

Bestuursverslag 2020
Stichting Groeisaam Primair Onderwijs

Inhoud

Voorwoord	3
1 Het schoolbestuur	4
1.1 Profiel	4
1.2 Organisatie	6
2 Verantwoording van het beleid.....	13
2.1 Onderwijs & kwaliteit	13
2.2 Personeel & professionalisering.....	16
2.3 Huisvesting & facilitaire zaken (waaronder ICT)	21
2.4 Financieel beleid en bedrijfsvoering	25
2.5 Risico's en risicobeheersing.....	29
3 Verantwoording van de financiën	31
3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief	31
3.2 Staat van baten en lasten en balans.....	31
3.3 Financiële positie.....	35

Voorwoord

Twintigtwintig ... een mooi getal ... een bijzonder jaar.

Op 1 januari 2020 ging Groeisaam van start, de nieuwe stichting voor 23 basisscholen (waaronder 2 SBO's) in de gemeenten Beuningen, Druten en West Maas en Waal. Ontstaan door fusie van de Stichtingen SPOM en Oeverwal. Deze fusie is gedurende enkele jaren goed voorbereid en de nieuwe stichting startte dan ook goed toegerust en voortvarend met een mooi personeelsfeest op 8 januari 2020. Zonder hobbels of bijzonderheden voelde Groeisaam al heel snel als vertrouwd. Toen kwam de lockdown in maart 2020 ... Wat waren we blij dat we geen kinderziektes kenden als nieuwe stichting en gewoon alle aandacht konden richten op de scholen en het onderwijs! Het werd een heel hectisch en bijzonder jaar met o.a. de heropening van de scholen in mei (eerst 'half' open) en de nieuwe lockdown in december. We bleven onze focus houden op onderwijs en slaagden er daardoor ook in om goed te anticiperen op de tweede lockdown en het onderwijs op afstand op een kwalitatief hoger niveau te brengen. Daarnaast zijn alle andere zaken gewoon doorgedaan: aannemen van ongeveer 54 nieuwe personeelsleden, harmonisatie van (vooral personeels-)beleidszaken voor de nieuwe stichting, inrichting van vernieuwd financieel beleid, uitrollen van helpdesksysteem voor ICT etc. Geen geringe prestatie in een periode waar coronazaken veel tijd en aandacht vroegen. We kijken daarom met trots terug op het eerste jaar van Groeisaam, waarbij we ons realiseren dat er nog veel te doen is en het altijd beter kan en moet. Want onze kinderen verdienen het beste onderwijs!

In dit bestuursverslag vindt u in hoofdstuk 1 een soort 'profiel schets' van Groeisaam. In hoofdstuk 2 leggen we verantwoording af over het gevoerde beleid in 2020. Dit hoofdstuk maakt het grootste onderdeel uit van het bestuursverslag. Per beleidsterrein wordt deze verantwoording uitgewerkt. In hoofdstuk 3 leest u de financiële verantwoording.

We benutten de start als nieuwe stichting ook om te kiezen voor een andere vorm voor het bestuursverslag: beknopter, meer op hoofdlijnen en meer verwijzingen naar bijlagen. We hopen dat dit de leesbaarheid bevordert. Het bestuursverslag is een belangrijk middel om verantwoording af te leggen aan ons personeel, de partnerorganisaties met wie we samenwerken en aan de maatschappij als geheel. We zijn nog zoekend hoe we dit op een goede manier kunnen doen. Daarom zijn we benieuwd naar uw reactie hierop en nodigen u van harte uit te reageren door het sturen van een mailbericht. Alle opmerkingen en vragen die eraan bijdragen om ervoor te zorgen dat dit bestuursverslag nog beter wordt, zijn welkom.

Anne Verhees
Lia van Meegen
Bestuurders Groeisaam

1 Het schoolbestuur

Omdat 2020 het eerste jaar van Stichting Groeisaam Primair Onderwijs (hierna genoemd Groeisaam) is, zijn veel zaken nog in de fase 'van oud naar nieuw'. Door de jarenlange samenwerking tussen SPOM en Oeverwal zijn de verschillen in missie, visie en strategisch beleid gering. Veel beleidszaken zijn de afgelopen jaren al gezamenlijk opgepakt. In dit bestuursverslag zal worden aangegeven (indien relevant) wanneer er nog sprake is van oud-SPOM-, dan wel oud-Oeverwalbeleid. Als dit niet expliciet wordt aangegeven, is er 'Groeisaambeleid'.

1.1 Profiel

Missie & visie

Groeisaam is op 1 januari 2020 van start gegaan met de 'oude' missie en visie van SPOM en Oeverwal. In het voorjaar is gestart met het proces om te komen tot een nieuw strategisch beleidsplan, 'Groeiplan', van Groeisaam. Er zijn sessies geweest met Raad van Toezicht, directeuren en de teams. Een werkgroep verwerkt de inbreng in het nieuwe Groeiplan. Dit Groeiplan zal in het voorjaar van 2021 worden vastgesteld. Met onderstaande missie en visie wordt een 'voorschot' genomen op het nieuwe groeiplan.

Missie

De leerlingen binnen Groeisaam kunnen rekenen op optimale kansen en stimulansen om te kunnen groeien, om zich te ontwikkelen tot competente jonge mensen. Tot jonge burgers die zich goed kunnen verhouden tot een inclusieve samenleving, tegenslag, succes en veranderende omstandigheden. Groeisaam begeleidt hen in de ontwikkeling naar wereldburgers, die ruimdenkend en respectvol in verbinding staan met anderen en zo bijdragen aan een duurzame samenleving. *Groeisaam maakt het verschil in de uitwerking van deze begrippen. Door de gehanteerde begrippen te verbinden aan de sociaal-culturele thuissituatie maar ook aan het maatschappelijke tijdsbeeld. De uitwerking is tijd- en context gebonden door veranderende betekenissen. Dat maakt dat er in het onderwijs van Groeisaam altijd sprake is van dynamiek en verandering.*

Visie

Groeien is een natuurlijk proces, dat altijd plaatsvindt. Mensen willen groeien, kinderen willen leren. Wij willen dat onze scholen groeizame plekken zijn, met een veilig en gunstig leer- en ontwikkelklimaat voor leerlingen en medewerkers.

Scholen zijn de ontmoetingsplaatsen waar we elk kind de beste groeikansen kunnen bieden. Groeien verloopt niet altijd in hetzelfde tempo. Een groeiproces kan de ene keer wat sneller, de andere keer wat langzamer verlopen. Deze diversiteit aan verschillen vormt ons uitgangspunt voor het pedagogisch handelen van onze medewerkers. Samen met het geloof en pedagogisch vertrouwen van onze medewerkers in groeikansen voor elke leerling.

Groeisaam is creatief, inspirerend, nieuwsgierig, verbindend, resultaatgericht en in balans. Iedere school heeft de ruimte om een eigen invulling en uitwerking te geven aan het onderwijs, passend bij de eigen omgeving en maatschappelijke context. Het veelkleurige en veelzijdige karakter van Groeisaam maken we zichtbaar in herkenbare schoolprofielen en onze huisstijl.

Onze scholen werken hecht samen om de mogelijkheden voor onze kinderen en medewerkers te vergroten, we bieden elkaar ruggensteun waar nodig. Zo groeien we samen!

Groeisaam wil thuisnabij primair onderwijs organiseren in de regio. Dit betekent dat wij in zoveel mogelijk kernen een school willen behouden. Kwaliteit van onderwijs staat daarbij voorop. In de grotere woonkernen willen we ouders graag keuzeruimte bieden door op de scholen verschillende leer- en onderwijsconcepten aan te bieden gevat in het Groeisaam schoolprofiel.

Iedere Groeisaam-school organiseert onderwijs dat zo passend als mogelijk is. Het heeft onze voorkeur dat kinderen, zeker jonge kinderen, in hun eigen omgeving naar school kunnen gaan. In de drie gemeenten West Maas en Waal, Druten en Beuningen bieden wij speciaal basisonderwijs voor kinderen die extra en speciale ondersteuning nodig hebben, zo ver als mogelijk organiseren we deze onderwijsvoorzieningen in combinatie met het reguliere basisonderwijs.

Strategisch beleidsplan

Het strategische beleid van Groeisaam is in 2020 gebaseerd op het oude strategisch beleid van SPOM (Koersplan 2018-2022) en het oude strategische beleidsplan van Oeverwal (Strategisch beleidsplan 2014-2019 en addendum Strategisch beleidsplan 2019-2020). De hoofdpunten uit beide beleidsplannen zijn - samen met beleidspunten uit de fusie-effectrapportage - opgenomen in het eerste bovenschools jaarplan van Groeisaam. Een nieuw strategisch beleid, het Groeiplan, is in ontwikkeling. Daar waar sprake is van het nieuwe strategisch beleid van Groeisaam zal in dit bestuursverslag gesproken worden over Groeiplan.

De belangrijkste speerpunten:

- a. Groeisaam is (al dan niet door fusie/samenwerking) een sterk regionaal bestuur met goed onderwijs op alle scholen. De omvang van de organisatie is zodanig dat er sprake is van stabiele, effectieve, efficiënte ondersteuning.
- b. Er zijn structurele verbindingen met organisaties binnen en buiten de regio, aansluitend bij de ambities op bovenschools- en op schoolniveau.
 - i. Voor het opleiden van leraren met de HAN ('Samen Opleiden')
 - ii. Voor het speerpunt Wetenschap/Techniek/ICT met het Tech-Lokaal van Stichting Meerwaarde/Techniek Beuningen en het iXperium
 - iii. Voor bevordering gezond gedrag en bewegingsonderwijs met Actief Maas en Waal/sportcoaches Beuningen
 - iv. Voor de samenwerking met peuteropvang, kinderopvang met KION
 - v. Voor de samenwerking met voortgezet onderwijs met de Pax en andere VO-scholen in de regio
 - vi. Voor de samenwerking in het kader van Passend Onderwijs met swv Stromenland/platform Tussen de Rivieren.
- c. De grootte, het aantal en de spreiding van de Groeisaamscholen en de samenwerking tussen de Groeisaamscholen draagt bij aan de kwaliteit van het onderwijs, zowel in onderwijskundige zin als met betrekking tot de bedrijfsvoering.

VERWIJZING

Via onderstaande links zijn de strategisch beleidsplannen van SPOM en Oeverwal te downloaden:

[Strategisch beleidsplan SPOM 2018-2022](#)

[Strategisch beleidsplan Oeverwal 2015-2019](#)

[Strategisch beleidsplan Oeverwal addendum 2019-2020](#)

Toegankelijkheid & toelating

Het aanmeldings- en toelatingsbeleid heeft als uitgangspunt dat elke leerling welkom is ongeacht levensovertuiging of godsdienst. Afhankelijk van de leerling en de omstandigheden waarin de school zich bevindt, zijn er grenzen aan de toegankelijkheid. Deze grenzen worden door elke school in de schoolgids kenbaar gemaakt aan de ouders. Elke school heeft een schoolondersteuningsprofiel, goedgekeurd door de medezeggenschapsraad van de school.

In onze stichting zijn 17 katholieke scholen, 5 openbare scholen en één openbaar/interconfessionele school.

Op de scholen zijn in de lesroosters tijden ingeruimd om de identiteit vorm te geven.

1.2 Organisatie

Contactgegevens

Stichting Groeisaam Primair Onderwijs
Van Heemstraweg 53
6651 KH Druten

Bestuursnummer 41340
Tel. 0487-541022
Email: info@groeisaampo.nl
Website: www.groeisaampo.nl

Bestuur

C.D.M. (Lia) van Meegen

- Voorzitter College van Bestuur
- Voorzitter Tech-Lokaal Druten, onbetaald
- Speciale aandachtsgebieden: eerste aanspreekpunt voor alle scholen in West Maas en Waal en Druten, samenwerkingsverband Stroomland, HAN/Samen Opleiden, de gemeenten West Maas en Waal en Druten
- Alle andere aandachtsgebieden samen met collega-bestuurder Gerard van der Burgt

G.H.H. (Gerard) van der Burgt (tot 1 januari 2021)

- Lid College van Bestuur
- Assessor en gecommiteerde schoolleidersopleiding Avans plus, betaald
- Voorzitter ALV Mosagroep, onbetaald
- Secretaris Stichting Reflexief, onbetaald
- Speciale aandachtsgebieden: eerste aanspreekpunt Beuningse basisscholen, Mosagroep, identiteit, laaggeletterdheid, gemeente Beuningen
- Alle andere aandachtsgebieden samen met collega-bestuurder Lia van Meegen

Beide bestuurders vormen samen een collegiaal bestuur.

Vanwege de pensionering van Gerard van der Burgt is per 1 januari 2021 A.L. (Anne) Verhees-van Montfort lid College van Bestuur.

Scholen

VERWIJZING

Een overzicht van al onze scholen is te vinden op onze website:

<https://www.groeisaampo.nl/onze-scholen/>

Organisatiestructuur

Hoe zit de organisatie van het schoolbestuur in elkaar?



Intern toezicht

De wet 'Goed onderwijs-goed bestuur' noodzaakt tot een functiescheiding tussen bestuur en intern toezicht. Om invulling te geven aan dat onderscheid heeft Groeisaam gekozen voor een bestuursmodel met een Raad van Toezicht en een College van Bestuur (met twee bestuurders, Lia van Meegen en Gerard van der Burgt). Taken en verantwoordelijkheden van zowel leden van de Raad van Toezicht als van de bestuurders zijn vastgelegd.

