

2024 - 2028

AURORA

ONDERWIJSGROEP

BASISONDERWIJS

**BRUGGEN
BOUWEN EN
GRENZEN
VERLEGGEN**

Strategisch Meerjarenbeleidsplan

VOORWOORD

Ons huidige strategisch meerjarenbeleidsplan loopt af aan het eind van schooljaar 2023/2024. Sinds de vaststelling van dit plan in 2018 is de wereld om ons heen veranderd en ook de samenstelling van bestuur en directie is gewijzigd. Een logisch en goed moment dus voor reflectie, voor het opmaken van de balans en om vooruit te kijken.

Tussen november 2023 en april 2024 hebben we met bestuur, (G)MR, raad van toezicht, leidinggevenden, medewerkers, ouders en andere stakeholders teruggekeken op het voorgaande plan en vooruitgeblikt op wat er nodig is voor de toekomst. We hebben gesprekken gevoerd over waar we trots op zijn, over wat ons inspireert en over waar we van dromen, maar ook over dingen die ons in de weg zitten of waarover we onzeker zijn. Dat proces van reflectie en vooruitkijken leverde interessante ontmoetingen op, nieuwe perspectieven, waardevolle inzichten en heeft geleid tot deze herziene koers. We bouwen in dit plan verder op het goede dat er is, maar leggen ook nieuwe accenten die passen bij de uitdagingen waar we de komende jaren voor staan. Ons nieuwe strategisch meerjarenbeleidsplan geeft de richting aan hoe wij tegemoetkomen aan de leer- en ontwikkelbehoeften en groeimogelijkheden van de leerlingen van vandaag, van morgen en in de toekomst.

Daarnaast vormt dit strategisch meerjarenbeleidsplan het startpunt van onze kwaliteitscyclus en helpt het ons kritisch te zijn op wat we doen, waarom we doen en hoe we de dingen doen. Onze missie en kernwaarden vormen daarin samen met de strategische speerpunten ons kompas. Ze benadrukken de onderlinge verbondenheid van de Aurora basisscholen, maar geven ook ruimte aan de basisscholen, medewerkers en leerlingen om zelf op ontdekkingstocht te gaan. Het strategisch meerjarenbeleidsplan biedt de kaders waarbinnen de basisscholen hun eigen vertaling van het strategisch plan kunnen maken in schoolplannen, die aansluiten bij hun eigen specifieke situatie. Elke basisschool heeft immers een uniek karakter, en dat willen we ook zo houden.

We willen iedereen die heeft bijgedragen aan dit plan bedanken en nodigen je van harte uit om actief uitvoering te geven aan de thema's en doelen. Met elkaar kunnen we bruggen bouwen en grenzen verleggen voor alle kinderen op onze basisscholen.

Elizabeth de Velde/ Inge Vaatstra

Aurora basisonderwijs hoort samen met RSG Slingerbos/ Levant en RSG N.O. Veluwe bij de Aurora Onderwijsgroep. Onze 23 basisscholen staan voor kwalitatief sterk onderwijs in Elburg, Epe, Ermelo, Harderwijk, Heerde, Nunspeet, Oldebroek en Putten. De basisscholen tellen samen zo'n 2400 leerlingen en 270 medewerkers. Alle basisscholen werken nauw samen met organisaties voor voorschoolse, tussenschoolse en buitenschoolse opvang. De peuterspeelzaal, het kinderdagverblijf en de BSO bevinden zich meestal in of in de buurt van onze scholen.



Basisschool De Veste, Harderwijk

INHOUDSOPGAVE

Inleiding	p. 6
1. Kleurrijk en verbonden: dit is Aurora Basisonderwijs	p. 8
Missie, visie, kernwaarden	p. 8
Missie: Hier staan we voor	p. 8
Visie: Hier gaan we voor	p. 8
Kernwaarden: vrijheid, relatie, diversiteit	p. 8
2. Sturingsfilosofie	p. 11
Principes sturingsfilosofie	p. 12
Bedrijfsvoering als ruggengraat en ondersteuning	p. 14
3. Ontwikkelingen met impact	p. 16
4. Onze strategische speerpunten	p. 19
Ieder kind verdient het beste onderwijs	p. 20
Klaar voor de toekomst: anders organiseren	p. 24
Professionele Cultuur/ medewerkers die het verschil maken	p. 26
Werelden samenbrengen	p. 28
Onze ambities samengevat: een Aurora basisschool anno 2028	p. 30
5. Van papier naar praktijk: realisatie van onze ambities	p. 32

INLEIDING

In 2018 hebben we als Aurora Basisonderwijs ons strategisch meerjarenbeleidsplan vastgesteld; het plan dat richting gaf aan de ontwikkeling van ons onderwijs en onze scholen. We zijn trots op de kwaliteit van ons onderwijs, de mooie ontwikkelingen binnen Aurora Basisonderwijs en de verbinding die we steeds meer zien tussen de scholen en professionals. De coronapandemie heeft ons uitgedaagd om in korte tijd stappen te zetten naar onafhankelijker leren. Dat heeft geleid tot nieuwe manieren van werken en lesgeven, waardoor we flexibeler zijn geworden en beter kunnen inspelen op veranderende omstandigheden. Er gaat veel goed op onze scholen en dat willen we ook zo houden en doorontwikkelen.

Tegelijkertijd beseffen we dat de wereld van vandaag niet meer dezelfde is als 6 jaar geleden. Oorlogen, energie- en klimaatcrises, armoede, groeiende ongelijkheid en polarisatie raken onze maatschappij, onze scholen en de gezinnen die onze scholen bezoeken. Personeelstekorten en krimp zetten druk op onze scholen en de begeleiding van leerlingen wordt complexer door de toenemende overlap tussen jeugdzorg en onderwijs.

In het proces richting het herziene strategische plan hebben we met elkaar geconcludeerd dat we in de veelheid van ontwikkelingen behoefte

hebben aan focus, samenhang, maar ook aan ruimte en flexibiliteit. We willen bouwen aan een organisatie die stevig staat, herkenbaar is, maar ook aan een organisatie die veerkrachtig genoeg is om zich aan te passen aan veranderingen in demografie en in de maatschappij.

