

**Bestuursverslag 2021**  
**Stichting Groeisaam Primair Onderwijs**

## Inhoud

Voorwoord .....	3
1 Het schoolbestuur .....	5
1.1 Profiel .....	5
1.2 Organisatie .....	7
2 Verantwoording van het beleid.....	14
2.1 Onderwijs en kwaliteit.....	14
2.2 Personeel & professionalisering.....	17
2.3 Huisvesting en facilitaire zaken (waaronder ICT) .....	22
2.4 Financieel beleid en bedrijfsvoering .....	26
2.5 Risico's en risicobeheersing.....	32
3 Verantwoording van de financiën .....	33
3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief .....	33
3.2 Staat van baten en lasten en balans.....	34
3.3 Financiële positie.....	36
3.4 Financiële positie.....	38
4 Verslag intern toezicht .....	39
5 Gebruikte afkortingen .....	44

## Voorwoord

Tweeduizend eenentwintig was opnieuw een coronajaar. Dat hadden we niet verwacht en niet gehoopt.

Dit betekende weer een jaar waarin veel van onze tijd en energie ging zitten in zaken die niet zoveel met onderwijs te maken hebben en die ook niet zo tot onze bekwaamheidseisen behoren. We hebben ons ontwikkeld tot deskundige corona-adviseurs en experts in flexibel organiseren.

Aan het begin van het jaar hebben we ook heel duidelijk met elkaar afgesproken dat we – ondanks corona – alle inspanningen zouden doen om onze aandacht te blijven richten op goed onderwijs. Dat is ook gelukt. De doelen die we in onze jaarplannen hebben geformuleerd, hebben we ook grotendeels kunnen realiseren.

We realiseren ons dat dit te danken is aan ons personeel: deskundig, flexibel, betrokken en met grote passie aan het werk.

Enkele highlights van 2021:

Op 1 januari 2021 startte Anne Verhees als bestuurder van Groeisaam. Ze volgde Gerard van der Burgt op. De eerste maanden heeft zij geheel online als bestuurder gefunctioneerd en kennisgemaakt met onze organisatie. Dat is prima gelukt. Daarmee heeft Groeisaam als organisatie ook laten zien dat zij veerkrachtig en flexibel is. Ook online is er veel mogelijk en kan er gewerkt worden aan goed onderwijs.

We hebben in 2021 weer volop ingezet op het boeien en binden van ons personeel. In 2021 zijn er in totaal 43 medewerkers aangenomen. Werving en selectie hebben veel tijd en aandacht gevraagd. Deskundigheidsbevordering heeft dit jaar ook vaak online plaatsgevonden: webinars, online scholingsbijeenkomsten, maar ook door online cursussen te volgen. Groeisaam is aangesloten bij E-wise, waar medewerkers gebruik kunnen maken van een breed online-aanbod. Daarnaast is sterk ingezet op het verbeteren van de ICT-vaardigheden van onze medewerkers.

Het online-onderwijs (opnieuw weer nodig en heel belangrijk) is sterk verbeterd. Door ervaringen te delen en kritisch met elkaar te bespreken wat er goed en niet goed ging, is de werkwijze op iedere school na de eerste ervaringen bijgesteld en in een kwaliteitskaart 'onderwijs op afstand' vastgelegd. Nadat in februari 2021 bekend werd dat er extra middelen (NPO-middelen) kwamen om leerlingen extra te kunnen ondersteunen, is door alle teams geïnvesteerd in een goede analyse (schoolscan) en een NPO-plan dat in hoge mate aansluit bij de visie, het schoolplan en het jaarplan van de school.

Op beleidsgebied zijn enkele regelingen aangepast waar vanuit het fusieverleden nog een 'update' of aanpassing nodig was.

Er is (veelal online) goed samengewerkt met onze partners. Intern met de GMR, extern met de gemeenten, collega-besturen, HAN, kinderopvangorganisaties en vele anderen. Er is een goed en sterk gevoel in onze regio om samen verantwoordelijkheid te dragen. Tijdens de coronacrisis heeft dat zijn waarde bewezen.