BIJLAGE

Download [Verslag Intern Toezicht](#)

De (gemeenschappelijke) medezeggenschap

De GMR is samengesteld op basis van vertegenwoordiging vanuit de ouders en de personeelsleden verspreid over de gemeenten West Maas en Waal, Druten en Beuningen. De GMR vergadert ongeveer één keer per maand. De vergaderingen bestaan altijd uit een intern gedeelte en een overleggedeelte waarbij de bestuurders aanwezig zijn. Twee keer per jaar is er een bijeenkomst met (een deel van) de Raad van Toezicht.

BIJLAGE

Downloads:

- [Jaarverslag GMR](#)
- [Werkplan 2020-2021 GMR](#)

Verbonden partijen

Het uitgangspunt van Groeisaam is om 'daar' te zijn waar signalen worden afgegeven in de samenleving die een bijdrage kunnen leveren aan de persoonlijke -, functionele - of organisatieontwikkeling. Het Groeiplan in ontwikkeling zal hierop ook geënt zijn. Die vertaling naar deze ontwikkeling kan op korte, middellange of lange termijn worden gerealiseerd. Hierbij zijn vooral korte termijn vertalingen het gevolg van incidentele externe contacten en middellange en lange termijn vertalingen vaak het gevolg van deelname aan netwerken.

Vanuit onze besturingsfilosofie is de bestuurder zichtbaar aanwezig voor en op de locaties en specifiek voor de leidinggevendenden. Door frequent bezoek ontstaat vertrouwen, een gevoel van 'Samen zijn we Groeiszaam' en stimuleert dit ontwikkeling en betrokkenheid. De bestuurder blijft ook direct betrokken bij wat er speelt op de locaties en kan de locaties en de ontwikkelingen dan ook prima vertegenwoordigen in interne en externe gremia. Ook is er dan een frequente mogelijkheid om signalen/ontwikkelingen die de bestuurder elders (intern bestuurskantoor of andere locaties of extern) opdoet, in te brengen op andere locaties. Zonder relatie geen prestatie.

Intern	Waarde en Frequentie
Het als bestuurder, naast de kwaliteitsgesprekken op scholen met leidinggevendenden, frequent contact hebben met de locaties, bezoeken, en daar waar nodig participeren in ontwikkelingen, zowel van de school als van de leidinggevendenden	Per school 1 x per 2 maanden De verdeling die gemaakt wordt onder het college van bestuur is hierin leidend
Directie-overleg (DO)	1 x per maand/2x per jaar met IB'ers erbij
Beleidsgroepen en werkgroepen	Wordt per groep bepaald
Contact van bestuurder met GMR	1-2 x per maand, agendaoverleg en deelname aan vergaderingen
Reguliere vergaderingen, commissies en voorbereiding agenda met voorzitter RvT	1 x per maand agendaoverleg met voorzitter 2 x per jaar met auditcommissie 2 x per jaar met remuneratiecommissie 2 x per jaar met onderwijscommissie Bijwonen reguliere vergaderingen
Intern - bestuurskantoor	Waarde en Frequentie
Bestuurlijk overleg tussen bestuurder en P&O Inhoud: stand van zaken, toekomstige acties, doelen, doelen kernteamlid	Structureel 2 x per maand naast meer frequente tussentijdse contacten
Bestuurlijk overleg tussen bestuurder en stafleden Onderwijs en Kwaliteit, ICT	Structureel 6 x per jaar, naast meer frequente tussentijdse contacten
Bestuurlijk overleg tussen bestuurder en bestuurskantoor Inhoud: stand van zaken, toekomstige acties, doelen, doelen kernteamlid. Hier hoort ook directe aansturing hoofd bestuurskantoor.	Overleg directeur bestuurskantoor en bestuurders elke maandagochtend Ander overleg incidenteel
Extern verbonden partijen	Waarde en Frequentie
Gemeenten (Beuningen, Druten, West Maas en Waal)	<ul style="list-style-type: none"> • Minimaal ieder kwartaal overleg met de wethouder Onderwijs over alle lopende ontwikkelingen • LEA (lokaal educatieve agenda) overleg per gemeente • Werkgroepen VVE • Overleg met ambtenaren over cultuureducatie/techniekonderwijs/afstemming jeugdzorg/leerplicht etc. • Huisvestingsoverleg (totstandkoming en uitvoering Integraal HuisvestingsPlan in Druten/West Maas en Waal/Beuningen)
KION	Convenant over samenwerking
Andere kinderopvangorganisaties	Uitvoeringsoverleg op locatieniveau

Pax - voortgezet onderwijs	<ul style="list-style-type: none"> • Werkgroep PO-VO • Regulier overleg tussen bestuurders
Andere scholen voor voortgezet onderwijs	Afstemming over procedures bij de overgang PO-VO
Samenwerkingsverband Passend Onderwijs Stromenland	<ul style="list-style-type: none"> • Deelname van de bestuurders aan de Deelnemersraad • Deelname aan de werkgroepen 'Inhoud' en financiën van het samenwerkingsverband • Bestuurlijk overlegplatform Tussen de Rivieren • Afstemmingsoverleg (maandelijks) met de coördinator van het platform Tussen de Rivieren • Klankbordgroep (met Trivium en Montijn) Passend Onderwijs
HAN Pabo	<ul style="list-style-type: none"> • Stuurgroep Samen Opleiden • Regiowerkgroep Samen Opleiden/zij-instromers
Regionaal overleg Leren en Lesgeven met ICT	Stuurgroep regio Nijmegen besturen/HAN Pabo/HAN onderzoek
Regionaal bestuurlijk overleg over een regionale innovatieve agenda	Stuurgroep regio Arnhem/Nijmegen besturen/HAN Educatie
ROC Nijmegen en ROC Tiel	Jaarlijks afstemmingsoverleg
Inspectie van het onderwijs	2 x per jaar en evt. zo vaak als nodig
Stichting Stimulering Techniek Maas en Waal/Techniek Beuningen	Deelname aan bestuur
PO-raad <ul style="list-style-type: none"> • Deelname ALV en webinars • Deelname Expertgroep Professionele teams • Uitvoeren van bestuurlijke visitaties bij andere besturen 	2 x per jaar ALV en 6 x per jaar webinar 4 dagdelen per jaar 3 x per jaar
Lumen Group <i>AVG-coördinatie en contactpersoon vanuit Mosagroep</i>	2 x per jaar
Mosagroep <i>Coöperatie van besturen die de salaris- en personeelsadministratie uitvoert</i>	4 x per jaar overleg
IPPON <i>Externe vervangerspool</i>	2 x per jaar evalueren en bijstellen
OCS <i>Onderhoud gebouwen</i>	2 x per jaar evalueren en bijstellen
Reflexief <i>Stichting voor opleiding en begeleiding identiteit</i>	4 x per jaar
Trial <i>Stichting Trial opgericht voor de besteding gemeentelijke gelden voor passend onderwijs voor de gemeente Beuningen</i>	1 x per jaar
Leve het Onderwijs <i>Leve het Onderwijs! is een beweging van schoolbestuurders die geloven in een nieuwe manier van besturen. Van moeten naar</i>	4 x per jaar

<i>mogen. Van controleren naar vertrouwen. Van 'wat kan niet' naar 'wat kan wel'.</i>	
Arbo-arts en bedrijfsgeneeskundige	2 x per jaar evaluatie en bijstellingen/aanpassingen
Christon van Vught <i>Onderwijsjurist</i>	1 x per jaar en incidenteel wanneer nodig
Projecten	Waarde en Frequentie
Opzet en invulling Groeiplan voor de stichting	Diverse bijeenkomsten met externe begeleiding van Onderwijs maak je samen
Het realiseren van een nieuw kindcentrum in De Dromedaris. Per 1-8-2021 in tijdelijke huisvesting en per 1-8-2022 in permanente huisvesting.	Lid stuurgroep en op afroep in projectgroep
Onderzoek naar de mogelijkheden van nieuwbouw schoolgebouwen Druten ('t Klösterhûfke/St. Victorschool) en West Maas en Waal (St. Lambertusschool/Mariënhof) en toekomst De Tweestroom	Overleg met gemeentes, hooravonden ouders
Bondgenootschap laaggeletterdheid	2 x per jaar overleg 4 x per jaar bijeenkomsten laaggeletterdheid

TIP

Meer informatie over samenwerkingsverbanden? Kijk naar www.samenwerkingsverbandenopdekaart.nl

Klachtenbehandeling

Er zijn in 2020 drie klachten afgehandeld die tot een formele klachtenprocedure bij de externe vertrouwenscommissie en/of externe instantie hebben geleid. Twee klachten konden worden afgesloten (uitspreken van wederzijds vertrouwen) door het voeren van gesprekken. Eén klacht is voorgelegd aan de Rechtbank Arnhem.

In januari 2020 zou de rechtbank Arnhem de klacht van een ouder behandelen zoals opgenomen in het jaarverslag van Stichting Oeverwal 2019. De rechter besloot eerst een interviewronde te houden. Naar aanleiding van deze bijeenkomst zijn beide partijen, de ouder en Groeisaam (per 1 januari 2020 de fusie van Stichting Oeverwal en Stichting SPOM), een schikking overeengekomen.

Een vierde klacht (betreft een afscheiding tussen schoolplein en omwonenden) is nog in behandeling bij de Rechtbank Arnhem. Eerst gedaagde in deze zaak is de gemeente Druten.

Na de eerste lockdown in maart 2020 waren er dagelijks mailtjes (en telefoontjes) van ouders naar het bestuurskantoor met veelal negatieve opmerkingen/klachten over het sluiten van de scholen. In de eerste periode betrof het vooral boosheid over de sluiting van de scholen, daarna volgden veel opmerkingen over de wijze waarop er online werd lesgegeven. In de periode van de heropening (half mei) waren er ouders die het niet eens waren met de wijze waarop er halve groepen werden gevormd en het niet volledig opengaan van de scholen. De laatste periode voor de zomervakantie was er onder ouders boosheid en teleurstelling over de aangepaste vorm waarin musical, afscheid groep 8 en andere feestjes moesten worden gevierd.

Op alle mailtjes en telefoontjes is door de bestuurders gereageerd. In de meeste gevallen zijn de ouders terugverwezen naar de directeur van de school als aanspreekpunt voor hun vragen.

Na de zomervakantie waren er mailtjes met vragen over onder andere:

- Het testen van kinderen (ouders die niet willen dat hun kind op school/onder schooltijd wordt getest).
- Het vaccineren van kinderen (ouders die eisen dat de school een register aanlegt van leerlingen die nooit gevaccineerd mogen worden).
- Ventilatie van de schoolgebouwen.

Ook op deze mailtjes is gereageerd door de bestuurders. Dit wil niet zeggen dat deze antwoorden naar tevredenheid waren. Soms heeft het geleid tot vragen in de MR/GMR, sommige ouders hebben zich ook gewend tot de inspectie, de gemeente en andere instanties.

Met de directeuren is afgesproken dat er voortdurend afstemming plaatsvindt over 'coronazaken' met de MR; bovenschools is dit steeds gebeurd met de GMR.

De ervaringen in deze periode laten zien hoe belangrijk goede contacten met ouders zijn. In 2021 zal dan ook extra aandacht worden geschonken aan de wijze waarop iedere school de relatie en contacten met ouders heeft ingericht.

VERWIJZING

Download Groeisaam [Klachtenregeling](#)

Juridische structuur

Groeisaam is een stichting, net zoals de rechtsvoorgangers SPOM en Oeverwal. Bij de start is ook een nieuwe Raad van Toezicht (RvT) aan de slag gegaan. De raad heeft in haar eerste vergadering een aantal belangrijke basisdocumenten vastgesteld, zoals het reglement voor de RvT en het managementstatuut.

Functiescheiding

Volgens de [Code Goed Bestuur in het primair onderwijs](#) zijn organisaties voor primair onderwijs verplicht om de functies van bestuur en intern toezicht te scheiden. Er zijn verschillende manieren om te zorgen voor die functiescheiding.¹ Voor Groeisaam is van toepassing:

- Functionele scheiding (one-tier)²
- Organieke scheiding (two-tier)³
- Feitelijke scheiding⁴
- Anders, namelijk _____

¹ Wij hanteren de definities uit de Code Goed Bestuur primair onderwijs. Zie:

https://www.poraad.nl/files/themas/goed_bestuur/code_goed_bestuur.pdf

² Onderbrenging van de functies van bestuur en intern toezicht in twee verschillende organen van het bevoegd gezag.

Daarbij komt bijvoorbeeld de functie van bestuur bij een college van bestuur of statutairbestuurder te berusten (bestuur) en de functie van intern toezicht bij een raad van toezicht (intern toezichtsorgaan).

³ Onderbrenging van de functies van bestuur en intern toezicht in één orgaan van het bevoegd gezag, waarbij scheiding van bestuur en toezicht wordt gerealiseerd doordat binnen dat ene orgaan bepaalde functionarissen met de uitoefening van het bestuur worden belasten anderen met de uitoefening van intern toezicht. Daarbij komt bijvoorbeeld de functie van bestuur bij de uitvoerende leden van het bestuur te berusten (bestuur) en de functie van intern toezicht bij de toezienende leden van het bestuur (intern toezichtsorgaan).

⁴ Feitelijke uitoefening van de functie van bestuur door een of meer functionarissen in dienst van het bevoegd gezag op basis van door het schoolbestuur gegeven volmacht, mandaat of delegatie, waarbij het schoolbestuur zich onthoudt van feitelijke uitoefening van de functie van bestuur en zich richt op uitoefening van intern toezicht. Daarbij komt bijvoorbeeld de functie van bestuur bij de met volmacht/mandaat/delegatie belaste functionarissen te berusten (bestuur) en de functie van intern toezicht bij het schoolbestuur (intern toezichtsorgaan).

