



We zijn er voor je

Strategisch Beleidsplan

2019-2023

Versie 5 - naar Hannah-stijl

30 juni 2020

Strategisch beleid Scholengroep Hannah 2019-2023: *Geloven in Onderwijs*

Vooraf

Strategische horizon

Vier jaar is een lange periode die, met de huidige snelheid van leven, niet goed is te overzien. Daarom bekijken we de strategische speerpunten tot medio 2021. Het identiteitsdocument wordt geacht integraal onderdeel te zijn van het strategisch beleid. In dit document worden de belangrijkste (nieuwe) strategische speerpunten of accenten op hoofdlijnen beschreven. Het zijn richtinggevendende bestuurlijke uitspraken, die kort zijn samengevat in de gekleurde tekstregels.

Vertaling naar concreet beleid: eigenaarschap

Na instemming door de GMR en goedkeuring door de Raad van Toezicht heeft het College van Bestuur het strategisch beleid vastgesteld. De strategische speerpunten worden – onder eindverantwoordelijkheid van het College van Bestuur - door het Directeurenoverleg (DO) - vertaald naar concreet beleid. Het DO besluit over de beleidsvoorstellen van de regiegroep en de werkgroepen. De werkgroepen doen, binnen de kaders van het strategische beleid, voorstellen over de ambities, prioritering en fasering. Kortom: In dit document geen concretisering of fasering m.b.t. beleid. Die stap is aan directeuren in de volgende fase. Dat is gezien de bestuurlijke principes van Policy Governance, die binnen Scholengroep Hannah gelden, een kwestie van bestuurlijke consistentie.

Missie

De missie van de organisatie en van de scholen is *“Geloven in Onderwijs”*. Daarmee geven we de vanzelfsprekende verwevenheid van geloof en werk woorden. De naam *Hannah* betekent *God is genadig. Hij zorgt voor ons*. Wij hebben de ambitie om Gods liefde en zorg door te geven aan leerlingen en ouders en aan onze collega's. Wij geloven in de God van de Bijbel. Dat geloof kleurt ons werk. En wij geloven dat onderwijs belangrijk is voor onze leerlingen. De kernwaarden voor de organisatie zijn *liefde, vertrouwen, veilig, verantwoordelijk, aandacht en dankbaar*. Daarmee is niet alles gezegd, maar deze begrippen zijn voor Scholengroep Hannah en de medewerkers belangrijke accenten in alles wat we zijn en doen. Zie verder ons identiteitsdocument.

Visie vanuit identiteit

De visie van Scholengroep Hannah is dat we in de organisatie en in de scholen een gemeenschap vormen van christenen die vanuit het vertrouwen op God van genade willen leven (vertrouwen). Vanuit de dankbaarheid voor genade en verlossing zijn we mild voor elkaar maar spreken we elkaar wel aan (verantwoordelijk). We gaan in de onderlinge omgang uit van vertrouwen en we zijn er daarom op uit de ander te kennen en in zijn/haar eigenheid te honoreren (aandacht). Ieder van ons neemt verantwoordelijkheid voor zijn of haar eigen werk en samen voor de school of de organisatie (verantwoordelijk). Omdat we allen schepselen zijn van God zijn we zuinig op elkaar en geven we om elkaar (veilig). Samen willen we Christus volgen. Daarom is ons leven en werken met elkaar en met de leerlingen een oefening in de stijl van Gods Koninkrijk.

De scholen van Scholengroep Hannah kenmerken zich door een pedagogische benadering waarin leerlingen welkom zijn en gezien worden. We willen er zijn, voor hen en hun ouders. In onze scholen gaat het om de vorming van de hele mens. Wij geloven dat mensen – ook kinderen - kunnen bloeien.

In leerlingen en collega's zien we sporen van het Koninkrijk. De Geest helpt ons om tot bloei te komen en school en leerkracht helpen kinderen om tot bloei te komen.

Hannahscholen geven *relevant onderwijs*: bij de vorming van leerlingen houden we rekening met de tijd waarin we leven. Soms zijn we daarin volgend: we houden bijvoorbeeld rekening met toenemende individualiteit in pedagogiek en didactiek. Soms ook zijn we "een tegenover" van de cultuur. In de komende jaren zal identiteit een belangrijk thema zijn.

