het door haar gestelde budget kunnen houden in 2025. Het professionaliseringsplan is door eenieder opgepakt. De jaarrekening 2024 en het accountantsverslag zijn besproken met, en toegelicht door de accountant aan de rvt.

Genomen besluiten c.q. verleende goedkeuringen

- De rvt heeft in 2025 [besluiten](#) genomen over c.q. goedkeuring verleend aan:
- Handreiking schoolbezoek rvt en hand-out directie
- Jaarverslag rvt 2024
- Rooster van aftreden rvt en dakpansgewijs aftreden van de leden
- Jaarrekening 2024
- Bestuursverslag 2024
- Begroting 2025
- Decharge aan de bestuurder over het gevoerde financieel beleid in 2024
- Opdracht jaarrekeningcontrole 2025 aan Van Ree accountants
- Herbenoeming J. Godschalx tot 31 december 2027
- Herbenoeming P. Huisman tot 31 december 2028
- Positieve beoordeling bestuurder C. van den Brink
- WNT-indeling en bezoldigingsklasse 2025
- Toezichtsvisie rvt Stichting AURO
- Toezichtskader rvt Stichting AURO
- Reglement commissies rvt Stichting AURO
- Professionaliseringsplan rvt Stichting AURO
- Deelname aan onderwijsregio's HAK en Midden-Nederland
- Indexering vergoeding leden van de rvt Stichting AURO
- Begroting 2025 rvt Stichting AURO
- Twee KPI's (intern en extern) voor de beoordeling van de bestuurder
- Vergaderlocaties rvt 2025

Professionalisering rvt

Verschillende leden van de rvt hebben professionaliseringsactiviteiten van onder andere de VTOI gevolgd en deelgenomen aan het VTOI-jaarcongres. Ook hebben er externe scholingsactiviteiten plaatsgevonden om de kennis op niveau en hoger plan te brengen. De rvt huldigt het principe van 'een leven lang leren' en vult dit actief in, zover het budget dit toelaat.

- Patricia Spuijbroek: Onderwijs gerelateerd bij VTOI/NVTK: adviesregeling IT, duurzaamheid, reputatie management, rol van HRM mbt toezicht, Onderwijsregio's, het goede gesprek, IT en Toezicht (dagtraining) Toezicht gerelateerd bij Nyenrode: Update AI, demografie en migratie, rol toezicht in veranderende maatschappij, diversiteit en inclusie EY: AI, Cybersecurity, Duurzaamheid VITP: Kennisontwikkeling, AI/CSRD de rol van IT Decision Institute: Cybersecurity in bedrijven.
- Judith Godschalx: Ethiek van governance en governance van ethiek VTOI-NVTK Academie, naleving gegevensbeschermingsrecht en nieuwe technologie, onderwijsrecht (Open Universiteit), wetenschappelijke integriteit (Maastricht University), onderzoeksubsidies (Erasmus University Rotterdam) diverse wetenschappelijke publicaties over onderwijsrecht in de zorgsector.
- Ed Booms: VTOI-NVTK Toezicht houden op sociale veiligheid, kind centra, Onderwijsregio's, Standaard voor goed toezicht.

- Kees van Dam: verschillende studiedagen en trainingen: gewijzigde wet & regelgeving jaarverslaglegging, Cybersecurity (privacy & ethiek), ESG voor het MKB, grip op informatiebeveiliging & privacy.
- Thijs van den Bosch: bestuurder publieke sector bij public academy.
- Wendy Smit: Essentials van Goed Toezicht VTOI-NVTK (vanaf 01-08-2024 stagiair tot oktober 2025)

Samenstelling

De Raad van Toezicht hanteert voor 2025 onderstaand rooster van aftreden en indeling van de leden in de commissies.