Code goed bestuur

In de [Code Goed Bestuur in het primair onderwijs](#) zijn basisprincipes vastgelegd rond professionaliteit van bestuurders, toezichthouders en managers in het primair onderwijs.

Handhaaft Groeisaam deze code?

- Ja
- Nee

Er wordt niet afgeweken van deze code.

VERWIJZING

Download Groeisaam [Managementstatuut](#)

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 beleidsplan gesteld zijn, staan centraal. De laatste paragraaf van dit hoofdstuk gaat in op het beleid rond risico's en risicobeheersing.

2.1 Onderwijs & kwaliteit

Onderwijskwaliteit

In 2020 hebben we aandacht besteed aan het proces om met de directeuren en het bestuur te komen tot een beleidsplan onderwijskwaliteit. Daarbij hebben we gebruik gemaakt van het model 'regie op onderwijskwaliteit' van de PO-raad.

Dit interactieve model hebben we gebruikt voor een discussie en gesprek binnen het directeurenoverleg. We hebben gesproken over wat onderwijskwaliteit inhoudt, maar ook over de professionele cultuur die nodig is om onderwijskwaliteit te realiseren. We hebben aan de ene kant een kader gesteld waarop de onderwijskwaliteit wordt verantwoord en gemonitord wordt en aan de andere kant binnen dat kader scholen de ruimte gegeven om dit op eigen wijze vorm te geven. Dit is vastgelegd in een beleidsdocument en aangevuld met een kalender waarin de acties concreet beschreven staan.

Aan het document is een hoofdstuk toegevoegd waarin beschreven wordt hoe het bestuur zelf werkt aan kwaliteit en zich hierover verantwoordt inclusief de kwaliteitscyclus.

BIJLAGE

Download Groeisaam [Kwaliteitsbeleid](#)

Doelen en resultaten

Binnen ons jaarplan zijn elf doelen gesteld op gebied van onderwijs en tien doelen op het gebied kwaliteit. De doelen kwamen voort uit de conclusies van de fusie-effectrapportage en uit de strategische beleidsplannen van SPOM en Oeverwal. Bij de evaluatie van het vierde kwartaal 2020 is elk subdoel geëvalueerd.

In grote lijn kunnen we wat betreft onderwijsdoelen het volgende concluderen:

- Zes doelen zijn behaald. Alle scholen werken aan goed en eigentijds onderwijs, waarbij de leraar centraal staat. In het jaarplan van elke school zijn verantwoorde keuzes gemaakt vanuit denksleutels en dilemma's. Op verschillende scholen zijn nieuwe methodes aangeschaft die helpen bij het inrichten van hedendaags onderwijs. Eigenaarschap is in elke school verder vormgegeven. Afstemming om aan te sluiten bij onderwijsbehoeften van kinderen is in elke school verder ontwikkeld. Er is sinds 1 augustus een gezamenlijk IB-netwerk, waarin informatie en scholing een plek krijgt en waarin ook ruimte is voor het leren van en met elkaar. Wat betreft passend onderwijs zijn er stappen gezet om te komen tot gezamenlijke afspraken over arrangementen en aanbod voor kinderen met specifieke ondersteuningsbehoeften. De beide SBO-scholen zijn vanaf de start van Groeisaam meer samen gaan werken.
- Vijf doelen zijn deels wel behaald en deels niet behaald. Het gaat dan enerzijds om doelen waarvoor het nodig was om fysiek bij elkaar te komen. Dit was niet mogelijk in verband met de beperkingen door corona. Een schoolbezoek waarin directeuren elkaars school zouden bezoeken en op die manier een bredere kijk op het onderwijs binnen Groeisaam zouden krijgen en geïnspireerd zouden raken, was niet mogelijk. Ook de studiebijeenkomst met alle pedagogisch medewerkers van peutergroepen en leraren uit de onderbouw kon niet doorgaan. Er is elke keer gekeken naar wat wel mogelijk was. Zo heeft er op de meeste locaties en kindcentra een inhoudelijke bijeenkomst plaatsgevonden. Anderzijds blijft verdere ontwikkeling binnen locaties en kindcentra voor 2021 op de planning staan. Ook

verdere afstemming over de invulling van passend onderwijs blijft voor komend jaar staan. Er zijn bijvoorbeeld nog verschillen in het aanbod tussen de Beuningse scholen en de scholen van Druten/West Maas en Waal. De plusklas en het werkplein krijgen hierbij speciale aandacht.

Aanvullend op reeds vastgelegde doelen hebben scholen zich door de lockdown een hele andere manier van onderwijs eigen moeten maken. Vooral tijdens de eerste lockdown heeft dit heel veel inzet, flexibiliteit en creativiteit van de schoolteams gevraagd. Het onderwijs is in elke school voortgezet. Wel waren er grote verschillen. Na de eerste periode hebben alle scholen het afstandsonderwijs geëvalueerd. Op grond van deze evaluatie is een kwaliteitskaart opgesteld. Vanuit Groeisaam zijn een aantal kaders voor de inhoud van deze kaart vastgesteld. De kaart is op schoolniveau gemaakt en besproken in het kwaliteitsgesprek. Mede door dit proces lukte het de scholen om in december snel klaar te zijn voor de tweede periode van lockdown. Gedurende de periode van lockdown bleek het nodig te zijn om te werken aan de voorwaarden voor afstandsonderwijs waaronder devices voor kinderen en leraren en heldere communicatiesystemen richting ouders. Er is door de scholen en vanuit de stichting geïnvesteerd in devices. Ook zijn er devices via een subsidieregeling aangevraagd. In januari 2021 zijn deze devices toegekend.

In grote lijn kunnen we wat betreft kwaliteitsdoelen het volgende concluderen:

- Negen doelen zijn behaald. Alle scholen houden een basisarrangement; er zijn geen (zeer) zwakke scholen binnen Groeisaam. Er is ingezet op het creëren van een goede kwaliteitscultuur zowel op het niveau van de school als binnen de stichting. Hiervoor zijn afspraken gemaakt en is beleid vastgelegd. Onderdeel hiervan is dat er meetbare en merkbare doelen worden geformuleerd. Elke school en ook de stichting werkt hiervoor met een kwaliteitscyclus. Bestuurders en stafleden Onderwijs en Kwaliteit moeten op de hoogte zijn van wat er speelt in de school, zodat ze kunnen monitoren en ondersteunen. We vinden het gesprek hiervoor erg belangrijk. Deze zogenaamde kwaliteitsgesprekken hebben met elke school (directeur en intern begeleider of MT-lid) en bestuurder en staf lid Onderwijs en Kwaliteit twee keer plaatsgevonden in 2020. De meeste gesprekken waren online. We werkten met een vaste agenda. Van tevoren werden de nodige stukken online geplaatst, zodat het zinvolle en inhoudsrijke gesprekken konden zijn. Interne auditering, als middel om een impuls te geven aan de kwaliteitsverbetering van de school, heeft plaatsgevonden; er zijn vier audits uitgevoerd. Eén audit is vanwege corona uitgesteld naar maart 2021. Wat betreft opbrengsten en resultaten wordt er in Nederland vanaf 2020-2021 gewerkt met een nieuw systeem van beoordeling, waarbij het behaalde percentage op de referentieniveaus tijdens de eindtoets bepalend is voor de onderwijsresultaten. Er is gezamenlijke scholing en overleg hierover geweest met alle directeurs en intern begeleiders. Scholen konden hiermee aan de slag met het vaststellen van eigen ambities op de referentieniveaus en deze vertalen naar het aanbod in de school, het didactisch handelen en de afstemming. Wat betreft tussentoetsen hebben alle scholen een analyse gemaakt van de opbrengsten in januari-februari. Voor de Beuningse scholen en de Drutense/West Maas en Waalse scholen zijn aparte bovenschoolse analyses gemaakt, omdat er gewerkt werd met verschillende systemen. De tussentoetsen aan het einde van het schooljaar zijn op de scholen op verschillende momenten gemaakt. Een deel van de scholen heeft ze al in juni afgenomen (net na de lockdown), een ander deel in september. De resultaten waren niet te vergelijken en daarom is er geen totale analyse gemaakt. Conform de landelijke tendens zien we dat er op veel scholen een daling in de resultaten zichtbaar is. Sinds augustus werken alle scholen binnen Groeisaam met het administratie- en volgsysteem ParnasSys. Binnen ParnasSys is wel een globale analyse gemaakt van de totale resultaten. We zien dat op de meeste scholen kinderen na de periode van lockdown minder gegroeid zijn dan andere jaren. We zien geen ander beeld op de scholen waar het afstandsonderwijs en online lesgeven

vanaf dag 1 werd ingezet. Op elke school is een analyse gemaakt en besproken met de leraren.

Wat betreft onderwijsresultaten verwijzen we naar de website www.scholenopdekaart.nl

Toekomstige ontwikkelingen

Binnen Groeisaam wordt gewerkt aan het vaststellen van het Groeiplan. Hierin worden toekomstige ontwikkelingen en de gevolgen voor beleid en ontwikkeling verder vastgesteld. Enkele onderdelen die we hier alvast benoemen:

- Het jaar 2021 begint weer met een lockdown. Er is opnieuw sprake van afstandsonderwijs, online lesgeven en noodopvang. Dit heeft effecten op de ontwikkeling van kinderen.
- We willen een goed en zinvol systeem van monitoring op Groeisaam-niveau realiseren.
- ICT-inzet en vaardigheden.
- Kansengelijkheid en consequenties voor kernvakken, differentiëren en adviseren.
- Dilemma van meer gepersonaliseerd onderwijs met kansen voor talenten van leerlingen naast convergent onderwijs met bewezen hogere leerresultaten voor een deel van de kinderen.
- Trend naar meer thematisch en betekenisvol onderwijs.
- Trend waarbij meer nadruk is op het proces van leren met diagnostische gesprekken/formatieve toetsen/toetsen op maat.
- Vaststellen van ambitieniveaus eindtoets PO voor behaalde percentages 1F/2F-2S op elke school en op Groeisaam-niveau, gesprek over gevolgen hiervan voor aanbod/didactiek/afstemming.
- We willen dat alle scholen een kwaliteitszorgsysteem gebruiken of hebben ontwikkeld, waarin op eigen wijze de kwaliteit wordt gemonitord en ambities zijn geformuleerd.

Internationalisering

Is er beleid op het thema internationalisering?

Nee

Binnen Groeisaam is nog geen beleid op het thema internationalisering. Internationale studiereizen worden gestimuleerd. In 2020 zijn er enkele directeuren hiervoor naar Zuid-Afrika geweest. Ook in eerdere jaren hebben studiereizen plaatsgevonden. Dit heeft bij een enkele school geleid tot internationale contacten. Er is geen sprake van nieuw beleid.

Inspectie

Is er tijdens het verslagjaar een inspectiebezoek geweest?

Ja

Nee

Op 14 september 2020 heeft een compacte variant van het vierjaarlijkse onderzoek vanuit de inspectie plaatsgevonden. Groeisaam zou vóór 1 augustus 2021 in aanmerking komen voor een regulier vierjaarlijks onderzoek bestuur en scholen. Vanwege COVID-19 heeft de inspectie echter het aantal reguliere vierjaarlijkse onderzoeken op locatie beperkt. Op basis van een analyse van de beschikbare informatie is het onderzoek bij Groeisaam beperkt tot een prestatieanalyse en een gesprek met het bestuur.

De conclusie is als volgt: *Tijdens het onderzoek hebben we samen met het bestuur geconcludeerd dat er geen indicaties van risico's zijn bij het bestuur en de onderliggende scholen die een regulier vierjaarlijks onderzoek in het schooljaar 2020/2021 noodzakelijk maken. Het regulier vierjaarlijks onderzoek zal daarom op een later tijdstip plaatsvinden, in principe in het schooljaar 2021-2022 of 2022-2023.*

VERWIJZING

Download [Inspectierapport](#)

Visitatie

Vond er tijdens het verslagjaar een bestuurlijke visitatie plaats?

- Ja
 Nee

Passend onderwijs

Met betrekking tot de [Regeling jaarverslag artikel 4 lid 6](#) het volgende:

- De middelen voor arrangementen en basisondersteuning hebben in 2020 een totaal omvang van € 375.000.

Deze zijn als volgt onderverdeeld:

- De basisondersteuning. Hiervoor is een bedrag van € 210.000 ingezet. Dit betreft de basisgelden per leerling. Deze zijn grotendeels ingezet in de formatie per school en enkele scholen hebben dit ingezet voor materiële middelen (bijvoorbeeld softwareprogramma's).
- Arrangementen. Hiervoor is een bedrag van € 165.000 ingezet. Dit betreft op maat arrangementen voor de twee SBO-scholen ter ondersteuning en maatwerkarrangementen voor leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben voor alle scholen.

Daarnaast zijn er zowel uit de bovenschoolse bestuursmiddelen als door het samenwerkingsverband gezamenlijk uitgaven gedaan voor de volgende zaken:

- Ambulante ondersteuning aan anderstalige kinderen.
- Ondersteuning aan hoogbegaafde kinderen met een ondersteuningsvraag (Plusklas).
- Ondersteuning op het vlak van sociale problematieken van kinderen (Impulsklas).

De scholen en het ondersteuningsplatform hebben ervaringen opgedaan in het werken met schoolcontactpersonen. Deze zorgen voor een korte lijn tussen het samenwerkingsverband en de scholen met betrekking tot expertise en ondersteuning bij passende arrangementen en eventuele verwijzingen naar het (S)BO. Het werken met een schoolcontactpersoon is over het algemeen positief geëvalueerd.

De keuzes met betrekking tot de ondersteuning zijn voortgekomen uit de gezamenlijke oriëntatie van de coördinator van het regionale platform en de interne en externe oriëntaties met betrekking tot het passend onderwijs. Deze oriëntaties betreffen onder andere de signalen van ouders tijdens gesprekken met leraren, ib'ers en directeuren.