Met een open blik naar de toekomst en met de moed om veranderingen door te voeren, willen we een organisatie zijn die niet alleen reageert op wat er in de wereld gebeurt, maar die ook bijdraagt aan een betere wereld. In die context zetten we onze strategische koers uit, met de volgende vier speerpunten voor de komende jaren:

- 1. Ieder kind verdient het beste onderwijs**
- 2. Klaar voor de toekomst!**
- 3. Medewerkers die het verschil maken**
- 4. Werelden samenbrengen**

We richten ons op het beste onderwijs voor onze leerlingen, zetten ons in voor gelijke kansen en zoeken naar manieren om onderwijs anders te organiseren en inclusiever te maken. We geloven in de kracht van samenwerking, zowel binnen en tussen onze scholen als met onze partners in de regio. Door bruggen te bouwen willen we de uitdagingen van deze tijd aangaan en een positieve impact hebben op onze leerlingen en de dorpen en steden waar onze scholen staan.

Leeswijzer:

In hoofdstuk 1 van dit plan schetsen we waar we als organisatie voor staan en gaan en welke waarden de basis vormen voor ons gedrag en handelen. Die waarden komen ook terug in de sturingsfilosofie die we toelichten in hoofdstuk 2. De sturingsfilosofie zegt iets over de manier waarop het bestuur de ontwikkeling op de scholen en van medewerkers wil ondersteunen en stimuleren. In hoofdstuk 3 bepreken we een aantal ontwikkelingen die onze scholen raken en die mede onze focus en speerpunten bepalen. In hoofdstuk 4 worden die speerpunten toegelicht en vertaald in ambities en doelen. Voornemens en ambities op papier zetten is één ding, maar belangrijker is om ze ook waar te gaan maken en vervolgens te borgen. Hoe we dat willen doen staat beschreven in hoofdstuk 5.



1. KLEURRIJK EN VERBONDEN:

Missie, visie, kernwaarden

Wij geloven dat onderwijs begint bij het hart. Het kloppend hart van ons onderwijs wordt gevormd door onze missie, visie en kernwaarden. Ze zijn meer dan woorden op papier, ze vormen het kompas voor ons dagelijks handelen en gedrag en zijn dus zichtbaar, merkbaar, voelbaar in de praktijk. Werken vanuit het hart betekent voor ons dus een diepe verbinding met onze missie, visie, kernwaarden en met elkaar.

Missie: Hier staan we voor

Bij Aurora Basisonderwijs zijn we ambitieus. We onderzoeken steeds hoe wij het beste onderwijs voor onze leerlingen kunnen realiseren. We zijn betrokken bij en nieuwsgierig naar elk kind; naar drijfveren, talenten en mogelijkheden. Samen met ouders als onze belangrijkste partners begeleiden we onze leerlingen in hun groei tot zelfbewuste en verantwoordelijke wereldburgers.

Visie: Hier gaan we voor

Bij Aurora Basisonderwijs streven we naar het beste onderwijs en gelijke kansen voor ieder kind. Op onze scholen draait het om meer dan alleen kennisoverdracht. We zorgen voor een veilige en inspirerende omgeving waarin kinderen leren over zichzelf en de wereld, kunnen oefenen in het samenleven met anderen en hun eigen unieke pad kunnen volgen.

De relatie met het kind en zijn ouders/verzorgers staat daarbij voorop. Een goede pedagogische omgeving en onderlinge relatie zijn in onze visie essentieel voor het leerproces. We erkennen de verschillen tussen leerlingen en stellen samen passende doelen op, zodat ontwikkelbehoeften en -beloften naadloos op elkaar aansluiten. *Kortom: we staan achter, naast en soms ook voor onze leerlingen om hen goed voor te bereiden op de toekomst.*

Kernwaarden: vrijheid, relatie, diversiteit

Onze deuren staan wagenwijd open; voor ons doet iedereen er volledig toe. Hier voel je je welkom en thuis, ongeacht achtergrond, geloof of overtuigingen.

Aurora basisonderwijs is openbaar onderwijs met een algemeen toegankelijk karakter. Onze scholen staan open voor iedereen, we zijn samenwerkingsgericht op alle lagen binnen onze organisatie. Onze kernwaarden weerspiegelen dan ook sterk die algemene toegankelijkheid en onze nauwe verbinding met de diversiteit van de wereld om ons heen:

Vrijheid: hier mag je jezelf zijn

Je vrij en veilig voelen om jezelf te kunnen zijn, te weten wie je bent, is cruciaal om je eigen toekomst vorm te kunnen geven en van betekenis te kunnen zijn. Leerlingen krijgen op onze scholen de ruimte om zichzelf te zijn en eigen keuzes te

DIT IS AURORA BASISONDERWIJS

maken. We zien de school als oefenplaats, een veilige plek om te leren en om kennis te maken met wereld om hen heen.

We ondersteunen onze leerlingen in zelfstandig en kritisch denken. En we geven ze mee dat vrijheid ook betekent dat je verantwoordelijkheid neemt voor je gedrag, voor je keuzes en voor je leerproces.

“Wees jezelf met respect voor een ander.”

Relatie: Samen en verbonden

Elke leerling, ouder, en medewerker is onderdeel van onze gemeenschap. Veiligheid, vriendschap en vertrouwen zijn pijlers in ons leer- en werkklimaat. Het zijn belangrijke pedagogische voorwaarden voor geluk en voor de groei van onze leerlingen. Onze algemeen toegankelijke, openbare scholen zijn bij uitstek ontmoetingsplaatsen waar onderwijs en leven samenkomen. Samen met onze partners (opvang, zorg, sport, collega-scholen) vormen we een gemeenschap om onze kinderen. We maken gebruik van elkaars talenten, specialismen om rijke leer- en leefomgevingen te creëren. De driehoek kind-ouder-school staat daarin centraal.

Diversiteit: gelijkwaardigheid als basis

Diversiteit in onze scholen, tussen individuen en teams, beschouwen we als een enorme rijkdom en als onze trots. Op Aurorascholen is er ruimte voor het eigen unieke verhaal van elk kind. We delen

en viereen verschillende culturele waarden en tradities met elkaar. Door vanuit gelijkwaardigheid met elkaar te praten over onze verschillen, bouwen we aan een positieve en inclusieve omgeving. En door onze leerlingen te leren over tolerantie, respect, empathie, rusten we ze uit met vaardigheden om actief bij te dragen aan een wereld waarin iedereen, ongeacht verschillen die er zijn, samen kan leven.

“Voor alle kinderen een plek. Voor alle kinderen het verschil.”

Hier klopt het.