Naam	Datum benoeming	Einde 1 ^e termijn	Start 2 ^e termijn	Einde 2 ^e termijn
Patricia Spuijbroek Voorzitter rvt, Lid auditcommissie	01-01-2021	31-12-2024	01-01-2025	31-12-2028
Judith Godschalx Vicevoorzitter rvt Lid remuneratiecommissie	01-01-2021	30-06-2024	01-07-2024	31-12-2027
Ed Booms Lid kwaliteitscommissie Lid remuneratiecommissie	01-08-2022	31-07-2026		31-07-2030
Kees van Dam Lid auditcommissie	01-01-2023	31-12-2026		31-12-2030
Thijs van den Bosch Lid kwaliteitscommissie	01-07-2023	30-06-2027		30-06-2031
Wendy Smit Stagiair Thomas Both	01-10-2024 01-10-2025			01-10-2025 01-10-2026

Nevenfuncties

De hoofd- en (on)betaalde nevenfuncties van de leden van het intern toezichtsorgaan worden, overeenkomstig de Code Goed Bestuur, onderstaand vermeld.

Naam	Hoofdfunctie	Nevenfuncties
Patricia Spuijbroek	DGA PAS Beheer BV, adviseur organisatievraagstukken, governance, compliance, non fin risk. HR adviseur TT R'dam.	Voorzitter IT bij een tweetal landelijke Pensioenfondsen en één als gewoon lid (bezoldigd), Voorzitter Ver. Bijz. Onderwijs Amsterdam (bezoldigd). Lid VITP cppo-cie (opleidingen verzorgen toezicht pensioenbranche, cie toezicht en praktijk advisering bestuur) (onbezoldigd), Voorzitter PFBI (honorair).

Judith Godschalx - Dekker	Ouderenpsychiater Ermelo voor GGZ Centraal, Ziekenhuispsychiater Gouda	Jurist-lid ethical review board Nederlandse Vereniging voor Medisch Onderwijs (bezoldigd) Algemeen Bestuurslid Waterschap Amstel, Gooi- en Vecht (bezoldigd) Promovendus Universiteit Maastricht (onbezoldigd) Coördinator Werkgroep Elektroconvulsie therapie Nederland WEN (onbezoldigd) DekDi interventie/supervisie/mediation (bezoldigd)
Ed Booms	Gepensioneerd (bovenschools) directeur basisonderwijs.	Vrijwilliger en voorzitter vriendenstichting hospice IJsselstein (onbezoldigd). Voorzitter vrijwilligersraad welzijnsinstelling Pulse IJsselstein (onbezoldigd). Taalondersteuner in plaatselijk project "Taalmaatjes" (onbezoldigd). Assessor diverse opleidingen Hogeschool Utrecht (bezoldigd). Lid veldadviescommissie schoolleidersopleiding AMPLIO-college (bezoldigd).
Kees van Dam	Hoofd bedrijfsvoering en Controller bij Stichting Robijn	DGA Fudico (bezoldigd)
Thijs van den Bosch	Directeur OZA SO stichting Meerkring, Interim-directeur SBO, stichting Meerkring	
Thomas Both	Gemeente Leidschendam-Voorburg, Afdelingshoofd Veiligheid, Toezicht en Handhaving	
Wendy Smit Stagiair	Bestuurssecretaris PO Profi Pendi Samenwerkingsverband	

Vergoeding

De leden van de rvt ontvangen in 2025 een vergoeding. Deze vergoeding is gerelateerd aan het convenant van de VTOI/NVTK en voldoet aan de gestelde WNT kaders. Gezien de maatschappelijke verantwoordelijkheid is de vergoeding lager vastgesteld dan wat op basis van de WNT zou mogen. De voorzitter ontving € 6.849 per jaar en leden gezamenlijk €16.672 per jaar. Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd op basis van de indexering van de geldende WNT normen. De stagiair ontvangt geen vergoeding anders dan de vrijstelling voor VTOI-NVTK cursussen die het stagiairschap bevorderen en de kennis van het onderwijs vergroten.