2.2 Personeel & professionalisering

Strategisch personeelsbeleid

Zoals aangegeven in 1.1. is het Groeiplan nog in de maak en is er in 2020 gewerkt op basis van de strategische doelen uit de beleidsplannen van SPOM en Oeverwal.

Met betrekking tot personeelsbeleid zijn de volgende strategische doelen in het jaarplan 2020 opgenomen:

1. Groeisaam heeft duurzaamheidsbeleid dat erop is gericht om op een gezonde manier met plezier aan het werk te zijn en te blijven.
2. Er is een zo optimaal mogelijke personeelsformatie, zodat er voldoende gekwalificeerde en gemotiveerde medewerkers zijn die met elkaar de organisatiedoelen kunnen verwezenlijken.
3. Groeisaam heeft professionaliseringsbeleid dat bijdraagt aan de professionele groei van medewerkers en de doelen van de organisatie

4. Het personeelsbeleid is eenduidig en helder voor alle medewerkers van Groeisaam.

Deze doelen zijn uitgewerkt in subdoelen waarover hieronder verantwoording wordt afgelegd.

In algemene zin kan worden gezegd dat het personeelsbeleid een wezenlijk onderdeel van het werk van bestuurders, stafleden en directeuren is. De kwaliteit van ons personeel bepaalt de kwaliteit van het onderwijs. Dus moet onze voortdurende aandacht gericht zijn op het werven van goed personeel, het versterken van de kwaliteit van ons personeel en het inzetten van mensen met de juiste functies op de juiste plek.

De basis van deze opgave ligt bij de directeuren. Naast algemene kaders (wervingsprocedure en eerste selectie door een bovenschoolse BAC) hebben de directeuren de mogelijkheid om bij vacatures mensen aan te nemen die passen bij de onderwijskundige visie en de ambities van de school. Ook het versterken van de kwaliteit van het personeel gebeurt vooral in teamverband, aansluitend bij schoolplan en jaarplan. De jaarlijkse ontwikkel- en groeigesprekken die iedere medewerker met collega en leidinggevende voert, zijn vertrekpunt voor ontwikkeling en professionalisering.

Door twee keer per jaar kwaliteitsgesprekken met de directeuren (MT's) te voeren, wordt door de bestuurders ook de kwaliteit van de medewerkers gemonitord. Daarnaast is er een voortdurende dialoog met de personeelsgeleding van de GMR over personeelsbeleid. Bij het opstellen van het Groeiplan en bovenschools jaarplan worden alle gremia in het bestuur betrokken. Het bovenschools jaarplan wordt één keer per kwartaal geëvalueerd. Bij deze evaluatie zijn ook Raad van Toezicht en GMR betrokken.

Vanuit de spreekuren die de P&O stafleden houden, de jaarlijkse gesprekken van de bestuurders met de teams, de groeigesprekken van bestuurders met directeuren etc., komen geregeld zaken naar voren die aanleiding zijn om het bovenschools jaarplan aan te vullen/te herzien. Ook landelijke ontwikkelingen als een nieuwe CAO kunnen aanleiding zijn voor bijstelling van personeelsbeleidszaken.

Nieuwe beleidsdocumenten worden voorbereid in werkgroepen (met inbreng van personeel en stafleden), besproken in het directie-overleg en stafoverleg en worden vervolgens ter advies/besluitvorming in directie-overleg/GMR en evt. RvT voorgelegd.

Aangezien personeel zo'n 80 tot 85% van de kosten uitmaakt van ons bestuur, wordt er ook nauwgezet gemonitord of de kosten voor personeel in verhouding zijn tot de inkomsten. Middels ons risicomanagementdocument komt dit ook jaarlijks uitgebreid aan de orde. We nemen hierin ook scenario's op en de 'stuurknoppen' waarmee we inzet van personeel en financiën in balans kunnen houden.

Doelen en resultaten

Binnen ons jaarplan zijn vier hoofddoelen gesteld op gebied van personeel:

1. Beleid Duurzame inzetbaarheid
2. Optimale personeelsformatie.
3. Professionaliseringsbeleid.
4. Toegankelijk HR-beleid.

Deze doelen zijn onderverdeeld in subdoelen en staan hieronder verder uitgewerkt. De doelen kwamen voort uit de conclusies van de fusie-effectrapportage en uit de strategische beleidsplannen van SPOM en Oeverwal. Bij de evaluatie aan het eind van het vierde kwartaal 2020 is elk subdoel geëvalueerd. In grote lijn kunnen we wat betreft de doelen met betrekking tot personeel en professionalisering het volgende concluderen:

1. Beleid duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid heeft drie subdoelen voor 2020:

- Het opstellen van een gedragen beleidsdocument, inclusief instrumentarium/interventies/scholingsmogelijkheden.
- Ontwikkelen van een gezamenlijke visie en opstellen van gedragen gezondheidsbeleid.
- Opstellen van mobiliteitsbeleid.

De gestelde doelen zijn behaald, met uitzondering van het gezondheidsbeleid dat in 2021 zal worden opgesteld.

Beleid duurzame inzetbaarheid is uitgewerkt in een werkdocument, dit blijft namelijk een continu proces. Steeds zijn er andere interventiemogelijkheden die worden ingezet. Medewerker en leidinggevende blijven in gesprek (conform de gesprekscyclus) over Duurzaam Inzetbaar (DI) zijn. In het beleidsstuk is er ook aandacht voor generatiemanagement. Generatiemanagement is voor alle leeftijden, dit in tegenstelling tot de generatiepactregeling. In het eerste kwartaal van 2021 volgt er een vervolggerek met de GMR over dit deel van het beleidsdocument.

Het budget voor 2020 was € 65.000,00. Daarvan is € 41.956,56 opgegaan aan inzet voor duurzame inzetbaarheid (o.a. financieel adviesgesprekken, coachingstrajecten, loopbaantrajecten, assessment etc.).

Het gezondheidsbeleid is inmiddels (Q1 2021) op orde en ter instemming voorgelegd aan de GMR. Door omstandigheden is de deadline van 1 augustus 2020 niet gerealiseerd en is er destijds uitstel gevraagd bij de GMR.

Het monitoren van verzuim en het terugdringen van verzuim heeft gedurende heel 2020 prioriteit gehad. Het verzuim voor de gehele stichting is teruggebracht naar 5,5%.

Werkgroep Plan V is inmiddels opgeheven (kwam voort uit Oeverwal), de te zetten stappen zijn gemaakt, de opgestelde doelen zijn behaald. Voor 2021 zullen er nieuwe doelstellingen geformuleerd worden op stichtingsniveau en op schoolniveau. Op schoolniveau zal er vooral maatwerk geleverd worden, bijvoorbeeld training in gespreksvaardigheden. Kartrekker bij het realiseren van de doelstellingen is P&O.

De ARBO-/verzuimkosten in 2020 bedroegen € 46.256,58 (in dit bedrag zitten ook de extra kosten die gemaakt zijn als gevolg van corona, zoals de sneltesten).

Uit het totale mobiliteitsbeleid is bewust beleid met betrekking tot de verplichte overplaatsing naar voren geschoven. Dit moest gereed zijn, om tijdig aan de slag te kunnen met de formatie 2021-2022. Het deel van het beleid betreffende de verplichte overplaatsing heeft instemming van de GMR gekregen in 2020. In het totale mobiliteitsbeleid moet vrijwillige mobiliteit nog worden opgenomen.

2. *Optimale personeelsformatie*

Optimale personeelsformatie heeft twee subdoelen voor 2020:

- Werving & selectie
- Functiehuis

De gestelde doelen zijn behaald.

Het beleid werving & selectie is opgesteld, passend bij onze visie en waarden. Aanvullend is er een handleiding die actueel blijft door evaluatie op uitvoering.

Er is een eenduidig W&S beleid, met voldoende structuur en flexibiliteit om snel en goed te kunnen handelen.

Het onlinesysteem Meesterbaan heeft daarbij meegewerkt en er is een oriëntatie op een ander systeem geweest. In het voorjaar 2021 zal er gekeken worden naar de mogelijkheden van een nieuwe module in het nieuwe personeelsinformatiesysteem Visma Raet.

Het nieuwe functiehuis is geïmplementeerd. Functies, rollen en specialisaties zijn goedgekeurd door de GMR. De procedure beoordelen en bijbehorende beoordelingsformulieren zijn voorgelegd aan de GMR. Functieprofielen voor de bestuurders zijn opgesteld en vastgesteld door de Raad van Toezicht.

3. Professionaliseringsbeleid

Professionaliseringsbeleid heeft twee subdoelen:

- Professionalisering
- Gesprekscyclus

De gestelde doelen zijn grotendeels behaald, de gesprekscyclus heeft een uitloop naar het eerste kwartaal 2021. De professionaliseringsdoelen zijn behaald, maar krijgen een vervolg in 2021.

Omdat er minder fysieke scholing plaatsvindt door de coronamaatregelen worden mogelijkheden voor e-learning aantrekkelijker. Een werkgroep e-learning heeft met pilots onderzocht wat goede mogelijkheden/aanbieders zijn. In januari 2021 is de werkgroep met aanbevelingen gekomen die opgenomen zullen worden in het professionaliseringsbeleid. In het tweede kwartaal 2021 kunnen medewerkers starten met E-Wise. De opleidingsmatrix wordt in 2021 samengesteld en afgerond. Het beleid met betrekking tot begeleiding van medewerkers (starters en nieuwe medewerkers) is goedgekeurd door de GMR. Het begeleidingsbeleidsstuk omvat meer dan alleen leraren; het is tevens gericht op zij-instromers, OOP, kortom alle medewerkers binnen de stichting. Het professionaliseringsstatuut krijgt een vervolg in 2021.

Het zij-instroomtraject heeft ook in 2020 voortgang gehad. Naast de twee reeds aangenomen zij-instromers, zijn er twee nieuwe zij-instromers in dienst gekomen. Er zal een evaluatie plaatsvinden over de toegevoegde waarde van zij-instromers in relatie tot de investering in tijd (begeleiding) en geld.

Na de fusie zijn beide beleidsstukken over de gesprekscyclus van Oeverwal en SPOM samengevoegd. We werken volgens het Huis van Werkvermogen. Alle huidige medewerkers hebben uiterlijk voorjaar 2021 hierin een workshop gevolgd. Nieuwe medewerkers zullen steeds meegenomen worden in deze workshops. Tevens zullen er workshops komen, zodat er een verdiepingsslag gemaakt wordt ten behoeve van het instrument Huis van Werkvermogen; medewerkers worden steeds beter in het uitwerken en bespreken van de onderdelen uit het huis.

4. Toegankelijk HR-beleid

Elke medewerker is op de hoogte van actuele personeelszaken. Eenduidig personeelsbeleid moet helder worden gecommuniceerd naar alle medewerkers, zij moeten weten waar zij de juiste, actuele informatie kunnen vinden. Hierbij heeft de medewerker, gezien vanuit eigenaarschap, zijn eigen verantwoordelijkheid. Iedere maand ontvangen de medewerkers een personeelsnieuwsbrief. Op SharePoint is een apart deel met informatie over gezondheidsbeleid, regelingen e.d. Eind 2020 is een start gemaakt om RAP in te richten, dit is ons digitale personeelshandboek. Voor het eerste kwartaal 2021 staat gepland dat de app van RAP in gebruik genomen kan worden. Met de komst van een nieuw staflid P&O zal het strategisch personeelsbeleid structureel op de agenda worden gezet en worden bewaakt.

Toekomstige ontwikkelingen

Zoals hierboven is aangegeven krijgen een aantal onderwerpen een vervolg in 2021. Dit betreft o.a. professionaliseringsbeleid, uitwerking verzuimbeleid (maatwerk per school), evaluatie zij-instroombeleid en invoering handboek personeelsbeleid.

Landelijke beleidsveranderingen, zoals wijzigingen in het reglement participatiefonds kunnen leiden tot aanpassingen in het beleid van Groeiszaam. Verder zullen wij blijven anticiperen op de

ontwikkelingen op de arbeidsmarkt: boeien en binden van personeel, inspelen op situaties van krimp/groei.

Uitkeringen na ontslag

De kosten voor uitkeringen na ontslag bedroegen in 2020 € 16.500. Er worden maatregelen genomen om werkloosheidskosten in de toekomst te voorkomen: het Huis van Werkvermogen brengt door ontwikkel- en groeigesprekken in kaart hoe medewerkers erbij zitten en hoe ze functioneren. Een directeur is hier alert op en weet op tijd het gesprek aan te gaan met medewerkers of ze nog op de juiste plek zitten in het onderwijs. Dit om uitval te voorkomen door bijvoorbeeld ziekte of omdat er sprake is van disfunctioneren. Er wordt ingestoken op het goede gesprek tussen medewerker en werkgever. Dit wordt vastgelegd en zorgt voor een goede dossieropbouw. Bij werving en selectie worden de competenties aan de hand van SMART-vragen uitgevraagd bij de sollicitant op zijn gedrag en acties.

Door o.a. deze acties trachten we te voorkomen dat van tijdelijke medewerkers afscheid genomen moet worden, waarbij wij verantwoordelijk worden gehouden voor de uitkeringskosten. Cruciaal is het juiste selectiegesprek, vervolgens conform de gesprekscyclus het houden van functioneringsgesprekken en het beoordelingsgesprek en dit alles goed documenteren.

Aanpak werkdruk

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 besteding van de werkdrukmiddelen komt als volgt tot stand:

De schoolleider ontvangt de formatiecijfers. Teams maken op basis van deze budgetten een werkverdelingsplan. Dit plan wordt voorgelegd aan de MR. De PMR verleent instemming.