Hier stoppen we niet. Hier geven we kleur aan het grijze gebied. Hart voor het onderwijs, een reis die we samen... Met kennis en kunde in evenwicht maken. Lijnen uitzetten. Dromen verzorgen. Leren van gister, leren voor morgen. Hier... Bieden we bouwstenen voor de toekomst, hier zijn we het cement. Hier vieren we verscheidenheid, maar delen we het fundament. Hier bieden we kansen, hier dagen we uit. Hier maken we werk van wensen. Hier helpen we vooruit. Hier is het goed toeven, naar school gaan hier is fijn. Hier komt presteren uit plezier voort en kan eenieder zichzelf zijn. Zichzelf wórdend, beter nog; hier ontwikkelen we door. Wij staan hier achter onze leerlingen. Ook ernaast en soms ervoor. Met beide benen in de wereld, middenin de tijd. Wij staan waar we voor gaan hier, opperste kwaliteit. Stimmer worden, wijzer wezen; dát is onze taak. Alles geven. De tijd nemen, voor mensen in de maak. Hier leren we onophoudelijk, omdat écht leren niet stopt. Kom kijken bij Aurora en zie dat het... Hier klopt. - Derek Otte -

2. STURINGSFILOSOFIE

Onze kernwaarden vormen ook een leidraad voor de sturingsfilosofie van Aurora. De sturingsfilosofie zegt iets over de manier waarop het bestuur de ontwikkeling op de scholen en van medewerkers wil ondersteunen en stimuleren. De sturingsfilosofie biedt een belangrijk kader voor:

- het beleggen van rollen verantwoordelijkheden in de organisatie;
- de inrichting en werkwijze van de ondersteuning, processen en systemen;
- de ontwikkeling van bestuursbeleid;
- handelen in de praktijk (gedrag, keuzes, communicatie).

Kern sturingsfilosofie: Het bestuur stimuleert een cultuur van samenwerking, reflectie en continue verbetering en is daarin zelf een inspirerend voorbeeld. Medewerkers worden aangemoedigd om verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen ontwikkeling en bij te dragen aan de gemeenschappelijke ambities van Aurora Basisonderwijs. De sturingsfilosofie biedt ruimte voor verschillen, zowel in schoolprofielen als in het ontwikkelingstempo van scholen.

De sturingsfilosofie heeft impact op onze hele organisatie, van het bestuur tot het servicebureau en de individuele scholen. **Het eerste jaar van de nieuwe strategische periode willen we gebruiken om in gesprek te gaan met elkaar over die impact**

en om de sturingsfilosofie te concretiseren in zichtbaar gedrag. Doel is om daarmee duidelijkheid te creëren over o.a. rollen van het bestuur, directeur onderwijs, schooldirecteuren, servicebureau, medewerkers en de onderlinge samenwerking. Die duidelijkheid moet ervoor zorgen dat iedereen binnen de organisatie weet wat er van haar/hem verwacht wordt. Dat draagt bij aan betrokkenheid, samenwerking en de motivatie om verantwoordelijkheden ook echt op te pakken.

We zullen ons in elk geval richten op:

- Het uitwerken van (persoonlijke) leiderschapsprofielen en competenties;
- Het verduidelijken van rollen en verantwoordelijkheden
- Inrichten van een cyclische dialoog/proces van afleggen van verantwoording en organisatorische borging daarvan;
- De doorontwikkeling van de bedrijfsvoering en ondersteuning.

PRINCIPES STURINGSFILOSOFIE

De sturingsfilosofie vertrekt vanuit de volgende principes. Deze principes zullen we de komende tijd verder uitwerken en concreet maken:

Balans tussen eigenheid en collectiviteit

Het bestuur ziet diversiteit als een kwaliteit en bewaakt de balans tussen schooleigenheid en organisatiebelang. De directeuren zijn binnen de bestuurlijke kaders verantwoordelijk voor de ontwikkeling van hun school en vormen samen ook het collectief leiderschap van de organisatie. De collectieve ambities geven duidelijkheid over de richting die we als organisatie willen opgaan, maar bieden wel ruimte aan verschillen in schoolconcepten en organisatie van het onderwijs.

Leren met en van elkaar/ we doen het samen beter

Het bestuur stimuleert een cultuur van samenwerking binnen en tussen de scholen. Dialoog en reflectie worden beschouwd als vanzelfsprekende vormen van leren en ontwikkelen. Door kennis, ervaringen en inzichten uit te wisselen investeren we continu in de groei en ontwikkeling van onszelf, die van elkaar en van ons onderwijs. Natuurlijk heeft het bestuur daarin een belangrijke voorbeeldfunctie.

Autonomie en persoonlijk leiderschap

Het bestuur gelooft in het vakmanschap en het potentieel van medewerkers, wil dat potentieel aanboren en daarmee het

onderwijs aantrekkelijker en beter maken. Verantwoordelijkheden zijn in de organisatie dan ook zo laag mogelijk in de organisatie belegd. Persoonlijk leiderschap op alle lagen in de organisatie wordt gestimuleerd. Persoonlijk leiderschap gaat over staan voor wat je zegt en verantwoordelijkheid nemen voor wat je doet. Het gaat ook over de wil en het lef om in beweging te komen, om te willen investeren in je eigen ontwikkeling en die van elkaar. Inzetten op persoonlijk leiderschap betekent soms ook om het (durven) loslaten van 'hoe we het altijd deden' en om nieuwe dingen uit te proberen. Fouten maken hoort daarbij en zien we als een kans om te leren en te groeien.



BEDRIJFSVOERING ALS RUGGENGRAAT EN ONDERSTEUNING

De sturingsfilosofie en de visie op bedrijfsvoering hangen nauw samen. Een sterke bedrijfsvoering vormt de ruggengraat van onze organisatie. Zonder een solide basis kunnen we de ontwikkeldoelen voor onze leerlingen, professionals en scholen niet optimaal realiseren. De bedrijfsvoering moet niet alleen op orde zijn, maar ook ondersteunend aan de sturingsfilosofie en de ontwikkeling die we willen zien. Dat betekent dat we onze systemen en processen zo willen inrichten dat ze de dagelijkse praktijk van lesgeven en leren ondersteunen en versterken. De bedrijfsvoering volgt daarmee de behoeften van het onderwijs en biedt ruimte voor ontwikkeling, vernieuwing en persoonlijke groei binnen de hele organisatie.