Identiteit is ook in de afgelopen jaren altijd een *krachtig en onderscheidend kenmerk* geweest van onze scholen. De identiteit werd heel zichtbaar in het Bijbelverhaal, de liederen en het gezamenlijke gebed. Op de scholen worden onderwijskundige keuzes ook verantwoord vanuit identiteit.

Toenemende diversiteit onder ouders, medewerkers, verandering van het kerkelijke landschap, snelle terreinwinst voor het individualisme en neoliberalisme, hoger opgeleide ouders en de grote invloed van de media op ons leven, vragen om verdere doorontwikkeling en om heldere verantwoording. Dat maakt verdergaande doordenking en doorleving van identiteit nodig: gesprekken binnen het team en individuele gesprekken in het kader van de gesprekkencyclus. Doel: een geloofwaardige vertaling van onze levensbeschouwelijke identiteit naar alle dimensies van onderwijs, school, organisatie en gebouwen. Dat draagt bij aan een krachtige, herkenbare profilering van de school.

Er heeft verdere professionalisering en toerusting plaats met betrekking tot identiteit.

Het identiteitsdocument van de organisatie werd in 2018 opnieuw vastgesteld. Het op basis daarvan geformuleerde leden- en benoemingsbeleid wordt geïmplementeerd. Het leerlingen toelatingsbeleid wordt in deze planperiode geëvalueerd.

Het is inherent aan onze christelijke identiteit dat collega's ouders en leerlingen oog hebben voor elkaar en dat ze samen oog hebben voor de omgeving van de school, de wijk, de buurt (aandacht). Onze scholen hebben een maatschappelijke opdracht en burgerschap is nauw verbonden met de identiteit van Hannahscholen.

Burgerschap wordt een doordacht onderdeel van het curriculum van alle scholen.

Onderwijs

Bij het definiëren van beoogde resultaten geldt als criterium dat er sprake moet zijn van een positieve en gewenste verandering in het leven van de leerling. Al het andere is middel. De beoogde resultaten van ons onderwijs zijn als volgt geformuleerd.

Geloofsopvoeding

1. Leerlingen weten wie God voor hen wil zijn; ze hebben geleerd dat ze God kunnen vertrouwen en dat ze door Christus mogen leven van Genade en dat de Geest hun leven wil vullen en vernieuwen.

Vorming

2. Leerlingen kennen zichzelf en aanvaarden zichzelf in al hun eigenheid. Ze reflecteren op hun eigen handelen en ze kennen hun mooie en zwakke kanten.
3. Leerlingen zoeken het goede voor de ander.
4. Leerlingen presenteren zich met vertrouwen in de samenleving. Ze doen dat op basis van een realistisch beeld van de samenleving.
5. Leerlingen hebben oog voor de veelkleurigheid van Gods schepping; ze doen hun best de natuur te beschermen.

Kwalificatie

6. Leerlingen gaan goed voorbereid naar het voortgezet onderwijs: met voldoende kennis, zelfstandigheid en eigenaarschap.

Tevredenheid

7. Leerlingen kijken aan het einde van groep 8 met plezier en tevredenheid terug op hun schooltijd.

Hoe willen we deze resultaten bereiken?

Onze onderwijsvisie is samengevat in het begrip *realistisch inclusief* en kenmerkt zich door drie belangrijke pijlers (zie ook het onderwijsvisiedocument *Passend en Metend*).

1. We werken *handelingsgericht* om ervoor te zorgen dat alle leerlingen het onderwijs krijgen dat bij hen past.
2. We werken *opbrengstgericht* omdat we waar willen maken wat we beloven. We helpen onze leerlingen om hun *talenten* – zo breed mogelijk – te ontwikkelen. Het verwerven van kennis is daarbij een belangrijk onderdeel van de vorming. Leerlingen helpen te worden wie ze in Gods plan zijn; hen te helpen te leren op God te vertrouwen, zichzelf te leren kennen en te aanvaarden, verantwoordelijkheid te nemen voor zichzelf en voor de ander, bij te dragen aan de samenleving en hen te leren dat het Gods schepping is die bescherming verdient.
3. Omdat we allemaal mensen zijn met beperkingen willen we leren van onze eigen ervaringen, van elkaar (*Professionele Leer Gemeenschap: PLG*) en van anderen buiten onze organisatie, zoals ook van de wetenschap. We laten ons daarbij voeden door de bron van Woord en Geest.