De werkdrukmiddelen zijn voornamelijk ingezet voor extra personeel. Waar mogelijk is er een extra groep geformeerd, grote groepen hebben een deel van de week ondersteuning gekregen. Soms werd hierbij de keuze gemaakt voor een leraar, soms werd er gekozen voor een onderwijsassistent, vakleeraar of administratieve ondersteuning.

Er zijn ook niet-financiële maatregelen genomen om de werkdruk te verminderen. Bijvoorbeeld door te kiezen voor het ontwikkelgesprek, zijn POP/PAP's geschrapt. We zijn kritisch of zaken onderwijskwaliteit-gerelateerd zijn.

In onderstaand overzicht zijn per school de uitgaven van de werkdrukmiddelen gespecificeerd.

SCHOOLJAAR 2020 / 2021									
Brin	Naam school	Budget werkdrukmiddelen	Inzet						Saldo
			Onderwijzend personeel (OP)	Onderwijs Ondersteunend Personeel (OOP)	Professiona lisering	Materieel	Overig	Totaal	
03BY	De Wijzer	€ 67.062	€ 43.800	€ 23.250	€ -	€ -	€ -	€ 67.050	€ 11
03TH	't Klösterhúfke	€ 29.995	€ -	€ 29.975	€ -	€ -	€ -	€ 29.975	€ 19
03UA	Mariënhof	€ 23.654	€ 10.768	€ 12.810	€ -	€ -	€ -	€ 23.578	€ 77
03VT	De Ruyter	€ 37.798	€ 16.060	€ 21.744	€ -	€ -	€ -	€ 37.804	€ -5
04VI	De Tweestroom	€ 13.656	€ 9.125	€ 4.526	€ -	€ -	€ -	€ 13.651	€ 5
05ZR	De Appelhof	€ 72.426	€ 72.416	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 72.416	€ 10
06JD	De Laak	€ 37.554	€ 29.200	€ 8.348	€ -	€ -	€ -	€ 37.548	€ 7
06OK	De Wegwijzer	€ 28.288	€ 28.288	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 28.288	€ 0
06SW	St. Victor	€ 31.702	€ 16.929	€ 14.753	€ -	€ -	€ -	€ 31.682	€ 20
06VA	St. Lambertus	€ 19.265	€ 13.052	€ 6.227	€ -	€ -	€ -	€ 19.279	€ -15
06ZB	De Octopus	€ 29.751	€ 4.125	€ 25.620	€ -	€ -	€ -	€ 29.745	€ 6
06ZC	De Reuzepas	€ 65.598	€ 65.591	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 65.591	€ 8
07CK	De Oversteek	€ 59.746	€ 56.721	€ -	€ -	€ -	€ 3.000	€ 59.721	€ 25
08LY	De Leeuwenkuil	€ 51.211	€ 5.513	€ 42.700	€ -	€ -	€ 3.000	€ 51.213	€ -2
09LD	Mariaschool	€ 39.993	€ 5.835	€ 34.160	€ -	€ -	€ -	€ 39.995	€ -1
09LR	De Vuurvlinder	€ 44.383	€ 44.355	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 44.355	€ 28
09PX	De Kubus	€ 145.341	€ 71.066	€ 74.281	€ -	€ -	€ -	€ 145.346	€ -6
10KS	't Geerke	€ 49.016	€ 48.983	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 48.983	€ 33
10XO	De Hoeven	€ 79.255	€ 74.570	€ -	€ 2.000	€ 2.700	€ -	€ 79.270	€ -15
21NO	De Peppel	€ 64.623	€ 64.620	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 64.620	€ 3
24DR	De Dromedaris	€ 74.621	€ 74.643	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 74.643	€ -21
14VI	SBO De Dijk	€ 31.092	€ 31.098	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 31.098	€ -6
23XT	SBO Klavervier	€ 27.434	€ -	€ 25.620	€ -	€ -	€ 1.700	€ 27.320	€ 114
TOTALEN	Stichting	€ 1.123.463	€ 786.753	€ 324.014	€ 2.000	€ 2.700	€ 7.700	€ 1.123.167	€ 296

TIP

Kijk voor meer informatie over verantwoording van de werkdrukmiddelen op www.poraad.nl/nieuws-en-achtergronden/hoe-werkt-de-verantwoording-over-de-werkdrukmiddelen

2.3 Huisvesting & facilitaire zaken (waaronder ICT)

Huisvesting

Doelen en resultaten

- Inventarisatie van de scholen in de gemeente West Maas en Waal met betrekking tot een aantal huisvestingsaspecten en de vertaling daarvan in besluiten tot renovatie of nieuwbouw. De uitwerking vordert. De definitieve afspraken voor het IHP volgen pas in de nieuwe collegeperiode van de gemeente. Dit doel wordt vervolgd in 2021. Het beoogde resultaat is een IHP van de gemeente West Maas en Waal, waarin de afspraken vermeld staan over renovatie en nieuwbouw voor de komende 15 jaar. Hierbij kan dan rekening worden gehouden met de te reserveren bedragen in de onderhoudsvoorziening van Groeiszaam en/of bijdragen voor duurzaamheid bij nieuwbouw.
- Een klankbordgroep bespreekt mogelijkheden voor nieuwbouw in Deest/Afferden, leidend tot een advies van de bestuurder aan de gemeente Druten. Deze notitie is klaar en aangeboden aan de wethouder. Er ligt een IHP van de gemeente Druten met betrekking tot keuzes voor de huisvesting voor Deest en Afferden. Door helderheid hierin worden keuzes gemaakt met betrekking tot onderhoud van deze panden.
- De mogelijke huisvesting van SBO Klavervier in het MFA in Ewijk worden door een extern bureau onderzocht. De nieuwbouw van De Dromedaris en de aanbouw van een kleutergymlokaal bij De Vuurvlinder worden besproken met de gemeente en komen mogelijk

op de gemeentebegroting 2021. De resultaten zijn als volgt. SBO Klavervier gaat niet naar het MFA in Ewijk. Overleg over renovatie van het huidige gebouw van Klavervier vindt in het voorjaar van 2021 plaats. De aanbouw van het kleutergymlokaal wordt begin 2021 gerealiseerd waarbij onderzocht wordt in hoeverre dit op kan lopen met het realiseren van ruimte voor de kinderopvang. Voorbereidingen voor tijdelijke huisvesting en nieuwbouw van De Dromedaris zijn gestart. De bedragen zijn opgenomen in de gemeentebegroting 2021. In de begroting van Groeisaam is de bijdrage voor duurzame investeringen voor De Dromedaris opgenomen.

- Pilot met zes scholen om te onderzoeken hoe duurzaamheidsaspecten kunnen worden opgenomen in het meerjarenonderhoudsplan van de scholen. Dit onderzoek is afgerond en de uitkomsten zijn besproken. Er is een keuze gemaakt om bepaalde duurzaamheidsinvesteringen op te nemen in de meerjarenonderhoudsbegroting van 2021. In 2021 zullen zes andere scholen worden onderzocht inzake duurzaamheidsaspecten.

Toekomstige ontwikkelingen

- Daling of stijging van het leerlingaantal heeft invloed op de huisvestingsbehoefte. Met name in Beneden-Leeuwen en Ewijk stijgt het aantal leerlingen. Voor Ewijk levert dit geen problemen op voor de huisvesting. In Beneden-Leeuwen is het gebouw te klein en wordt gezamenlijk met de gemeente en het Pax Christi College gekeken naar oplossingen. Bij leerlingendaling wordt gekeken of er eventueel losse gebouwen kunnen worden afgestoten om de huisvestingslasten te beperken.
- Er is in 2020 naar aanleiding van het coronavirus onderzoek gedaan naar de ventilatie op scholen. Bij een school heeft de uitkomst van dit onderzoek geleid tot een aanpassing van het systeem (volgt in 2021). Bij de andere scholen wordt de luchtkwaliteit middels metingen bijgehouden en waar nodig worden ramen en deuren opengezet, zodat het binnenklimaat beheersbaar blijft.

Duurzaam en maatschappelijk verantwoord ondernemen

Groeisaam heeft geïnvesteerd in duurzaamheid van schoolgebouwen, onder andere door de aanschaf van zonnepanelen en ledverlichting. Middels het uitgevoerde duurzaamheidsonderzoek bij de scholen worden de keuzes hiervoor helder en opgenomen, waar het kan in de meerjarenonderhoudsbegroting. In het geval van onderhoud kiezen we, waar mogelijk, voor een duurzame variant. Voor energie hebben we gekozen voor groene energie.

ICT

Migratietrajecten

Op het gebied van ICT is het jaar 2020 een roerig jaar geweest. Dit heeft vooral te maken met fusie-gerelateerde zaken en het afstandsonderwijs naar aanleiding van de coronapandemie.

Op 1 januari 2020 werd Groeisaam officieel één onderwijsorganisatie. In het vooronderzoek werd geadviseerd om de Microsoft-omgeving van de scholen uit de gemeenten West Maas en Waal en Druten te blijven behouden en daar alle scholen uit de gemeente Beuningen naar over te zetten.

Deze migratie bestond per school uit verschillende onderdelen, zoals het overzetten van alle mailboxen van medewerkers, het migreren van persoonlijke data en het migreren van data op schoolniveau. Ook alle Windows-devices dienden opnieuw geconfigureerd te worden.

Deze migratie werd door het ICT-team van Groeisaam gezien als kans om de organisatie binnen Office 365 te moderniseren. Op advies van een externe partij is ervoor gekozen om alle scholen binnen Teams te laten werken met hun schoolspecifieke bestanden. Dit terwijl er voorheen alleen in SharePoint gewerkt werd.

Vanuit het oogpunt van zorgvuldigheid werd ervoor gekozen om per school een periode van drie tot vier weken voor de gehele migratie aan te houden. In deze periode werden de benodigde activiteiten geïnventariseerd, de planning doorgenomen voor de daadwerkelijke migraties en vond o.a. de

scholing voor de medewerkers plaats. Daarbij is er ook voldoende aandacht uitgegaan naar de communicatie naar de medewerkers (verwachtingen, uitleg werkzaamheden, accountgegevens, data migratieactiviteiten).

Rond de zomervakantie waren alle scholen uit de gemeente Beuningen gemigreerd en werkten zij ook met hun schoolspecifieke data in Teams. Dit gold echter nog niet voor de scholen in de gemeenten West Maas en Waal en Druten. Vanaf de zomervakantie is dit migratieproces ook gestart voor deze scholen. Aan het einde van het kalenderjaar was het resultaat dat alle bestanden die voor meerdere personen toegankelijk moeten zijn, beschikbaar zijn in Teams. Door het op deze manier te organiseren, is Groeisaam voorbereid op de toekomst waarin Microsoft meer de nadruk gaat leggen op het gebruik van Teams.

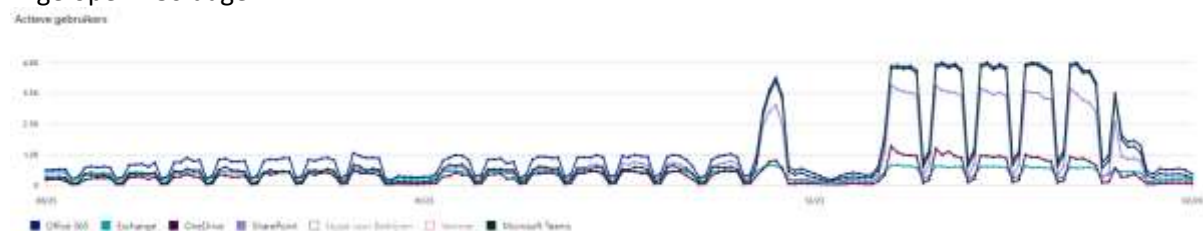
Afstandsonderwijs

De coronapandemie heeft ons op verschillende manieren verrast. Toen in het voorjaar de eerste periode van het geven van afstandsonderwijs inging, kwam de ICT-organisatie binnen Groeisaam onder druk te staan. De eerder gemaakte keuze voor het gebruik van Teams wierp op dat moment al zijn vruchten af. Veel personeelsleden kenden namelijk inmiddels al de weg naar deze omgeving. Dat wilde echter niet zeggen dat het een makkelijke overgang was naar het geven van afstandsonderwijs. Voor Microsoft zelf bleek de coronapandemie een paar maanden te vroeg te komen. We zagen dat enkele handige functies (zoals met veel mensen in beeld komen) op dat moment nog niet beschikbaar waren. Toch zijn de meeste scholen erin geslaagd om in Teams goed afstandsonderwijs te verzorgen. Voor enkele scholen in de gemeente Beuningen is hier in het voorjaar een uitzondering voor gemaakt. Zij werkten voorheen met Google Meet, waardoor dit programma voor hen op dat moment wat beter aansloot bij het onderwijs. In de tweede periode van het afstandsonderwijs, in het najaar, hebben alle scholen vanuit Teams het onderwijs verzorgd.

De overgang naar afstandsonderwijs had vele consequenties. Te denken valt aan accountbeheer voor leerlingen en leraren in de thuisomgeving, het communiceren van de technische mogelijkheden met betrekking tot het verzorgen van digitale lessen, het inrichten van hardware, adviseren en organiseren van verschillende scenario's van afstandsonderwijs (thuis/werk/hybride).

Daarnaast zijn personeelsleden gedwongen om zich on-the-fly te scholen in het gebruik van een online omgeving zoals Teams en het lesgeven op afstand. Dit zorgde vooral in het voorjaar voor een hoge druk op onze medewerkers. Op dit vlak kunnen we wel stellen dat er een steile leercurve is geweest voor de leraren.