Uitgangspunten servicebureau Aurora:

Planning en Control

Het strategisch meerjarenbeleidsplan is richtinggevend, kaderstellend, en vormt het startpunt van de cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren van beleid. De meerjarenbegroting bevat een duidelijke relatie met de strategische doelstellingen. Binnen de hele organisatie zijn checks and balances ingebouwd om zowel de sturing van boven naar beneden als de verantwoording van beneden naar boven te borgen. Risicomanagement is een vast onderdeel van de jaarlijkse planning & controlcyclus.

Heldere Rollen en Verantwoordelijkheden

Op elk niveau in de organisatie worden ambities/doelen, activiteiten en opbrengsten geformuleerd die meetbaar of merkbaar zijn. Voor iedereen moet duidelijk zijn wat zijn of haar verantwoordelijkheid en bevoegdheid is en hoe ieder kan bijdragen aan ambities en doelen.

Strategisch HR

De sturingsfilosofie vraagt om het inzetten van HR als strategisch partner. Daarbij wordt een directe verbinding gelegd tussen de ontwikkeling van de organisatie en het onderwijs aan de ene kant, en de persoonlijke ontwikkeling en levensfase van medewerkers aan de andere kant. We stimuleren medewerkers om innovatief te zijn, nieuwe ideeën uit te proberen en verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen groei. Dat betekent ook dat HR-initiatieven zich zullen richten op het ondersteunen en bevorderen van een cultuur waarin we creatieve oplossingen en vernieuwing nastreven, en waarin fouten maken wordt beschouwd als een kans om te leren en te verbeteren.

Uniformiteit waar nodig

Professionele ruimte van medewerkers is een belangrijk uitgangspunt in de sturingsfilosofie, maar uniformiteit, bovenscholts organiseren in ondersteunende systemen en processen zijn wel nodig:

- waar dat noodzakelijk is vanwege wettelijke eisen of belangrijke juridische consequenties;
- bij activiteiten, waar steeds dezelfde procedure gevolgd moet worden;
- waar uniformiteit helpt bij het ordenen van werk, van communiceren of op andere manieren ondersteunt in de praktijk van alledag;
- waar dat winst oplevert in profilering, eenduidigheid naar elkaar en naar leerlingen en ouders toe.





3. ONTWIKKELINGEN MET IMPACT

In het kijken naar de toekomst hebben we gekeken naar ontwikkelingen, in- en extern, die onze scholen raken en waar we in het formuleren van onze ambities rekening mee moeten houden. Het voert te ver om alle ontwikkelingen te noemen en uit te diepen, daarom hebben we de ontwikkelingen met de meeste impact samengevat:

Personeelstekort: Een van de grootste uitdagingen in het onderwijs is het personeelstekort. Dat leidt tot zorgen over de continuïteit, over werkdruk en daarmee ook over de kwaliteit van het onderwijs. Het binden en boeien van kwalitatief en gemotiveerd personeel blijft de komende jaren van essentieel belang.

Onrustige buitenwereld: De wereld om ons heen is volop in ontwikkeling is. Onze leerlingen moeten straks omgaan met technologieën die nu nog niet uitgevonden zijn, zullen flexibel en creatief moeten kunnen werken in een veranderende arbeidsmarkt en leven in een samenleving die steeds meer internationaal gericht is. We hebben bovendien te maken met de gevolgen van klimaatverandering, energiecrisis, armoede, ongelijkheid en een toenemende polarisatie. We kunnen niet anders dan meebewegen en nadenken over wat dit betekent voor ons onderwijs. De coronacrisis heeft de afgelopen jaren nog eens extra laten zien hoe onvoorspelbaar en veranderlijk de wereld is. Maar we hebben ook gezien hoe het wegvallen van kaders juist nieuwe mogelijkheden bracht, èn creativiteit.

Inclusief onderwijs: De beweging naar inclusief onderwijs is al jaren aan de gang. Ook onze scholen streven ernaar om tegemoet te komen aan de verschillen in onderwijsbehoeften van leerlingen en we zijn daar ook goed in. Inclusief/inclusiever onderwijs blijft de komende jaren hoog op de landelijke agenda staan. In de praktijk zien we dat leerlingen gemiddeld meer en complexere begeleiding nodig hebben. Dit zorgt voor toenemende druk op onze leerkrachten en intern begeleiders en vraagt van ons om kritisch te kijken naar ons huidige beleid en onze praktijk èn naar waar onze grenzen liggen.

Gelijke kansen voor iedereen: Onze opdracht is om gelijke kansen voor al onze leerlingen te creëren. Niet ieder kind groeit op in dezelfde omstandigheden. We zien dat de verschillen

tussen kinderen steeds groter worden, waardoor niet ieder kind dezelfde kansen heeft in de samenleving.

Krimp en bezuinigingen: We worden geconfronteerd met krimp en bezuinigingen en dat heeft een flinke impact op de organisatie van onze scholen en daarmee op de mensen die daar werken. Die ontwikkeling dwingt ons om creatief te zijn in het omgaan met krimp en in het ontwikkelen van een lange termijnvisie op de organisatie en het aanbod (onderwijsconcepten) van ons onderwijs.



4. ONZE STRATEGISCHE SPEERPUNTEN

Onze strategische speerpunten voor de komende vier jaar komen voort uit een gezamenlijke verkenning van de belangrijkste ontwikkelingen de komende jaren, afgezet tegen onze missie, visie, kernwaarden en sturingsfilosofie. Ze hangen sterk met elkaar samen en geven richting en focus in de kwaliteits-/werkagenda voor de komende jaren, in besluitvorming en het stellen van prioriteiten. We gebruiken ze ook als meetlat waarlangs we schoolplannen, initiatieven en projecten leggen om te zien of ze bijdragen aan onze overkoepelende ambities.

Onze speerpunten zijn niet helemaal nieuw; ze bouwen voort op het voorgaande strategisch meerjarenbeleidsplan, op mooie initiatieven en ontwikkelingen op onze scholen en leggen waar dat nodig is nieuwe accenten of verhogen onze ambities.

4 speerpunten:

1. Ieder kind verdient het beste onderwijs
2. Klaar voor de toekomst!
3. Medewerkers die het verschil maken
4. Werelden samenbrengen

We beschrijven onze kernambitie per speerpunt en maken vervolgens een driedeling in:

- voor iedereen gelijke, niet-

- onderhandelbare (meetbare) doelen; gezamenlijke focus: hier werken alle scholen actief aan (en leggen daarover ook verantwoording af);
- belangrijke thema's die we samen verder willen verkennen en uitwerken (gezamenlijke zoektocht).