Handelingsgericht - en opbrengstgericht werken en leren van elkaar vormen zo de pijlers onder *realistisch inclusief* onderwijs.

Passend

Realistisch inclusief betekent dat de Hannascholen hun best doen om aan zo veel mogelijk leerlingen een passend onderwijsaanbod te doen. Het betekent ook dat de scholen hun best doen leerlingen zo lang mogelijk – thuisnabij - binnen het reguliere onderwijs te houden. Het woord *realistisch* duidt op het besef dat er, gezien de groepsgrootte en andere factoren, grenzen zijn aan het mogelijke. Dus de scholen zullen af en toe toch verwijzen naar het speciaal onderwijs of naar het speciaal basisonderwijs.

In 2019 en 2020 evalueren we ons onderwijs in het licht van de visie Realistisch Inclusief en in het licht van Passend en Metend. Daarbij worden de ervaringen in de scholen en de daadwerkelijke uitkomsten voor de leerlingen, onderzocht.

Waar dat nog niet is gebeurd worden visietrajecten afgerond waarbij de onderwijsvisie is verbonden aan identiteit en waarbij de visie aantoonbaar sturend is voor alle collega's.

Het resultaat is een helder profiel voor de school, gedragen en uitgedragen door alle teamleden. En daardoor consistent en geloofwaardig zodat ouders de school hun vertrouwen kunnen geven.

We stellen vorming van leerlingen en een brede ontwikkeling van hun talenten voorop. In visie en praktijk laat de school overtuigend zien te begrijpen in welke tijd en in welke samenleving de leerlingen opgroeien. Daarbij spelen ze in op de ontwikkelingen, bijvoorbeeld als het gaat om voortgaande individualisering: gepersonaliseerd leren leidt tot maatwerk voor de individuele leerling en zo tot *passend onderwijs*.

Op een ander moment vormt de school beredeneerd een "tegenover" van de cultuur. We leven in een dynamische tijd waarin collega's leerlingen helpen om een betekenisvol leven op te bouwen. Daarbij moet dagelijks worden gezocht naar de werkelijke waarde en naar het goede leven. Een goed kompas is nodig om een weg te vinden in de ondoorzichtige "virtuele werkelijkheid van informatie en desinformatie" waar leerlingen mee geconfronteerd worden.

Onderwijskwaliteit

Elke leerling verdient goed onderwijs. Opbrengsten op de basisvakken behoren vanzelfsprekend op niveau te zijn – afgezet tegen het potentieel van de leerling. Het helpt leerlingen goed voorbereid te zijn op het vervolgonderwijs. Mediawijsheid en technologie zijn belangrijke aandachtspunten.

De kwaliteitszorg staat hoog op de agenda van de scholen. Het kwaliteitsinstrument WMK (werken met kwaliteit) wordt geëvalueerd en vergeleken met andere gangbare instrumenten.

Als het gaat om kwaliteit van onderwijs, over streefwaarden en niveaus hebben de scholen, afgezien van het inspectiekader, hun eigen ambities. Deze worden in de planperiode herijkt.

In de planperiode wordt de definitie van Hannah van "onderwijskwaliteit" opnieuw tegen het licht gehouden en zo nodig herijkt.

Onderwijsresultaten

Onderwijsresultaten doen ertoe. Het is inherent aan de identiteit van de scholen dat de leerlingen voldoende leren; dat ze goed voorbereid naar het vervolgonderwijs gaan. In een kennissamenleving is kennis van belang. Kennis vormt daarom een belangrijk onderdeel van de vorming. Scholen hebben daarbij de hele mens voor ogen. Daarbij hoort aandacht voor alle talenten. Sport, muziek en andere vormen van cultuur krijgen goede aandacht in het onderwijsprogramma.

Scholen zullen vroeg in de planperiode hun eigen ambities met betrekking tot onderwijsopbrengsten, in brede zin, herijken.

Maatschappelijke taken

Het aantal maatschappelijke taken voor de school die niet exclusief aan onderwijs zijn voorbehouden neemt toe en kunnen er toe leiden dat scholen te weinig tijd hebben voor de klassieke

onderwijsopdracht. Gedacht kan worden aan zaken als: een gezonde levensstijl, gezonde voeding, alcohol en drugsvoorlichting, het tegengaan van obesitas, meer bewegen, maatschappelijke oriëntatie, gendergelijkheid, etc.