Afgelopen 180 dagen:



Overgang naar Cloudwise

Voor de fusie werden er voor het inloggen op Chromebooks verschillende systemen gebruikt. De scholen in de gemeenten West Maas en Waal en Druten werkten met een inlogstelsel met QR-functionaliteit. Enkele scholen in de gemeente Beuningen werkten met Cloudwise. Omdat het de voorkeur had om met één inlogomgeving te werken binnen Groeisaam, heeft er in het voorjaar een oriëntatietraject plaatsgevonden over welk systeem het best gebruikt kon worden. Uiteindelijk is ervoor gekozen om te gaan werken met het Coolportaal van Cloudwise. Deze omgeving biedt, naast de inlogmogelijkheden voor leraren en leerlingen, ook integratie van Office 365, koppelingen met het leerlingvolgsysteem ParnasSys en met Basispoort. Daarnaast zijn er enkele onderwijsgerelateerde

functionaliteiten die handig zijn voor in de klas. Te denken valt aan een meekijkfunctie op Chromebooks van de leerlingen en een toetsfunctie.

De overstap naar een dergelijk systeem heeft veel consequenties. Dit heeft met name te maken met de geautomatiseerde synchronisatie van gegevens tussen het leerlingvolgsysteem, Basispoort, Cloudwise, Google en Office 365. Na een zorgvuldige voorbereiding is de hele omgeving in de zomervakantie overgezet. Dit betekende dat veel Chromebooks opnieuw geïnstalleerd dienden te worden en dat alle leerlingen nieuwe inloggegevens ontvingen. De eerste weken na de zomervakantie bleken er nog veel plooiën gladgestreken te moeten worden. Dit waren voornamelijk synchronisatieproblemen op het gebied van accounts. Het gebruik van de omgeving is vrij intuïtief, waardoor leraren en leerlingen er al snel makkelijk mee overweg konden. In de tweede periode van het afstandsonderwijs zagen we ook een duidelijke verbetering in het thuiswerken bij leerlingen. Dit had o.a. te maken met de single sign on koppeling met Basispoort, waardoor educatieve software makkelijker toegankelijk was.

ParnasSys

Ter voorbereiding op de fusie werd geconcludeerd dat het wenselijk zou zijn als alle scholen van Groeisaam hetzelfde leerlingvolgsysteem zouden gebruiken. Dat was nog niet het geval. De scholen in de gemeenten West Maas en Waal en Druten werkten met ParnasSys, terwijl de scholen in de gemeente Beuningen met Esis werkten. Als advies werd meegegeven om alle scholen met ParnasSys te laten werken, mede vanwege het feit dat ParnasSys marktleider is. Dit betekende dat er voor de Beuningse scholen ook op dit gebied een migratie georganiseerd moest worden. Er werd gekozen om de overstap in twee gedeelten te hakken. De eerste vier scholen zijn in de zomervakantie overgestapt, de laatste vier scholen zijn na de herfstvakantie gaan werken met ParnasSys. Uiteraard zijn er specifieke trainingen georganiseerd, om ervoor te zorgen dat de medewerkers snel hun weg vonden in het programma. De migraties zijn vrij soepel verlopen. In 2021 zullen er verdiepingstrainingen worden georganiseerd op het gebied van het gebruik van ParnasSys.

ICT Helpdesk Groeisaam

Het bovenschools ICT-team van Groeisaam heeft, naast alle migratie-activiteiten en de perikelen rondom het afstandsonderwijs, ook de basisondersteuning kunnen blijven aanbieden. Deze basisondersteuning is georganiseerd via een ticketsysteem wat te bereiken is via <https://helpdesk.groeisaampo.nl>. In dit helpdesksysteem kunnen hulptickets aangemaakt worden aan de hand van verschillende onderwerpen. Zo kunnen er gemakkelijk problemen met devices, digiborden of accounttoegang aangemeld worden. Dit systeem draaide eerder al voor de scholen in de gemeenten West Maas en Waal en Druten. Vanaf 1 januari is deze helpdesk ook beschikbaar gekomen voor de scholen in de gemeente Beuningen. Door de toename in volume van het aantal devices en gebruikers is er voor een grondige update van het beheerssysteem voor de tickets gekozen. Dankzij deze update heeft het bovenschools ICT-team weer extra functionaliteiten beschikbaar om op een adequate wijze de problemen die aangemeld worden op te lossen. Helaas is het door deze update niet mogelijk om een jaaroverzicht van het aantal en het soort tickets in dit jaarverslag te plaatsen. We zien echter dat het overgrote merendeel van de tickets met accountbeheer te maken had. Dit is uiteraard te verklaren door de vele migratietrajecten die dit jaar plaatsgevonden hebben. In navolging op de tickets rondom accountbeheer staan op de tweede plaats hulpvragen met betrekking tot devices. Dit komt vooral, omdat er binnen Groeisaam op alle devices ingelogd dient te worden met een Groeisaam-account. Als er problemen zijn op een device heeft dit veelal te maken met een toegangsprobleem en niet zozeer met een technisch defect. Scholen hebben daarnaast ook de mogelijkheid om middels het ticketsysteem hardwarebestellingen door te geven en accounts aan te vragen voor LIO-studenten en andere medewerkers. Via het bestuurskantoor worden in dit systeem ook accountmutaties doorgegeven voor medewerkers die in dienst komen van Groeisaam. Op deze wijze heeft de online helpdesk een centrale rol binnen de ICT-organisatie van Groeisaam.

Privacy en AVG

Na de fusie was de eerste stap om het privacy- en informatiebeveiligingsbeleid te actualiseren als Groeisaambeleid. Van de vijf gestelde doelen voor 2020 zijn er vier behaald:

- Er is een grondige inventarisatie/analyse gedaan van het privacybeleid; dit is vastgelegd in een document. In 2021 wordt dit uitgewerkt in een actieplan.
- Er is een speciaal softwareprogramma (Easy Privacy) in gebruik genomen om zicht te houden op alle deelgebieden en uitgezette acties. Dit wordt periodiek bijgewerkt/aangevuld. Hiermee wordt een PDCA-cyclus ingericht.
- Voortdurend worden personeelsleden geïnformeerd over AVG-gerelateerde zaken (tips, bewustwording, digitale mogelijkheden, beleid).
- Er is een register met verwerkersovereenkomsten. Dit is aangevuld waar nodig en wordt periodiek geactualiseerd.

Niet gerealiseerd is het doel om de datastromen binnen het bestuur inzichtelijk te krijgen, resulterend in een registeren van verwerkingsactiviteiten. De bestaande dataregisters dienen samengevoegd te worden en aangevuld te worden op detailniveau. Dit zal in 2021 wordt opgepakt.

2.4 Financieel beleid en bedrijfsvoering

Algemeen

Groeisaam wil een financieel gezonde organisatie zijn die zodanig is ingericht dat zoveel mogelijk middelen ten goede komen aan het primair proces in de scholen.

Jaarlijks worden afspraken gemaakt over de zaken die bovenschools geregeld worden, bijvoorbeeld de omvang van het Vervangersteam, inzet van bovenschoolse coaches voor begeleiding van leraren, de ICT-ondersteuning etc. Ook de omvang en werkwijze van het bestuurskantoor is een gezamenlijke keuze. Groeisaam stimuleert de diversiteit van de scholen. Er is ruimte voor onze scholen om een eigen invulling te geven aan het onderwijs passend bij de eigen omgeving. Ook op financieel gebied wil Groeisaam ruimte bieden aan de invulling van ambities op schoolniveau. Directeuren zijn daarbij integraal verantwoordelijk voor hun school of scholen. Er wordt ruggensteun geboden door gezamenlijke regels en afspraken met betrekking tot het financieel beleid en door het hanteren van het solidariteitsprincipe waar het primair proces op scholen in het 'gedrang' dreigt te komen. De scholen worden ondersteund door de bestuurders en medewerkers van het bestuurskantoor. Deze werkwijze staat ten dienste van het bereiken van goede onderwijsresultaten op onze scholen. Het Groeiplan is nog in ontwikkeling voor Groeisaam. Voor 2020 waren er de volgende doelen:

- Inzicht in verzuim en vervanging: doel is niet behaald in 2020 en is doorgeschoven naar 2021. Vanaf januari 2021 wordt er gebruik gemaakt van een nieuw salarissysteem. Hierbij zal worden uitgezocht wat de mogelijkheden van rapportage zijn.
- Inventarisatie informatiewensen bestuurders en Raad van Toezicht om te komen tot een heldere rapportage. Dit doel is behaald. Er is vanaf het eerste kwartaal 2020 een heldere kwartaalrapportage tot stand gekomen. Deze rapportage wordt per kwartaal besproken met de RvT, GMR en de schooldirecteuren. Dit leidt tot meer inzicht en transparantie.
- Kaders rondom de begroting zijn helder naar aanleiding van de visie op het eigen vermogen. Er is in 2020 een nieuw financieel beleidsplan opgesteld, waarin alle kaders voor de begroting vermeld staan. Helaas was in 2020 het Groeiplan nog niet gereed, waardoor de doelen van Groeisaam nog niet hierin vermeld staan en nog niet opgenomen zijn in de begroting. Dit volgt bij het opstellen van de begroting in 2021. Er is bij de scholen en geledingen helderheid in de financiën.
- De werkgroep Formatie en Financiën maakt een voorstel voor formatie en verdeling middelen en mogelijk gaat er een deel van het vermogen naar de scholen. Er is een nieuwe formatieverdeling opgesteld voor alle scholen van Groeisaam. De formatiestand van

november 2020 over schooljaar 2020-2021 is opgenomen in het financiële pakket 'Schoolbegroting'. Schooldirecteuren hebben hierdoor zicht op de totale financiën van hun school. Een wens is dat de formatie ook 'realtime' bijgehouden kan worden in schoolbegroting. Dit wordt in 2021 onderzocht.

- Onder het stroomlijnen van processen zijn bij 2020 de volgende doelen gesteld:
 - Onderzoek dienstverlening IPPON: door corona en de lockdown was dit niet zuiver te beoordelen en dit is doorgeschoven naar 2021.
 - Pilotfase inzet Vervangersteam: in verband met corona en de lockdown ook een jaar doorgeschoven.
 - Inrichting één leerlingvolgsysteem voor geheel Groeisaam: gerealiseerd in 2020, de gehele stichting maakt sinds augustus 2020 gebruik van ParnasSys. Hierdoor kunnen op eenduidige wijze rapportages gedraaid worden en vergelijkingen tussen scholen gemaakt worden.
 - Inrichting contractenregister: hier is in 2020 mee gestart en dit wordt in 2021 verder uitgebreid. Hiermee komt inzicht in de contracten en de afloopdata en opzegtermijnen van contracten.
- Na inventarisatie van risico's de visie op gewenst eigen vermogen bepalen. Dit is gerealiseerd. Op basis van het overschot van het eigen vermogen is een klein deel van het vermogen vanaf 1 januari 2021 doorgeschoven naar de scholen. Zij kunnen middels de jaarplannen en doelen van de school of vermogen inzetten of vermogen sparen.

Opstellen begroting

Algemene uitgangspunten

- Het College van Bestuur draagt integrale eindverantwoordelijkheid voor alle beleidsterreinen (onderwijs, personeel, ICT, onderhoud, huisvesting en financiën).
- Schooldirecteuren zijn integraal verantwoordelijk voor de budgetten van hun school (materieel en personeel).
- Er is sprake van onderlinge solidariteit. Er zijn risico's en uitgaven die de scholen van Groeisaam gezamenlijk bovenschools dragen.
- De begroting is sluitend en er is een duidelijke relatie tussen de wijze waarop de middelen worden ingezet en de doelen van de organisatie, zowel bovenschools als op schoolniveau. De bestuurders kunnen op basis van de strategische doelen besluiten om eigen vermogen in te zetten in de begroting. Dit zal toegelicht worden in de jaarlijks op te stellen meerjarenbegroting.
- Het begrotings- en formatieproces zijn inzichtelijk ingericht, waarbij de verantwoordelijkheid zo laag mogelijk in de organisatie wordt gelegd.
- De administratie en bedrijfsvoering zijn effectief ingericht, zodat de beschikbare middelen zoveel mogelijk ingezet kunnen worden in het primaire proces.
- De risico's zijn goed in beeld en er is een solide basis om crises op te vangen, zodat de continuïteit van de organisatie is gewaarborgd.
- Jaarlijks bij de meerjarenbegroting wordt de visie op het vermogen, de inzet van vermogen en de risicoanalyse herijkt.

Aangezien Groeiplan pas in 2021 gereedkomt, zullen de doelen die hierin vermeld staan vanaf 2021 in de begroting opgenomen worden.

Toekomstige ontwikkelingen

- Er zijn al jaren plannen de bekostiging te vereenvoudigen. De verwachting van het ministerie is dat dit op zijn vroegst 1 januari 2023 ingevoerd kan worden. De voornaamste aanpassing ten opzichte van de huidige methode is dat alle bekostiging op kalenderbasis gaat worden vastgesteld en dat deze dan uitgaat van een vast bedrag per school en per leerling. De

verdeling tussen onderbouw en bovenbouw zal komen te vervallen evenals de GGL (Gemiddeld Gewogen Leeftijd). Het ministerie heeft per 22 oktober 2020 voor deze wijziging een berekeningsmodel beschikbaar gesteld. De effecten zijn via een rekensheet naar de situatie per 1 oktober 2018 berekend. Groeisaam zal op basis van deze voorlopige opzet uiteindelijk ongeveer € 190.000 minder aan middelen ontvangen. Omdat dit zeer voorlopige gegevens betreffen, is er bij het opstellen van huidige begroting nog geen rekening gehouden met de voorstellen. Inmiddels is wel duidelijk geworden dat bij invoering van de nieuwe bekostiging, evenals bij het VO, de zogenaamde overlopende post niet gefinancierd zal gaan worden. De overlopende post is het verschil tussen de bedragen die volgens het betaalritme worden uitbetaald en de door de regelgeving voorgeschreven verdeling van 5/12 en 7/12. Voor Groeisaam gaat het om ruim € 1.325.000 en voor de sector om € 450 miljoen. Deze vordering zal te zijner tijd moeten worden afgeboekt en hiermee wordt dan het eigen vermogen verlaagd. Momenteel is er overleg tussen het ministerie en de Raad voor de Jaarverslaggeving over het tijdstip en de wijze waarop dit kan.