Voor de niet onderhandelbare doelen werken we met het principe 'pas toe of leg uit'. Dit betekent dat scholen kunnen afwijken van de norm, mits directeuren dit goed kunnen onderbouwen en kunnen beargumenteren waarom dit in hun specifieke situatie passend is.

IEDER KIND VERDIENT HET BESTE ONDERWIJS

Kern: Binnen Aurora Basisonderwijs gaan we voor het beste onderwijs, voor onderwijs waarin de ontwikkeling van basisvaardigheden en 'levensvaardigheden' hand in hand gaan. Dat betekent dat we leerlingen niet alleen cognitief uitdagen, maar dat we ze de wereld in brede zin leren begrijpen. We richten ons dus (nog) meer op een brede ontwikkeling van leerlingen; op leren leren, leren leven en leren samenleven; kinderen voorbereiden op een toekomst vol veranderingen en uitdagingen dus.

Ons onderwijs heeft drie doelen/ drie functies:

- Het verwerven van kennis van de wereld, vaardigheden en houdingen die nodig zijn om te kunnen deelnemen in de samenleving.
- Leerlingen voorbereiden op hun leven als lid van een gemeenschap/de maatschappij en ze kennis laten maken met tradities, normen en waarden.
- Leerlingen inzicht geven in zichzelf - wie ben ik, wat kan ik - en hoe zij zich verhouden tot de wereld: wie wil ik zijn, wat doe ik met mijn verantwoordelijkheid in deze wereld.

Onderwijs en gelijke kansen

We geloven in gelijke kansen voor alle leerlingen, ongeacht hun achtergrond of omstandigheden en waarborgen een minimale basiskwaliteit voor elk kind. Tegelijkertijd zijn we ambitieus en

formuleren we gedurfde doelen voor onze scholen en kinderen, passend bij de doelgroep van de school. We stellen ons steeds de vraag: is dit het beste onderwijs voor deze leerling?

Onderwijs en eigenaarschap

Kinderen mogen zich op onze scholen ontwikkelen op een manier die bij hen past. Dat streven we na door hen, waar mogelijk en passend binnen de visie en mogelijkheden van de school, invloed te geven op wat ze willen leren. Wij willen leerlingen in een veilige omgeving het vertrouwen geven en hen ondersteunen bij het formuleren van hun eigen leerdoelen en behoeften, zodat ze zelf keuzes kunnen maken en verantwoordelijkheid kunnen nemen.

“Onderwijs is zoveel meer dan toetsen en harde resultaten. Het gaat over mens zijn, over talenten, over zijn wie je bent, wie je was, wil je wilt zijn”

Dit zijn onze niet-onderhandelbare (meet/merkbare) doelen (2028)

- Alle scholen hebben een duidelijke visie op leren, inclusief waarom, hoe en wat leerlingen leren. Zij werken zichtbaar en meetbaar aan de brede ontwikkeling van kinderen (kwalificatie, socialisatie en subjectificatie).
- Elke school heeft een helder zicht op de onderwijsresultaten van leerlingen

en elke leerling behaalt de minimum-normen voor basisvaardigheden, passend bij de leerlingpopulatie en aansluitend bij de referentieniveaus, met de nadruk op lezen en rekenen.

- Aurora scholen zorgen ervoor dat leerlingen actief leren over de basiswaarden van onze democratische samenleving en ontwikkelen de sociale en maatschappelijke vaardigheden die nodig zijn om hieraan bij te dragen. Ze creëren een schoolomgeving waarin deze waarden zichtbaar zijn, waar leerlingen ze kunnen oefenen en waar iedereen zich geaccepteerd en veilig voelt (e.e.a. in lijn met het onderzoekskader van de inspectie).
- Aurora scholen verankeren digitale geletterdheid in het onderwijsaanbod, zodat leerlingen vaardigheden ontwikkelen om verantwoord om te gaan met digitale technologieën en informatiebronnen.
- Elke school voldoet aan de normen voor de basisondersteuning en heeft duidelijk in beeld gebracht hoe leerlingen ondersteund worden die extra uitdaging of ondersteuning nodig hebben.
- Alle scholen werken daarnaast met eigen ambitieuze en meetbare kwaliteitsnormen waartegen zij de ontwikkeling van hun school,

medewerkers en leerlingen afzetten en waarop zij zich laten aanspreken. De kwaliteitsnormen passen bij de afzonderlijke onderwijsconcepten en de populatie van de scholen.

Hier richten we de komende jaren gezamenlijk onze energie op/ werken we actief aan:

- Op alle scholen worden leerlingen actief betrokken bij hun eigen leerproces; het is voor ouders duidelijk hoe hun individuele behoeften erkend en ondersteund worden. In de schoolplannen is beschreven hoe de school werkt aan een inclusief en ondersteunend leerklimaat, met verwijzing naar o.a. VVE-programma's en samenwerking met partners.
- Steeds meer scholen werken met portfolio's en driehoeksgesprekken om leerlingen actief te betrekken bij hun leerproces en eigenaarschap te vergroten.
- Alle scholen implementeren formatief toetsen (naast summatief toetsen) en evalueren voor de ontwikkelingsgerichte begeleiding van leerlingen.
- Op bestuurs- en schoolniveau wordt een kwaliteitscyclus ingericht, waarin niet alleen de harde resultaten tellen, maar waarin de kritische/ cyclische dialoog centraal staat.
- We willen duurzaam denken en handelen

meer verankeren in ons onderwijs. Dit betekent dat we op onze scholen duurzaamheid meer en meer verweven in de lesprogramma's en in de dagelijkse activiteiten. Kinderen leren niet alleen hun talenten te ontdekken, maar ook hoe ze die effectief kunnen inzetten om een positieve impact te hebben op hun omgeving. Hierbij richten we ons op drie kerngebieden:

- **Duurzaam curriculum:** waar mogelijk integratie van duurzaamheidsthema's in het onderwijsaanbod, projectmatig werken aan milieuproblemen en oplossingen.
- **Groene Schoolomgeving:** ontwikkeling van groene schoolpleinen en energiezuinige gebouwen, bijdragen aan een schone omgeving
- **Gezonde Leefstijl:** Bevordering van een actieve levensstijl, fietsen of lopen naar school, gezonde voeding (op school), duurzame keuzes in het dagelijks leven.