Scholen zijn helder over hun prioriteiten. Keuzes worden in het Schoolplan verantwoord.

Het schoolklimaat (veilig)

Het is inherent aan de identiteit van de scholen dat er sprake is van een veilig klimaat waarin leerlingen en medewerkers gezien zijn. Het klimaat bevordert dat leerlingen tot leren komen. Het klimaat bevordert dat medewerkers in openheid met elkaar samenwerken in het vertrouwen dat hun bijdrage gewaardeerd wordt en hun talenten worden gezien en ingezet. De organisatie spant zich in om medewerkers te helpen vitaal te blijven in elke fase van hun loopbaan.

Bestuur, directeuren en leerkrachten creëren samen een veilige (werk) omgeving voor de medewerkers, leerkrachten en leerlingen (en hun ouders).

Leiderschap

Schooldirecteuren zijn – weliswaar binnen de eindverantwoordelijkheid van het College van Bestuur – integraal verantwoordelijk voor de school. De bestuurder kent de directeuren en de directeur kent de teamleden (aandacht). Als leiders creëren zij een veilige werkomgeving voor hun team (veilig). De ruimte voor de leiders is helder gedefinieerd en zij krijgen voldoende ondersteuning vanuit de werkgever. Ruimte en ondersteuning helpt hen om zich leider te ontwikkelen.

Om tot goede resultaten te komen is inspirerend leiderschap nodig op alle niveaus. Het leiderschap in de scholen is gebaseerd op een heldere onderwijsvisie. Dat leiderschap geeft richting aan en daagt uit, maar biedt ook ruimte aan professionele medewerkers om zelf, binnen de visie en de kaders van de school, vorm te geven aan het onderwijs van alle dag (verantwoordelijk).

Personeel en Organisatie

Goed werkgeverschap

Wat er ook gebeurt in de organisatie of in de scholen; het resultaat staat of valt met de motivatie, vitaliteit, inzet en met de professionaliteit van de medewerker. Medewerkers die hun vak verstaan krijgen het vertrouwen en professionele ruimte van de organisatie en van collega's. Persoonlijk initiatief wordt gewaardeerd als deze gericht wordt ingebracht in de onderlinge samenwerking.

Scholengroep Hannah wil een wervende werkgever zijn of worden. Om te weten wat daarvoor moet worden gedaan wordt de mening van medewerkers gevraagd. Goede zorg voor medewerkers is vanzelfsprekend.

Het is Scholengroep Hannah veel waard dat medewerkers plezier houden in hun werk, dat ze zich kunnen ontwikkelen, dat ze zich veilig voelen en dat de inzet duurzaam is en het verzuim laag. Een en ander wordt in systemen en processen geborgd (vitaliteitscan, risico-inventarisatie en -evaluatie, kortweg RI&E).

Hannah wil een aantrekkelijke werkgever zijn, waar professionals graag gaan werken en waar ze ook graag blijven werken. In de komende planperiode worden de randvoorwaarden die daarvoor nodig zijn geëvalueerd.

In het onderwijs werken we allemaal met de meest complexe wezens; mensen. Dat vraagt om medewerkers die goed zijn opgeleid, die samenwerken en die systematisch van ervaringen, van elkaar, van anderen en van de wetenschap leren (PLG).

Scholengroep Hannah kent de kwaliteiten van de medewerkers en draagt eraan bij dat deze kwaliteiten renderen (over de schoolmuren heen). Ontwikkeling en persoonlijk ondernemerschap en dito ontwikkeling wordt waar mogelijk gehonoreerd en des te meer wanneer deze de wenselijke ontwikkeling van de school versterkt.

In de planperiode wordt de netwerkvorming binnen de organisatie gestimuleerd. De kwaliteiten van de medewerkers worden geïnventariseerd.

Scholengroep Hannah ziet de medewerkers als “eigenaren” van hun eigen ontwikkeling, maar zorgt ervoor dat ze er niet alleen voor staan. Immers groei kan niet worden afgedwongen. En zelfkennis verdiept zich in het gesprek met de ander.

De organisatie faciliteert medewerkers: met raad en daad, met begeleiding en met tijd en met financiële ondersteuning.