Tot slot

De rvt dankt iedereen voor de grote inzet, de hoeveelheid verzet werk en continue betrokkenheid om belangrijke zaken door te willen ontwikkelen zoals verdere samenwerking op alle niveaus, kennisdeling, leren van elkaar, het zoeken van verbinding met elkaar, het onderwijs voor onze kinderen continue te verbeteren met het oog op de veranderende wereld om ons heen. In het kader van "laat niemand alleen" is betrokkenheid bij elkaar, leren van elkaar en kennisdeling een groot goed. Dat straalt Stichting AURO uit en de rvt is dankbaar dat zij een klein stukje mag bijdragen.

De leden van de rvt geloven in openbaar onderwijs en zetten zich daarvoor volledig in naar beste kunnen. Op afstand maar toch betrokken wordt er vanuit de rvt gewerkt aan en in de commissies, is zij aanwezig bij diverse Stichting AURO momenten (kerstmarkt, strategiesessies, openingen,

schoolbezoeken) om ook aan de organisatie te laten merken dat zij graag met enthousiasme haar bijdrage levert aan de organisatie.

Kinderen: ons grootste goed en onze toekomst. Alle kennis die we kunnen overbrengen aan eenieder op zijn/haar eigen niveau en mogelijkheden, daar blijven we het voor doen met elkaar. We laten niemand alleen ook niet op deze reis naar ontwikkeling en kennis. We komen alleen samen verder met respect voor ieders verschillen.

maart 2026

Patricia Spuijbroek,

Voorzitter Raad van Toezicht Stichting AURO

Bijlage 2: Verslag Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad

Het jaar 2025 kan voor de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (hierna: GMR) gekarakteriseerd worden als een overgangsjaar. Waar in het voorgaande jaar de focus lag op 'het huis van AURO op orde brengen', is in 2025 de basis gelegd voor kwalitatieve verdieping en de koers naar de toekomst.

Onderwijskwaliteit en innovatie

De kwalitatieve verdieping heeft met name plaatsgevonden binnen het domein van Onderwijskwaliteit en Innovatie. De GMR heeft kennisgenomen op welke wijze er nu meer inzicht in de leerlingenresultaten verkregen wordt en hoe dit een structurele plek in de organisatie heeft gekregen. Daarnaast stonden (hoog)begaafdheid, burgerschap en ouderbetrokkenheid hoog op de agenda. De GMR ziet dat de uniformiteit tussen de scholen toeneemt, maar ziet dit ook nog zeker als ontwikkelingsmogelijkheid voor de toekomst. De GMR is voldoende geïnformeerd over het inspectiebezoek aan OBS Wereldwijs en heeft vertrouwen in de ingezette verbeterkoers.

Personeel en Organisatie

De kwalitatieve verdieping heeft ook plaatsgevonden op het domein van Personeel en Organisatie. Er is kritisch gekeken naar de profilering van Stichting AURO als aantrekkelijke werkgever. De GMR heeft geadviseerd om de onderscheidende kenmerken van Stichting AURO sterker te benadrukken. Een voorbeeld hiervan is het 'kweekvijverbeleid', waarin medewerkers de kans krijgen om zijn of haar talenten en ambities verder te ontwikkelen. Het benutten van potentieel beschouwt de GMR als essentieel voor het behoud van het personeel. Naast de profilering heeft de GMR kritisch gekeken naar het bestuursformatieplan. In overleg met HRM en de bestuurder zijn voldoende inzichten verkregen in het beleid en de uitwerking naar de praktijk hiervan. De GMR waardeert de zichtbare ontwikkeling ten opzichte van voorgaande jaren.

Financiële ontwikkeling

Ook op financieel gebied is een duidelijke kwalitatieve verdieping zichtbaar. De financiële commissie van de GMR wordt structureel en inhoudelijk geïnformeerd door de controller. De GMR constateert dat de rust en continuïteit binnen de financiële bedrijfsvoering zijn toegenomen. Rapportages zijn duidelijk en consistent en het aantal opmerkingen van de accountant is verder afgenomen.