Hier gaan we met elkaar de zoektocht aan / “work in progress”:

- Inclusief onderwijs is een term die veel genoemd wordt. We merken dat mensen daar verschillende beelden bij hebben. Wat verstaan we binnen Aurora nu precies onder inclusief onderwijs? Streven we naar inclusiviteit

voornamelijk in het kader van passend onderwijs en hoe ver willen/ kunnen we daarin gaan? Of bedoelen we ook inclusief in bredere zin, gericht op diversiteit in achtergrond, gender, culturen, enzovoort – hoe actief willen/ kunnen we ons daarin gezamenlijk profileren? Die zoektocht gaan we met elkaar aan de komende periode.

- In relatie tot het voorgaande punt willen we onderzoeken of en hoe we stichtingsbreed het hoogbegaafden-onderwijs kunnen integreren in ons onderwijsaanbod en welke voorzieningen we daarvoor in stand houden.



KLAAR VOOR DE TOEKOMST: ANDERS ORGANISEREN

We weten dat de wereld morgen alweer anders is dan vandaag. Dat vraagt om toekomstbestendig onderwijs, in leren voor het leven (zie 4.1.). Het vraagt óók om flexibiliteit, wendbaarheid en strategische keuzes in organiseren. We spelen in op groei én krimp van onze scholen en verliezen daarbij de kwaliteit van het onderwijs nooit uit het oog. We bouwen aan een sterke organisatie die klaar is voor de toekomst en die veerkrachtig genoeg is om zich aan te passen aan veranderingen in demografie (leerlingontwikkeling) en in de maatschappij. Dat betekent dat we bereid zijn om nieuwe wegen te verkennen en de moed hebben om als dat nodig is de grenzen van het bestaande systeem op te zoeken. De kleinschaligheid van onze scholen, hoewel potentieel kwetsbaar, zien we ook als een unieke kracht die persoonlijke aandacht en maatwerk mogelijk maakt.

Dit zijn onze niet-onderhandelbare (meet/merkbare) doelen (2028)

- Elke school heeft een helder profiel; In de schoolplannen vertelt elke school zijn eigen onderscheidende verhaal. Wie is de leerling en op basis van welke principes is het onderwijs georganiseerd om deze leerling te bedienen?

Hier richten we de komende jaren gezamenlijk onze energie op/ werken we actief aan:

- We kennen onze kracht, weten wat we

willen bereiken en stralen dat uit. We versterken onze positie op de Veluwe en profileren ons met een herkenbare en krachtige identiteit. In die identiteit staan het algemeen toegankelijke karakter van onze scholen en onze samenwerkingsbereidheid centraal.

- Alle scholen verkennen (en integreren na onderzoek) nieuwe onderwijsconcepten en nieuwe technologieën in het lesprogramma, waardoor het leren verrijkt wordt en toekomstbestendig is. ICT en digitalisering zien we als mogelijkheden om ons onderwijsaanbod te verbeteren, meer op maat te maken, leerlingen te motiveren en om thuis en school met elkaar te verbinden.

Hier gaan we met elkaar de zoektocht aan / “work in progress”:

- Aurora breed ontwikkelen we een duidelijke lange termijn strategie op schaalgrootte en organisatiestructuur. Hierbij streven we naar een financieel gezonde bedrijfsvoering, gekoppeld aan een heldere visie op onderwijs en de ontwikkeling van het kind.
- Daar waar dat bijdraagt aan de brede ontwikkeling van de kinderen in onze kernen en aan thuisnabij onderwijs, kijken we ook over onze schaduw heen en verkennen we samenwerkingsconstructies

met collega-basisscholen (bijzonder onderwijs).

- Als we anders willen organiseren in het onderwijs vraagt dat ook om een andere organisatie van de ondersteuning/ het servicebureau. We gaan ons herbezinnen op de rol van het servicebureau en een visie formuleren op de verbinding tussen de bedrijfsvoering/ ondersteuning en de scholen (zie ook hoofdstuk 2 sturingsfilosofie).



PROFESSIONELE CULTUUR/ MEDEWERKERS DIE HET VERSCHIL MAKEN

We willen het beste onderwijs voor onze leerlingen en om dat te kunnen realiseren hebben we dus ook de beste medewerkers nodig. Professionaliteit en een groot hart voor onderwijs gaan bij Aurora hand in hand. De eerdergenoemde urgentie van anders organiseren vraagt op alle lagen om vakmanschap, flexibiliteit, en het lef om traditionele manieren van werken los te laten. We stimuleren binnen Aurora een professionele cultuur waarin we onszelf en elkaar uitdagen om te blijven leren. De verschillen tussen onze collega's beschouwen we als een kans om kwaliteiten, ervaringen en perspectieven in te zetten voor ons onderwijs. We zijn er ook van overtuigd dat mensen die doen waar ze van nature goed in zijn, meer plezier hebben in en energie halen uit wat ze doen.

Onder de noemer 'Hart voor jou' geeft de Aurora groep de komende jaren op alle fronten invulling aan aantrekkelijk werkgeverschap. We gaan voor bevlogen medewerkers en investeren onder meer in werkplezier, loopbaanperspectief/ doorgroeimogelijkheden, lage verzuimcijfers, Aurora als opleidingsschool en optimale begeleiding van startende medewerkers. We richten ons in ons HR-beleid zowel op het behoud van onze huidige collega's als op het aantrekken van nieuw talent.

“Soms kun je ook gewoon leren door met elkaar te praten, met elkaar te sparren.

Zonder agenda en format. Elkaar echt ontmoeten en in gesprek”

Dit zijn onze niet-onderhandelbare (meet/merkbare) doelen (2028)

- Medewerkers laten professioneel gedrag en communicatie zien, d.w.z.: gedrag dat bijdraagt aan het realiseren van de doelen van de school/organisatie, aan het welbevinden van jezelf en anderen. Zij zijn hierop aanspreekbaar.
- Medewerkers hebben een zichtbaar besef van gezamenlijke verantwoordelijkheid voor leerlingen en collega's en de plicht elkaar te helpen in hun professionele rol.
- Uit tweejaarlijks onderzoek blijkt dat de medewerkerstevredenheid binnen Aurora Basisonderwijs hoog is (gemiddeld 7 of hoger).