De organisatie maakt in de planperiode loopbaanbeleid voor medewerkers met oog voor medewerkers in elke fase van hun loopbaan.

Willen leren en een onderzoekende houding is voorwaarde voor groei. We bevorderen die bij leerlingen en bij elkaar.

De vervanging van zieke leerkrachten is steeds vaker een probleem. Dat leidt enerzijds tot verhoging van de werkdruk bij de andere collega's omdat op hen vaker een beroep wordt gedaan om extra te werken. Het leidt er ook toe dat groepen vaker met wisselende leerkrachten te maken krijgen. Ouders moeten meer dan voorheen rekening houden met uitval van lessen.

Omdat de vervangingspool voor kortdurende vervangingen snel leeg raakt moeten schoolteams de kortdurende vervangingen vaak zelf oplossen. Directeuren besteden steeds meer tijd aan het organiseren van voldoende mensen voor de klas. Vervangingsproblematiek wordt meer en meer de eigen verantwoordelijkheid van de directeur.

In de planperiode krijgen scholen meer middelen om daarmee zelf te voorzien in kortdurende vervanging.

Hannah gaat meer investeren in de vitaliteit van medewerkers om het ziekteverzuim verder terug te dringen.

Financiën/beheer/onroerend goed

Geld is middel om doelen te realiseren. De begroting van Scholengroep Hannah zal waar mogelijk nog meer worden toegespitst op de speerpunten van de organisatie.

De inkomsten en uitgaven van de organisatie zijn in balans. Daarbij wordt ervan uitgegaan dat er voldoende reserves en liquide middelen zijn om niet voorziene risico's op te vangen. Er zijn geen onnodige reserves. Volgens afspraak beschikt Scholengroep Hannah minimaal over € 600 K aan liquide middelen. Scholengroep Hannah zorgt voor een transparant financieel beleid, een deugdelijke administratie, met betrouwbare systemen, op basis van het "vier-ogen" principe. De organisatie wil "in controll" zijn als het gaat om data en feiten.

Het contractbeheer wordt inzichtelijker gemaakt, het meerjarenoverzicht gebouwen en terreinen wordt verbeterd, er wordt duidelijkheid gecreëerd over aanbesteding.

Duurzaamheid

De identiteit van onze organisatie dringt tot verduurzaming van onze gebouwen. (Verantwoordelijkheid).

Vroeg in de planperiode wordt een pilot uitgevoerd met zonnepanelen met het doel om alle scholen binnen 5 jaar nagenoeg zelfvoorzienend te maken als het gaat om elektriciteit. Alle scholen gaan na of de educatieve aandacht voor duurzaamheid voldoende in het curriculum is geborgd.

ICT

ICT maakt dat digitale middelen onmisbaar zijn geworden in de school. Scholengroep Hannah werkt met eigentijdse middelen. Leerkrachten leren om de middelen op een pedagogisch en didactisch verstandige wijze in te zetten bij het onderwijs in de groep en in het onderwijs.

ICT bevordert – indien verkeerd gebruikt - ook individualiteit. Daarom helpen we leerlingen inzicht te krijgen in de waarde van samenwerking en interactie en in de waarde van de gemeenschap voor het individu. Scholengroep Hannah beschermt persoonlijke gegevens van leerlingen en medewerkers.

Omgevingsrelaties en partnerschap

Scholengroep Hannah streeft er naar dat organisatie en scholen goed bekend staan: om hun kwaliteit van het onderwijs, geloofwaardige doorwerking van identiteit in het onderwijs, betrouwbaarheid (vertrouwen) en gastvrijheid (aandacht). De kern van het PR- beleid van Scholengroep Hannah ligt in het ambassadeurschap van tevreden ouders.

Maar Scholengroep Hannah zorgt er ook voor of biedt directeuren ruimte om voldoende middelen te hebben voor promotie van de school.

Expliciete PR- activiteiten kunnen de bekendheid van de scholen bij potentiële doelgroepen verbeteren. Scholengroep Hannah zal zich meer richten op lokale media. Waar de kans zich voordoet zullen in elk geval twee boodschappen worden gecommuniceerd:

1. Hannahscholen maken werk van hun identiteit. Geloof in Jezus Christus verbindt ons binnen de gemeenschap in en om de school (positiekeuze in seculariserende omgeving);
2. Onze scholen staan open voor alle christelijke ouders die zich kunnen vinden in het identiteitsdocument van Scholengroep Hannah en hun kinderen. School en ouders zijn partners in opvoeding (omvang en grenzen van de doelgroep).