In dit bestuursverslag beginnen wij bij de kern van ons werk: goed onderwijs en goed personeel. In de hoofdstukken daarna lichten wij toe hoe het staat met de huisvesting van onze scholen en beschrijven wij de werkzaamheden die wij uitvoeren ten behoeve van het primaire proces. Het financieel beleid wordt gevolgd door een belangrijk hoofdstuk over risicoanalyse en -beheersing. Daarna treft u de financiële verantwoording aan.

Wij hopen dat u ons verslag met interesse leest. We zijn heel benieuwd naar uw reactie. We schrijven dit verslag om verantwoording af te leggen aan u, onze medewerkers en onze partners,

maar ook aan de samenleving als geheel. Wij hebben de opdracht om met publiek geld te zorgen voor goed onderwijs en wij horen graag of deze verantwoording u daar een beeld van geeft.

Anne Verhees  
Lia van Meegen  
Bestuurders Groeisaam

# 1 Het schoolbestuur

In 2021 is de doorvertaling van de fusie van Stichting SPOM en Stichting Oeverwal op diverse beleidsterreinen gerealiseerd. Beleidsstukken zijn nu 'Groeisaamdocumenten' en alle scholen/bestuurskantoor werken nu met dezelfde systemen.

Het Groeiplan 2021 – 2025 is bestemd voor alle medewerkers, ouders en netwerkpartners van Groeisaam en geeft richting aan ons handelen. Vaak noemen we een dergelijk document: 'strategisch beleidsplan'. Wij hebben gekozen voor de term 'Groeiplan' omdat we deze passender vinden. Het Groeiplan is tot stand gekomen door gesprekken en sessies met alle betrokkenen, intern en extern. In 2021 is het Groeiplan door de bestuurders vastgesteld na goedkeuring door de Raad van Toezicht (in het vervolg van dit verslag aangeduid als RvT).

## 1.1 Profiel

### *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.

### *Onze ambities*

Het Groeiplan 2021-2025 geeft richting en koers aan twee pijlers: onderwijsontwikkeling en organisatieontwikkeling. Op basis van de verworven inzichten en opbrengsten uit de evaluatie van de vorige strategische beleidsplannen en van het proces dat voorafging aan de totstandkoming van dit Groeiplan, hebben we vier kernambities geformuleerd. Deze ambities komen voort uit de eerder beschreven visie/missie en waarden. Onderliggend aan deze kernambities is het belangrijkste doel voor de komende jaren: binnen Groeisaam op alle lagen van de organisatie een groeicultuur realiseren. Een kwaliteitscultuur waarin mensen continu reflecteren op en nadenken over verbetering van de organisatie- en onderwijsprocessen.



#### *De basis op orde (kernambitie 1)*

Kwaliteit van onderwijs is leidend voor Groeisaam en onze kerntaak. In elke school moet 'de basis op orde' zijn: de kwaliteit, de opdracht, de visie en de kaders. In de komende Groeiplan-periode richten we ons op het bieden van groeikansen voor álle leerlingen vanuit pedagogisch vertrouwen. Voorwaarden hiervoor zijn een positief en veilig leer- en werkklimaat en een uitdagende leeromgeving. Elke school gaat uit van hoge verwachtingen en maakt deze zichtbaar.

#### *Een brede ontwikkeling (kernambitie 2)*

Uitgangspunt voor Groeisaam is dat we leerlingen toerusten met toekomstgerichte bagage voor een mondiale leefwereld met veel dynamiek. Met bagage die gericht is op een brede ontwikkeling: met basiskennis, mentale veerkracht, houding, vaardigheden, zelfinzicht, metacognitie en waarden en normen. Dat we een goede balans bieden tussen kennis en vaardigheden verwerven (kwalificatie), voorbereiden op deelname aan de maatschappij (socialisatie) en persoonsvorming (subjectivering). Scholen vertalen deze ambities en principes naar een schooleigen, actueel, breed en gevarieerd (leerstof)aanbod waarin leerlingen de (regie)ruimte krijgen om hun talenten te laten opbloeien. Met regieruimte voor leerlingen bedoelen we bijvoorbeeld de keuzevrijheid van leerlingen om alleen of samen te werken, om al dan niet met Chromebooks te werken, om in de klas, in het gebouw of buiten te leren, om te kiezen voor instructie, praktijklessen of eigen verwerking.