Hier richten we de komende jaren gezamenlijk onze energie op/ werken we actief aan:

- Binnen Aurora is er op alle lagen in de organisatie een zichtbare focus op samenwerking, reflectie en professionele groei.
- Datgene wat we bij de leerlingen willen zien - meer regie op het eigen leerproces, verantwoordelijkheid nemen, samenwerking- is een spiegel

van onze eigen manier van werken. We zetten in op de doorontwikkeling van professionele leergemeenschappen, waarin we permanent samen delen, onderzoeken en onze lespraktijken verbeteren.

- We vormen samen Kenniscentrum Aurora. Het kenniscentrum versterkt met een uitdagend aanbod de professionalisering en ontwikkeling van medewerkers, teams en Aurora als geheel.
- We profileren ons sterker als opleidingsschool met een focus op hoge kwaliteit en excellente leerkrachten.
- We ontwikkelen de gesprekscyclus verder door als instrument voor het verbeteren van de kwaliteit van ons onderwijs en het bevorderen van werkplezier (juiste mensen op de juiste plek, bieden van ondersteuning en begeleiding waar nodig). HR-beleid gaat uit van eigenaarschap van de professional.
- We zetten stevig in op de ontwikkeling van vakmanschap van leerkrachten naar excellentie in lesgeven, inclusief differentiëren, leerdoeldenken, en klassenmanagement.
- We versterken ingezette ontwikkelingen binnen Aurora rond kennisdeling en ontmoeting, zoals zichtbaar maken van en benutten van talenten en expertise van medewerkers, het effectief

inzetten van het specialistenteam op de scholen, het benutten van de mogelijkheden van intranet, het bezoeken van elkaars scholen.

“1 x wij is sterker dan 10 x ik”

Hier gaan we met elkaar de zoektocht aan / “work in progress”:

- We werken samen aan een cultuur waarin persoonlijk leiderschap en eigenaarschap op alle niveaus wordt gestimuleerd. Dat betekent dat elke medewerker verantwoordelijkheid neemt voor zijn of haar eigen ontwikkeling en die van anderen.
- We zetten in op de ontwikkeling van het vakmanschap van directeuren tot excellent leiderschap. Excellent leiderschap omvat onder andere een heldere visie op onderwijskundig leiderschap, het vermogen om zowel leerlingen als collega's te laten groeien en het fungeren als drager van de professionele cultuur. Daarbij staat het werken vanuit een pedagogisch fundament centraal, waarin 'de ander zien' en waarderen basiselementen zijn.



WERELDEN SAMENBRENGEN

Ieder kind ontwikkelt zich in verbinding met anderen en met zijn omgeving. We zien onze scholen als ontmoetingsplaatsen waar we onderwijs en leven samenbrengen en waar waardevolle verbindingen ontstaan.

Samen (werken en leren) is in de afgelopen jaren meer en meer gegroeid en we voelen in het “samen” ook echt de urgentie: in het besef als medewerker, team, school deel te zijn van en verbonden te zijn met het grote geheel en samen meer impact te hebben. We gaan de samenwerking binnen onze organisatie de komende jaren versterken, zodat we van elkaar kunnen leren en elkaar kunnen ondersteunen. We zetten in op samen doen wat samen kan, zowel binnen de Auroragroep als met partners daarbuiten. Samen vormen we een “community”/ (“waaier van professionals en betrokkenen”) om onze kinderen.

We stellen ons proactief op naar onze onderwijspartners in de regio, vooral rond thema’s als passend onderwijs en het versoepelen van de overgang van voorschool- primair onderwijs- voortgezet onderwijs. Het beter leren kennen van elkaar, ontmoeten, in gesprek gaan en uitwisselen zijn voorwaarden voor een sterkere verbinding.

Dit zijn onze niet-onderhandelbare (meet/merkbare) doelen (2028)

- Aurora basisscholen bouwen zichtbaar aan sterke relaties met ouders, collega’s,

andere scholen en de bredere gemeenschap waar onze scholen deel van uitmaken.

- In alle schoolplannen is beschreven hoe de samenwerking met ouders wordt vormgegeven; ouders worden op elke school actief betrokken bij het ontwikkelproces van hun kinderen.
- Medezeggenschapsraden worden goed geïnformeerd, ondersteund en betrokken bij beleidsvorming en schoolontwikkeling. Zij hebben een belangrijke rol in het versterken van de verbinding tussen school, team en ouders. De verbinding tussen de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) en de Medezeggenschapsraden wordt versterkt door regelmatige communicatie en gezamenlijke trainingen en bijeenkomsten (naar behoefte). Het bestuur/ de schoolleiding heeft hierin een faciliterende en stimulerende rol.
- Alle scholen werken samen met het voortgezet onderwijs en hebben afspraken gemaakt over een warme en soepele overgang/ zachte landing van primair – naar voortgezet onderwijs.
- Alle kinderen van groep 8 krijgen de mogelijkheid om ervaring op te doen in het voortgezet onderwijs.

Hier richten we de komende jaren gezamenlijk onze energie op/ werken we actief aan:

- We realiseren soepele overgangen tussen onderwijs en leer-levensfasen; elke school werkt samen met partners aan een krachtige doorlopende ontwikkel- lijn voor leerlingen van 0-14 jaar.
- In elke kern creëren we een optimaal ondersteuningsnetwerk dat aansluit bij de leer- en ontwikkelbehoefte van al onze leerlingen.
- (Alle basisscholen van Aurora ontwikkelen zich als “communityschool”, maken deel uit van de bredere gemeenschap/ “com- munity” en werken actief samen met verschillende betrokkenen (kinderopvang, jeugd- en gezinszorg, gemeenten, buurt- huis, sport, ketenpartners, andere scholen).

“Op school ontmoet je de wereld.”

Hier gaan we met elkaar de zoektocht aan / “work in progress”:

- Aurora basisonderwijs neemt sleutelposities in in netwerken en samenwerkingsverbanden op het gebied van onderwijs, jeugd en zorg. Het bestuur heeft hierin een sleutelrol door het initiëren van samenwerkingsprojecten, het fungeren als netwerker en verbinder tussen verschillende stakeholders.