Samenwerking en governance

Deze kwalitatieve verdieping is mede mogelijk gemaakt door het groeiende vertrouwen tussen de GMR en de bestuurder. De intensieve samenwerking met de bestuurder wordt als open, transparant en constructief ervaren. In 2025 is de samenwerking binnen de 'driehoek' (GMR, bestuurder, Raad van Toezicht) verder versterkt. Tijdens twee bijeenkomsten is onder andere gesproken over onderwijsresultaten. Het gezamenlijk bespreken van dezelfde informatie leidde tot meer wederzijds begrip van ieders rol, perspectief en verantwoordelijkheden.

Aandachtspunten en jaarplannen

Tijdens de diverse vergaderingen is naar voren gekomen dat binnen Stichting AURO nog niet op alle domeinen de kwalitatieve verdieping mogelijk is. Zo bestaan de jaarplannen uit een groot aantal domeinen, doelen en aspecten. De GMR heeft diverse keren moeten concluderen dat doelen niet volledig werden behaald en werden doorgeschoven.

De bestuurder heeft deze keuzes steeds helder onderbouwd, wat leidde tot begrip van de GMR. De bestuurder heeft aangegeven dat de opzet voor de jaarplannen 2026 compacter wordt en er meer gefocust wordt op hoofdlijnen. De GMR is ook betrokken bij de eerste ontwikkelingen rond het nieuwe koersplan.

Samenstelling en professionalisering GMR

Ondanks de eigen wens van de GMR naar haar eigen kwalitatieve verdieping, kende 2025 veel wisselingen in bezetting en heeft er geen scholing plaatsgevonden. In 2025 kwam de GMR vijf keer bijeen. Aan het begin van het jaar bestond de GMR uit twee personeelsleden en vijf ouders. Deze samenstelling is niet conform het pariteitsbeginsel, maar werd gedoogd. In de loop van het jaar traden drie leden af en zijn drie nieuwe leden verwelkomd/toegetreden.

Aan het eind van het jaar liep het tweede termijn van de voorzitter af. Er is een nieuwe voorzitter gekozen, die het voorzitterschap in 2026 zal voortzetten. Twee scholen waren in 2025 niet vertegenwoordigd binnen de GMR. In 2026 zal de GMR haar best doen om de twee openstaande vacatures te vervullen, zodat alle scholen vertegenwoordigd zijn. Ook zijn er al concrete plannen gemaakt voor de scholing van de GMR in 2026

Vooruitblik 2026

Met de komst van de nieuwe leden en de geplande scholing zal 2026 voor de GMR in het teken van vernieuwing en heropbouw staan. De GMR kijkt met vertrouwen naar 2026, waarin de realisatie van het nieuwe koersplan en de verdere kwalitatieve groei en professionaliseren van Stichting AURO centraal zullen staan.

maart 2026

Inge Fritschy,
Voorzitter GMR

Slotwoord

Onderwijs bieden is een dynamisch proces. We komen dagelijks voor nieuwe uitdagingen te staan die vragen om maatwerk en creativiteit. Het vinden van de juiste antwoorden op complexe vragen is wat ons scherp houdt in onze missie: passend onderwijs voor ieder kind, zonder uitzondering.

We kijken met trots terug op de stappen die we in 2025 hebben gezet. We blijven leren, groeien en bovenal genieten van de weg die we als openbare gemeenschap bewandelen.

Dit jaarverslag is het resultaat van onze gezamenlijke inzet. Ik dank eenieder die zich in 2025 heeft ingezet voor Stichting AURO. Samen bouwen we aan een stevige basis voor openbaar onderwijs waar *elk* kind zich gezien voelt.

maart 2026

Christian van den Brink,
Bestuurder Stichting AURO