- Over de opbouw van de onderhoudsvoorziening is er inmiddels een eindrapport opgesteld door een werkgroep met accountants, het ministerie van OCW en bestuurders. Dit rapport is vanaf februari 2021 openbaar. Te laat om voor huidige begroting nog mee te nemen. Wel duidelijk is dat de ingangsdatum op 1 januari 2023 zal worden gezet. Tot die tijd mag de huidige regeling gebruikt blijven worden. Voor 2021 en volgende jaren is de huidige regeling dan ook meegenomen in de begroting. Door deze wijzigingen zal een deel van het eigen vermogen toegevoegd gaan worden aan de onderhoudsvoorziening. In 2021 zullen deze gevolgen inzichtelijk gemaakt worden, zodat hier in de begroting 2022 rekening mee kan worden gehouden.

Door deze twee afboekingen zal het bovenmatig vermogen van Groeisaam voor een groot deel verdwijnen en hierdoor zal het nog verder doorschuiven van vermogen van bestuur naar de scholen, zoals vermeld in het financieel beleidsplan, waarschijnlijk niet meer mogelijk zijn.

Treasury

Groeisaam heeft in 2020 haar treasurystatuut geactualiseerd. In november 2020 is Groeisaam overgegaan naar schatkistbankieren om verdere rentebetalingen over de banktegoeden te voorkomen. Daarvoor had Groeisaam in 2020, naast de rekening-courant en de schoolbankrekeningen, het overschot aan liquide middelen op spaarrekeningen staan. Alle banktegoeden zijn in november overgeboekt naar het Rijk (schatkistbankieren) en alle spaarrekeningen zijn eind 2020 opgeheven. Dagelijks worden de overtollige middelen van de huidige bankrekening afgeroomd naar het Rijk. Groeisaam heeft een daglimiet van € 1.840.000, wat betekent dat Groeisaam maximaal dit bedrag per dag kan uitgeven. In 2020 is per saldo € 8.457 aan bankkosten (ontvangen rente minus betaalde rente en bankkosten) uitgegeven door Groeisaam en in 2019 € 2.047 (SPOM en Oeverwal gezamenlijk).

VERWIJZING

Download Groeisaam [Treasurystatuut](#)

Coronacrisis

De coronacrisis heeft in 2020 een grote invloed gehad op het maatschappelijke leven. Ook op de scholen is de invloed van corona groot geweest en dat is nog steeds het geval. Door de coronacrisis is er extra inzet geweest van het Vervangersteam om alle vervangingssituaties (quarantaine/testuitslag afwachten/ziekte) en de noodopvang op te lossen. Daarnaast zijn er extra uitgaven geweest voor schoonmaakmiddelen zoals papieren handdoekjes, handgels en flacons om tafels etc. te reinigen. De overige personele kosten zijn hoger uitgevallen door het sturen van bedankjes, fruit op scholen, spellen voor de noodopvang etc. Daarnaast waren er ook besparingen, met name op het gebied van

opleidingskosten, omdat een aantal fysieke opleidingen niet door ging. In de begroting van 2021 is de invloed van corona beperkt. Er is rekening gehouden met mogelijk extra uitgaven voor schoonmaak en met een ruimere invalpool. Het heeft niet geleid tot voorzichtiger begroten voor de komende jaren.

Allocatie van middelen

Om recht te doen aan bovenstaande algemene uitgangspunten is gekomen tot onderstaande verdeling van middelen. Er wordt een splitsing gemaakt in de uitgaven in bovenschools, bestuurskantoor en scholen. Voor bovenschoolse uitgaven (solidariteitsprincipe) wordt 20 tot 25% van de lumpsum, materiële instandhouding en personeels- en arbeidsmarktbeleid bestemd. In het directieoverleg (DO) van Groeisaam worden wijzigingen in de bovenschoolse kosten besproken en worden hierover gezamenlijk met directeuren en bestuurders afspraken gemaakt. Jaarlijks worden de keuzes van de bovenschoolse kosten besproken in het DO. Voor het bestuurskantoor wordt tussen 5 tot 7% van de lumpsum, materiële instandhouding en personeels- en arbeidsmarktbeleid bestemd. Het resterende deel van de baten lumpsum, materiële instandhouding en personeels- en arbeidsmarktbeleid is voor de scholen. Overige specifieke subsidies voor de scholen, worden toebedeeld aan de scholen.

De volgende uitgaven zijn voor de scholen:

- Vervanging van meubilair, apparatuur, leermethoden en gedeelte ICT
- Lonen personeel school
- Kosten arbotrajecten, scholing en overige personele kosten
- Tuinonderhoud en klein onderhoud
- Publiekrechtelijke heffingen
- Schoonmaak en schoonmaakmiddelen
- Bijdragen ouderraad en medezeggenschapsraad
- Onderhoud ICT
- Telefonie
- Verbruiksmateriaal leermiddelen
- Licenties leermiddelen
- Kopieerkosten
- Culturele vorming (deel conform afspraken cultuurplatform)
- Leerlingonderzoeken
- Overige onderwijskosten

Voor de scholen die gevestigd zijn in een MFA-gebouw kunnen lasten als schoonmaak, heffingen en tuinonderhoud inbegrepen zijn in de huur. Dit is afhankelijk van de gemaakte afspraken. Hier wordt bij de verdeling van middelen rekening mee gehouden.

Onder de bovenschoolse kosten vallen de volgende uitgaven:

- Investeringsduurzaamheid schoolgebouwen, apparatuur en gedeelte ICT
- Personele kosten Vervangersteam, team overigen, verloven, duurzame inzetbaarheid, generatiepact
- Noodpot voor formatieve problemen
- Kosten werving en selectie personeel
- Reiskosten
- Scholing en professionalisering directeuren en overigen
- Duurzame inzetbaarheid
- Arbo-arts, arbeidsdeskundige en overige personeelskosten
- Gas, water en elektra

- Onderhoud schoolgebouwen en onderhoudsbeheer
- Verzekeringen
- Onderhoud ICT
- Bestuurs- en beheerskosten
- Vergoeding GMR
- Overige kosten onderwijs (o.a. Technieklab, iXperium, deel cultuur)

Onder de kosten bestuurskantoor vallen de volgende uitgaven:

- Vervanging meubilair, ICT en apparatuur
- Lonen en overige personele kosten medewerkers bestuurskantoor en bestuurders
- Huisvestingslasten
- Kosten Mosagroep en accountant
- Contributies bestuurlijke organisaties
- Overige kantoorkosten

De totale uitgaven in 2020 bedroegen € 1.499.897.

Onderwijsachterstandenmiddelen

Deze middelen worden verdeeld op basis van de schoolscores van het CBS. De gelden die per school binnenkomen, worden formatief op de betreffende school ingezet. Bij het schoolplan wordt een analyse gemaakt van de schoolpopulatie en deze is van invloed op de schoolontwikkeling en gemaakte keuzes van het onderwijs.

2.5 Risico's en risicobeheersing

Intern risicobeheersingssysteem

In 2020 is door Groeisaam de risicoscan van de PO-raad (Risicomanagement 2013) uitgevoerd. Hierbij zijn de desbetreffende medewerkers van het domein aan zet geweest om de vragen samen met de controller te beantwoorden. Uit deze scan kwamen geen urgente risico's naar voren. Ook blijkt uit deze scan dat de aanwezige risico's adequaat zijn afgedekt. Deze risicoscan is samen met de opgestelde analyse vermogenspositie van Groeisaam besproken met de leden van de RvT en GMR. Er wordt jaarlijks een bovenschools jaarplan opgesteld met hierin de jaardoelen per domein. Per kwartaal worden deze doelen door de verantwoordelijke personen van dit domein gerapporteerd aan de RvT en GMR. Daarnaast worden per kwartaal de financiële cijfers, verzuimcijfers en overige onderwijs gegevens gerapporteerd. Dit alles wordt besproken met de leden RvT, GMR en de schooldirecteuren.

De auditcommissie van de RvT stelt op basis van de begroting, de kwartaalrapportages en de kengetallen vanuit de inspectie de doelmatigheid en rechtmatigheid vast. Uiteraard zoveel mogelijk op hoofdlijnen. In 2021 is er een document opgesteld waarin een aantal scenario's van de begroting zijn uitgewerkt en waarbij de sturingsmogelijkheden op deze risico's vermeld staan. Deze scenario's zullen vanaf 2021 jaarlijks worden opgenomen in de meerjarenbegroting.

De Mosagroep voert de financiële en personele administratie uit. Als budgethouder zijn de schooldirecties verantwoordelijk voor de schoolbudgetten. De budgethouders kunnen dagelijks inloggen en de actuele stand van zaken bekijken. De controller controleert, rapporteert en adviseert de bestuurders en de schooldirecteuren.

Jaarlijks vindt via de accountant controle plaats op de administratieve processen (van de Mosagroep en van Groeisaam), de financiële processen en op de rechtmatige besteding van middelen. Middels boven beschreven processen is Groeisaam in control. Jaarlijks wordt bekeken of er aanvullingen op dit systeem nodig zijn. Voor het komende jaar staat de beschrijving van de administratie organisatie en de interne organisatie op de planning, om de rollen en processen nog inzichtelijker te krijgen.

De belangrijkste risico's

Leerlingendaling

De leerlingprognoses geven voor een aantal jaren nog een lichte daling aan. Voor de personele kosten betekent dit een risico. Er is de komende jaren amper verloop door het bereiken van de AOW-leeftijd van medewerkers. Als er 5 fte te veel aan personeelsleden zou zijn, betekent dit een risico van € 325.000.

Inkomsten Ondersteuningsplatform

Op het moment van het opmaken van de begroting zijn er nog geen gegevens van het samenwerkingsverband Stroomland bekend voor de platformen voor de komende jaren. Het bedrag van het samenwerkingsverband is voor het komende jaar ingeschat op € 1.200.000. Als dit 10% lager uitvalt, betekent dit een risico van € 120.000.

Ziekteverzuim

De vervangingen worden niet meer vergoed door het Vervangingsfonds. De kosten van het Vervangersteam zijn opgenomen onder het resultaat. Als het ziekteverzuim 10% hoger uitvalt dan het percentage van 6% dat opgenomen is in de begroting, dan betekent dit een risico van € 100.000.

Loonkosten/onbetrouwbare overheidsfinanciering

De stijging van loonkosten en diverse premies en sociale lasten is nog onbekend. De vergoedingen worden achteraf door de overheid vastgesteld en het is altijd onzeker of de stijging van kosten ook 100% wordt vergoed. In de begroting is geen risico-opslag meegenomen bij de salariskosten, ook omdat in het verleden wel eens meer werd vergoed dan de werkelijke loonkostenstijging en dit dus moeilijk in te schatten is.

Vergoedingen vaststellingsovereenkomsten en Wet Werk en Zekerheid

Wanneer niet wordt voldaan aan regelgeving of niet tijdig wordt ingesprongen op veranderende regelgeving bestaat vanuit de WWZ het risico op extra verplichtingen (arbeidscontracten). Regelgeving VF/PF wijzigt in snel tempo, met als risico dat systemen niet tijdig worden aangepast of gegevens niet juist/tijdig worden doorgegeven, waardoor uitkeringen geweigerd kunnen worden. Daarnaast is de werkgever in bepaalde situaties verplicht om een transitievergoeding uit te betalen bij beëindiging van het dienstverband. Het risicobedrag is ca. € 100.000.

Onderhoudsbegroting

Vanaf 2023 wordt elk schoolbestuur verplicht om een onderhoudsvoorziening op de balans op te nemen volgens een nader te bepalen methodiek. Dit kan betekenen dat de dotatie voor de voorziening hoger wordt. Verwacht exploitatierisico ca. € 200.000 als er vaststelling volgt op basis van de richtlijnen Jaarverslaggeving.

Coronavirus

Voor zover nu bekend en te overzien is, zal dit virus voor Groeisaam (nog) niet leiden tot verstrekende (personele en materiële) gevolgen. Het aantal vervangingen is wel gestegen en hier zullen wat extra kosten tegenover staan. Hier tegenover staat, dat er nog een regionale subsidie ontvangen zal worden voor ondersteuning van leraren. Ten aanzien van de materiële kosten verwachten we op dit moment ook geen grote risico's. Er zijn wat extra schoonmaakkosten en kosten voor hygiënemateriaal, maar dit heeft geen grote financiële impact. De aanschaf van nieuwe Chromebooks zijn al opgenomen in de begrotingen voor de komende jaren.

VERWIJZING

Download [Risicoscan](#)

3 Verantwoording van de financiën

3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

Leerlingen

	2019	2020	2021	2022	2023
Aantal leerlingen	4527	4530	4412	4408	4348

Volgens de laatste prognoses volgt er nog een lichte daling van het aantal leerlingen. De meeste scholen in de gemeenten Beuningen, Druten en West Maas en Waal vallen onder Groeisaam. De invloed van concurrentie is hierdoor beperkt aanwezig. Vergrijzing in kleine dorpen en nieuwbouw in de gemeenten spelen wel een belangrijke rol. Door samen met de gemeenten en een gespecialiseerd bureau de prognose van de leerlingaantallen samen te stellen, denken wij deze aantallen vrij nauwkeurig in beeld te hebben, zodat we tijdig kunnen bijsturen indien dit nodig blijkt te zijn.