ONZE AMBITIES SAMENGEVAT: EEN AURORA BASISCHOOL ANNO 2028

Elke Aurora basisschool krijgt, binnen de collectief afgesproken kaders, de ruimte voor een eigen inkleuring van de ambities in dit strategisch meerjarenbeleidsplan. We respecteren de onderlinge verschillen in tempo en intensiteit. Alle scholen kunnen rekenen op steun van elkaar en van de Aurora-organisatie om hun eigen ambities te bereiken.

Vooruitblikkend, Aurora basisscholen anno 2028:

- Aurora-basisscholen bieden onderwijs in de volle breedte, met hart, hoofd en handen, waarin het ontwikkelen en versterken van basisvaardigheden en levensvaardigheden hand in hand gaan. Alle scholen werken aan een doorlopende ontwikkel- en leerlijn van 0 tot 14 jaar en werken in verbinding met ouders en partners aan toekomstbestendig onderwijs.
- Aurora-leerlingen krijgen hoogwaardig, vernieuwend en betekenisvol onderwijs. Ze krijgen de mogelijkheid om hun talenten en persoonlijkheid te ontwikkelen. Zo groeien op tot zelfbewuste en ondernemende (wereld) burgers die zich verbonden weten met hun omgeving.
- Aurora-leerlingen zijn mede-eigenaar van hun ontwikkeling. Ze leren, onderzoeken en ontdekken binnen en buiten de muren van de school.

- Bij Aurora leren we collectief – van en met elkaar – in leergemeenschappen, broedplaatsen en netwerken.
- Aurora-basisscholen zijn ondernemend, hebben lef en durven te vernieuwen/ het onderwijs anders te organiseren. We stellen vragen en zetten onszelf niet vast, maar richten ons op groei. We stellen ons open, (pro)actief op naar (samenwerking met) onze omgeving en collega-scholen.



5. VAN PAPIER NAAR PRAKTIJK: REALISATIE VAN ONZE AMBITIES

Het strategisch meerjarenbeleidsplan geeft richting en maakt onze ambities voor de komende jaren duidelijk. De echte waarde van dit plan blijkt echter pas wanneer we deze ambities omzetten in concrete acties en resultaten op zowel school- als stichtingsniveau. Dat vraagt om een gezamenlijke aanpak waarin samenwerking, eigenaarschap en continue evaluatie centraal staan. We hebben geleerd dat we niet alles tegelijk moeten aanpakken, maar prioriteiten moeten stellen en keuzes moeten maken. En als we echt impact willen hebben als organisatie, dan moeten we elkaar ook aanspreken op wat we beloven en wat we doen.

Onze aanpak:

Van ambitie naar actie

Onze ambities en de niet onderhandelbare doelen vertalen we enerzijds in de individuele schoolplannen en anderzijds naar een bovenschoolse werkagenda. Deze bevatten haalbare doelen waardoor we stap voor stap kunnen werken aan de realisatie van onze ambities.

Compacte schoolplannen:

Elke school maakt gebruik van een compact en gestructureerd schoolplan, waarin de bovenschoolse teksten als kapstok dienen. Dit format biedt voldoende ruimte voor eigen inbreng

en keuzes, maar zorgt ook voor eenheid en verbinding tussen de scholen.

Werkagenda's:

Naast de vier speerpunten nemen we ook onze sturingsfilosofie en bedrijfsvoering als apart thema op in de werkagenda. Dit helpt ons om niet alleen inhoudelijke doelen te behalen, maar ook onze interne (besluitvormings)processen en werkwijze te optimaliseren.

Voor de periode 2024-2028 stellen we een werkagenda op met concrete doelen en tijdlijnen per thema. Elk jaar werken we deze agenda uit, waarbij we prioriteiten stellen en keuzes maken om ambities haalbaar en realistisch te houden.

Samenwerking en eigenaarschap

Onze ambities zijn voor en van iedereen binnen onze organisatie. Daarom werken we met ontwikkel-/leerteams die nauw verbonden zijn aan de werkagenda.

Deze teams krijgen de ruimte om eigenaarschap te tonen en verantwoordelijkheid te nemen voor hun projecten. Actieve betrokkenheid bij planning, besluitvorming en evaluatie is hierbij cruciaal.

Cultuur van samen werken en samen leren

We creëren een cultuur waarin samenwerking en leren centraal staan. Dit betekent dat we elkaar inspireren, uitdagen en ondersteunen om het

beste uit onszelf en uit onze leerlingen te halen. Het MT (directeurengroep), het IB-netwerk en onze teams op de scholen vormen bij uitstek platforms voor reflectie, uitwisseling, verbinding en inspiratie. Maar we organiseren ook regelmatig bijeenkomsten en studiedagen waarin we good practices delen en gezamenlijk werken aan de thema's uit het strategisch meerjarenbeleidsplan.

Leiderschap + persoonlijk leiderschap

Leiderschap zien we als ons krachtigste instrument om groei en ontwikkeling te stimuleren. Nadenken en praten over leiderschap beperkt zich niet tot de formele leidinggevenden binnen Aurora. Persoonlijk leiderschap is een belangrijk element in de sturingsfilosofie van Aurora en heeft een directe verbinding met persoonlijke groei en ontwikkeling. Persoonlijk leiderschap gaat over het ontwikkelen van vaardigheden en attitudes die je helpen om jezelf te leiden en te beïnvloeden, ongeacht je rol of positie in een groep. We geloven dat het stimuleren van persoonlijk leiderschap op alle lagen, tot en met het niveau van de leerling, kan bijdragen aan een positief leer- en werkklimaat.

Evaluatie en bijsturing

Om op koers te blijven, evalueren we jaarlijks de voortgang van het strategisch meerjarenbeleidsplan en de schoolplannen. Feedbacksessies met het MT en het bestuur helpen ons om verbeterpunten te identificeren

en plannen bij te stellen waar nodig. Dit continue proces van evaluatie en bijsturing zorgt ervoor dat we flexibel kunnen inspelen op veranderingen en altijd gericht blijven op onze doelen.

TOT SLOT

Met elkaar kunnen we bruggen bouwen en grenzen verleggen voor alle kinderen op onze basisscholen.

Graag nodigen we iedereen uit om invulling te geven aan wat we hebben opgeschreven en daarvan een vertaalslag te maken en bij te dragen aan het best passende onderwijs voor al onze leerlingen.

Aurora basisonderwijs is Stichting Proo Noord-Veluwe
Bestuursnummer: 41345
Adres: Elspeterweg 22a, 8071 PA Nunspeet



Hier
klopt
het.