Scholengroep Hannah werkt aan versterking van de naamsbekendheid door meer te doen voor ouders en leerlingen en collega's in het kader van Hannah-Events.

En door met behulp van een variatie aan media het aanbod van de scholen onder aandacht te brengen van potentiële gebruikers.

Eenmaal per jaar houden alle Hannahscholen tegelijkertijd een open dag.

Krimp

In Overijssel en Drenthe is er sprake van demografische krimp. Dat heeft gevolgen voor de leerlingenaantallen van de scholen. Ook de scholen van Scholengroep Hannah hebben, gemiddeld genomen, te maken met lichte krimp. Sommige scholen krimpen sneller en andere scholen vertonen een lichte groei. De specifieke omgeving van de school en de reputatie van de school zijn hierbij van invloed.

De spreiding van de afname van het leerlingenaantal maakt het lastig om effectieve maatregelen te treffen. Immers drie leerlingen per school minder leidt niet direct tot vermindering van personeel of tot afname van materiële kosten. De inkomsten dalen vaak al jaren eer er sprake is van een groep minder. Dat leidt tot afname van de financiële mogelijkheden. De scholen van Scholengroep Hannah zijn gemiddeld genomen niet groot. Maar ook de kleinste school is groot genoeg om in stand te worden gehouden in de komende planperiode. Afname van de middelen kan scholen stimuleren na te denken over andere organisatie van het onderwijs in de school. Scholengroep Hannah wil scholen daartoe faciliteren.

In het strategisch antwoord op krimp zullen de volgende uitgangspunten gelden:

Scholengroep Hannah spant zich in om ervoor te zorgen dat

- a. de onderwijskwaliteit gegarandeerd is;
- b. voor zo veel mogelijk ouders in het voedingsgebied expliciet christelijk onderwijs bereikbaar blijft. Daartoe worden alle scholen in stand gehouden;
- c. dat al het mogelijk wordt gedaan om de idealen van de school uit te dragen.

In de planperiode worden alle 12 scholen in stand gehouden. Scholengroep Hannah gaat beleid maken op krimp om ook in de toekomst onderwijs van goede kwaliteit te kunnen bieden aan zo veel mogelijk ouders die expliciet christelijk onderwijs voor hun kinderen willen. Het beleid voorziet in de ondersteuning van scholen om bij afname van de middelen te komen tot een andere organisatie van het onderwijs.

Samenwerking

GOON: Identiteit verbindt Hannahscholen aan andere schoolorganisaties, zoals Florion en het Greijdanus College. Veruit de meeste leerlingen gaan na de basisschool naar deze school. Om de aansluiting optimaal te organiseren wordt nauw samengewerkt met het Greijdanus College. Deze school is onze natuurlijk partner. Ook al gaan niet alle leerlingen naar deze school, samen gaan we voor helder geprofileerd en expliciet christelijk onderwijs. Scholengroep Hannah streeft ernaar om samen met Florion en Greijdanus een helder “onderwijsmerk” te zijn in het oosten van Nederland.

Scholengroep Hannah streeft ernaar dat er een ongedeelde personele “ruimte” ontstaat, waarin medewerkers als “interne kandidaat” mobiel kunnen zijn.

SCOPE: Opleiden in de school helpt Hannahscholen om permanent stagiaires en LIO-ers in de school te hebben. Samenwerking met VIAA stimuleert het doen van onderzoek. Zo worden aankomende vakgenoten geholpen het vak te leren en krijgt de school met regelmaat nieuwe impulsen vanuit de opleiden.

LVGS: Scholengroep Hannah werkt met alle schoolbesturen in het gereformeerde onderwijs samen aan toerusting op het terrein van identiteit: Onderzoek en ontwikkeling identiteit

Finale bespreking in *Directeurenoverleg*, 30 januari 2019

Instemming van de *GMR* 26 februari 2019

Goedgekeurd door de *Raad van Toezicht* 10 april 2019

Vastgesteld door het *College van Bestuur* 10 april 2019

“Vertaald” naar de stijl van Scholengroep Hannah zonder inhoudelijke wijzigingen 1 juli 2020