FTE

Aantal FTE	2020	2021	2022	2023	2024
Bestuur/management	22	22	22	22	22
Onderwijzend personeel	272	282	273	271	269
Ondersteunend personeel	41	43	42	41	40

Het leerlingaantal beïnvloedt de omvang van de formatie en tijdelijke subsidies. Aangezien er een lichte daling verwacht wordt van het leerlingaantal is het van belang dat er een flexibele schil in het personeelsbestand aanwezig is. Daarnaast krimpt het aantal personeelsleden door een stukje natuurlijk verloop. Hierdoor zal de verwachte krimp geen problemen opleveren in de komende jaren.

3.2 Staat van baten en lasten en balans

Staat van baten en lasten

	2019	Begroting 2020	Realisatie 2020	2021	2022	2023	Vershil verslagjaar t.o.v. begroting	Vershil verslagjaar t.o.v. vorig jaar
BATEN								
Rijksbijdragen	29.020.438	28.393.774	29.647.278	28.865.241	28.352.229	28.183.183	1.253.504	626.840
Overige overheidsbijdragen en subsidies	400.843	486.992	456.876	476.505	472.130	472.130	-30.116	56.033
Baten werk in opdracht van derden								
Overige baten	701.334	492.032	600.440	591.027	467.742	467.839	108.408	-100.894
TOTAAL BATEN	30.122.615	29.372.798	30.704.594	29.932.773	29.292.101	29.123.152	1.331.796	581.979
LASTEN								
Personeelslasten	24.462.226	24.594.903	26.256.964	25.418.212	24.529.953	24.257.618	1.662.061	1.794.738
Afschrijvingen	710.299	653.474	602.232	678.451	672.162	684.447	-51.242	-108.067
Huisvestingslasten	2.079.629	2.151.521	2.240.783	2.234.887	2.217.615	2.205.179	89.262	161.154
Overige lasten	1.955.838	1.960.847	2.002.290	1.887.544	1.915.265	1.918.240	41.443	46.452
TOTAAL LASTEN	29.207.992	29.360.745	31.102.269	30.219.094	29.334.995	29.065.484	1.741.524	1.894.277
SALDO	914.623	12.053	-397.675	-286.311	-42.894	57.668	-409.728	-1.312.298

Saldo baten en lasten								
Saldo financiële baten en lasten	-557	-6.050	-10.182	-9.000	-8.900	-8.900	4.132	9.652
Saldo buitengewone baten en lasten								
TOTAAL RESULTAAT	914.066	6.003	-407.857	-295.321	-51.794	48.768	-367.662	-1.275.752

Analyse verschillen resultaat in het verslagjaar en de begroting

Baten

Extra ontvangen middelen Rijksbijdragen door CAO	1.194.000
Overige verschillen Rijksbijdragen	29.000
Hogere ontvangst overige baten (betreft projecten die ook weer zijn uitgegeven)	109.000
Totaal hogere baten	1.332.000

Lasten

Extra loonkosten die bekostigd zijn in 2019	810.000
Effecten loonkosten inzake nieuwe CAO	1.123.000
Lagere uitgaven opleidingskosten	-227.000
Overige personele verschillen	-44.000
Lagere afschrijvingen ICT en overige apparatuur	-29.000
Lagere overige afschrijvingen	-22.000
Hogere kosten schoonmaak en schoonmaakmiddelen	75.000
Hogere overige huisvestingslasten	14.000
Hogere lasten onderhoud ICT	63.000
Overige verschillen overige lasten	-22.000
Totaal hogere lasten	1.741.000

Samenvattend: de grootste verschillen zowel bij de inkomsten als de uitgaven zijn veroorzaakt door de CAO-wijzigingen en de deels in 2019 ontvangen inkomsten hiervoor. Daarnaast zijn er bij de materiële uitgaven deels extra uitgaven en deels minder uitgaven gedaan; dit is grotendeels veroorzaakt door corona.

Analyse verschillen resultaat in het verslagjaar en voorgaand jaar

De Rijksbijdragen in 2020 zijn hoger dan in 2019 door de aangepaste bekostiging in verband met de CAO-verhoging.

De loonkosten zijn in 2020 om dezelfde reden fors hoger dan in 2019, doordat in 2020 de nabetaling over 2019 en de CAO-aanpassing 2020 zijn aangepast. De daling van de afschrijvingskosten in 2020 wordt veroorzaakt door vermindering van afschrijving van het onderwijsleerpakket, doordat er meer voor licentiemethodes wordt gekozen. Daarnaast hebben er in 2019 eenmalige afschrijvingen plaatsgevonden van niet meer in gebruik zijnde middelen. De stijging van de huisvestingslasten wordt grotendeels veroorzaakt door de hogere dotatie van de onderhoudsvoorziening en de stijging van de schoonmaakkosten en schoonmaakmiddelen.

Verantwoording prestatieboxmiddelen 2020

Omschrijving	bedrag in €
Opleiding en materialen	252.000
Bijdrage cultuur	68.000
Bijdrage ICT	284.000
Bijdrage projecten	63.000
Bijdrage Ixperium	63.000
Bijdrage Technieklokalen	61.000
Bijdrage Werkplein	25.000
Bijdrage Hoogbegaafden klas	25.000
	841.000

Toekomstige ontwikkelingen in de meerjarenbegroting

De Rijksbijdragen nemen de komende jaren af als gevolg van de daling van het aantal leerlingen. De personele lasten nemen in dezelfde verhouding af door de leerlingendaling. De overige lasten dalen hierdoor licht. Het Groeiplan komt in 2021 gereed. Hierin staan onder andere de volgende doelen:

- Voor het beste onderwijs hebben wij mensen nodig die goed zijn in hun vak, zich continu willen verbeteren/ontwikkelen en die samen willen werken aan de doelen van de school. Wij ondersteunen en faciliteren onze professionals/teams hierbij. Wij streven naar divers samengestelde teams. Dit betekent dat wij ook graag mensen in dienst nemen die via zij-instroom/deeltijdopleiding e.d. voor het vak van leraar gekozen hebben. Al onze scholen dragen bij aan het Samen Opleiden van leraren met de HAN Pabo.
- Eigenaarschap van leraren betekent verantwoordelijkheid voor de opbrengsten van het onderwijs en voor het welbevinden van de leerlingen. Dit betekent dat er een schoolklimaat is waarin leraren onderling spreken over de opbrengsten en de rol die zij spelen bij het bereiken van de resultaten: collegiale consultatie, vormen van Lesson Study en bordsessies zijn daartoe geëigende aanpakken. In overleggen/vergaderingen e.d. gaat het over onderwijs (en niet over randzaken). Daarbij gaat het nadrukkelijk ook om de pedagogische opdracht van de school. Weinig is zo pedagogisch als een goede didactiek.
- Onze scholen zijn divers en veelkleurig. Iedere school ontwikkelt zich continu passend bij de eigen populatie (kinderen/ouders/team). Continu ontwikkelen en leren is een proces. Het betekent dat ons onderwijs flexibel is om zich aan te passen, maar tegelijk ook weerstand kan bieden aan hypes. ICT is geen apart vak of vaardigheid maar wordt ingezet om onze doelen te bereiken. Als nieuwe inzichten vragen om investeringen, dan zullen we ervoor zorgen dat deze beschikbaar zijn.
- Groeisaam wil thuisnabij onderwijs organiseren in de regio. Dit betekent dat wij in zoveel mogelijk kernen een school willen houden. Kwaliteit van onderwijs staat daarbij voorop. In de grotere kernen willen we ouders graag keuze bieden door op meerdere scholen verschillende onderwijsconcepten aan te bieden. Iedere school biedt zo passend mogelijk onderwijs. Wij willen graag dat kinderen (zeker jonge kinderen) in hun eigen omgeving naar school kunnen gaan. In de drie gemeenten West Maas en Waal, Druten en Beuningen bieden wij speciaal (basis) onderwijs voor kinderen die extra en speciale ondersteuning nodig hebben, waar mogelijk in combinatie met het reguliere basisonderwijs. De uitstroom van leerlingen naar SO en SBO zal in 2025 maximaal op het gemiddelde landelijk uitstroomniveau liggen.

- Onze schoolgebouwen passen bij de onderwijskundige visie van de school, voldoen aan Klasse B frisse lichteisen en zijn duurzaam gebouwd.

De financiële uitwerking van deze doelen zal stap voor stap in de komende meerjarenbegrotingen jaarlijks volgen. Het ambitieniveau is hoog, dit betekent dat er voldoende financiële ruimte zal moeten zijn, om deze ambities waar te maken.

Balans in meerjarig perspectief

	Realisatie 2019	Realisatie 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023
ACTIVA					
VASTE ACTIVA					
Immateriële vaste activa					
Materiële vaste activa	3.624.720	3.607.255	3.601.504	3.853.942	3.506.195
Financiële vaste activa	204.428	205.645	50.000	50.000	50.000
Totaal vaste activa	3.829.148	3.812.900	3.651.504	3.903.942	3.556.195
VLOTTENDE ACTIVA					
Vorraden					
Vorderingen	1.993.251	2.286.105	2.250.000	2.250.000	2.250.000
Kortlopende effecten					
Liquide middelen	8.666.648	7.886.122	7.532.871	7.285.115	7.712.106
Totaal vlottende activa	10.659.899	10.172.227	9.782.871	9.535.115	9.962.106
TOTAAL ACTIVA	14.489.047	13.985.127	13.434.375	13.439.057	13.518.301
PASSIVA					
EIGEN VERMOGEN					
Algemene reserve	6.270.054	6.870.725	6.637.202	6.625.408	6.714.176
Bestemmingsreserves	1.190.326	181.798	120.000	80.000	40.000
Overige reserves en fondsen					
Totaal eigen vermogen	7.460.380	7.052.523	6.757.202	6.705.408	6.754.176
VOORZIENINGEN	3.448.705	3.590.697	3.327.173	3.383.649	3.414.125
LANGLOPENDE SCHULDEN					
KORTLOPENDE SCHULDEN	3.579.962	3.341.907	3.350.000	3.350.000	3.350.000
TOTAAL PASSIVA	14.489.047	13.985.127	13.434.375	13.439.057	13.518.301

De investering in materiële vaste activa zal voornamelijk vervangingsinvesteringen betreffen. In 2022 is er een investering voor duurzaamheid in een nieuw schoolgebouw opgenomen.

De financiële vaste activa verminderen, doordat hier nog de achterstallige transitievergoedingen onder zijn opgenomen die worden terugbetaald door het UWV. De bestemmingsreserve is fors gedaald, doordat in 2019 hier de gelden onder waren geplaatst die in 2020 aan salarissen uitbetaald moesten worden inzake de CAO-verhoging. De verwachting is dat Groeisaam nog twee jaren negatieve exploitatieresultaten heeft en daarna weer positieve resultaten. Dit verklaart de mutatie van het eigen vermogen. Het vermogen zal bij de invoering van de nieuwe bekostiging fors dalen, doordat dan de vordering op het OCW van ruim 1,3 miljoen zal moeten worden afgeboekt. Dit is nog niet in de bovenstaande balans verwerkt. Ook zal er in 2023 mogelijk een deel van het eigen vermogen overgeheveld moeten worden naar de voorziening groot onderhoud. Hoeveel dit wordt,

zal in 2021 inzichtelijk worden en dan volgt de verwerking hiervan in de nieuwe meerjarenbegroting en balans. In de komende jaren zullen er onttrekkingen worden gedaan uit de voorziening groot onderhoud. Deze zijn mede de oorzaak van de daling van de liquide middelen.

3.3 Financiële positie

Kengetallen

Kengetal	Realisatie 2019	Realisatie 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Signalering	Streefwaarden Groeisaam
Solvabiliteit 2	75,3	76,1	75,1	75,1	75,2	Ondergrens: < 30%	50-67%
Weerstandsvermogen	24,8	23,0	22,6	22,9	23,2	Ondergrens: < 5%	12,5%-21%
Liquiditeit	3,0	3,0	2,9	2,9	3,0	Ondergrens: < 0,75	1 tot 3
Rentabiliteit	3,0	-1,3	-1,0	-0,2	0,2	Ondergrens: -10%	-3% tot 3%
Ratio eigen vermogen/ normatief eigen vermogen (volgens berekening OCW)	1,5	1,4	1,3	1,3	1,3	Bovengrens: 1,0 (per 31-12-2021: 5.019.387=1,0)	n.v.t.

Reservepositie

Volgens de berekening van het normatief eigen vermogen zit Groeisaam boven het gewenste niveau met haar reservepositie. In 2023 volgt er echter met de invoering van de nieuwe bekostiging de afboeking van de vordering op OCW van ruim 1,3 miljoen en zal de voorziening groot onderhoud verhoogd moeten worden, waardoor er een deel van het vermogen naar de voorziening groot onderhoud verschuift. Daarnaast is er per 1 januari 2021 ruim 0,8 miljoen aan eigen vermogen doorgeschoven naar de scholen. Op deze manier hebben de scholen meer keuzevrijheid in de uitvoering van hun toekomstige meerjarenplannen. Daarnaast zijn naar verwachting de komende jaren de resultaten licht negatief. Om bovenstaande redenen vinden wij dat de reservepositie van Groeisaam op dit moment op niveau is. Als blijkt dat deze in de toekomst toch boven niveau komt, dan zal heroverwogen worden of er nog een deel van het eigen vermogen wordt doorgeschoven naar de scholen.

VERWIJZING

Download [jaarrekening 2020](#)