#### *Blijvend in beweging (kernambitie 3)*

Groeisaam is blijvend in beweging op elk niveau, van leerling, leraar en school tot bestuur. Bij leerlingen en medewerkers is dit zichtbaar in een attitude van professionele nieuwsgierigheid, creativiteit, onderzoeken en ontdekken. Scholen en bestuur weten af te wisselen tussen opdrachtbewustzijn, contextbewustzijn en veranderkracht, gevoed door creativiteit, slagvaardigheid

en flexibiliteit. Als 'jonge' scholengroep blijft Groeisaam in beweging, met ruimte voor de eigenheid van scholen.

Daarnaast is fysieke 'beweging' in het kader van gezond gedrag een blijvend aandachtspunt voor onze leerlingen en medewerkers.

#### *Bekwame en betrokken mensen (kernambitie 4)*

Voor het beste onderwijs hebben wij mensen nodig die goed willen zijn in hun beroep, die zich continu willen ontplooiën en die streven naar het hoogst haalbare. Collega's die vanuit gedeelde waarden samenwerken aan het in praktijk brengen van de visie en de ambities van de school en het bestuur. Ruimte voor leraren leidt tot eigenaarschap en dat draagt bij aan de kwaliteit van het onderwijs.

Dit zien we terug in een praktijk waarin leraren gedeelde verantwoordelijkheid nemen voor de leerresultaten en het welbevinden van leerlingen. Ook zien we dit terug in een professionele cultuur waarin leraren veelvuldig met elkaar spreken over leerprocessen, didactiek, de leerresultaten en de invloed die zij hierop hebben. Dit vraagt om aandacht voor het werkplezier en om gebruikmaken van de aanwezige expertises.

#### BIJLAGE

Via onderstaande links is het strategisch beleidsplan van Groeisaam ('Groeiplan') te downloaden:

[Groeiplan 2021-2025](#)

[Groeiplan 2021-2025 infographic](#)

#### *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](mailto:info@groeisaampo.nl)

Website: [www.groeisaampo.nl](http://www.groeisaampo.nl)

### *Bestuur*

C.D.M. (Lia) van Meegen

- Voorzitter College van Bestuur
- Voorzitter Stichting Stimulering Techniek Maas en Waal (onbetaald)
- Speciale aandachtsgebieden: personeelszaken & ICT
- Alle andere aandachtsgebieden samen met collega-bestuurder Anne Verhees

A.L. (Anne) Verhees-van Montfort

- Lid College van Bestuur
- Voorzitter College van Bestuur Stichting Trial Beuningen (vanaf 1 januari 2021) (betaald)
- Bestuurder Stichting Reflexief (secretaris) (vanaf 1 januari 2021) (betaald)
- Lid Raad van Toezicht Basis Buren (beëindigd op 1 juli 2021 in verband met code goed bestuur) (betaald)
- Collecte-coördinator Amnesty International (onbetaald)
- Speciale aandachtsgebieden: financiën, huisvesting en privacy
- Alle andere aandachtsgebieden samen met collega-bestuurder Lia van Meegen

Beide bestuurders vormen samen een collegiaal bestuur. De scholen zijn onderling verdeeld.

### *Besluiten College van Bestuur 2021*

De besluitenlijst van het College van Bestuur is te vinden in onderstaande bijlage.

#### BIJLAGE

[Besluitenlijst 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?





### De (gemeenschappelijke) medezeggenschap

De Gemeenschappelijke MedezeggenschapsRaad (in het vervolg van dit verslag aangeduid als GMR) is samengesteld op basis van vertegenwoordiging vanuit de ouders en de medewerkers 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 RvT.

#### BIJLAGE

- [Jaarverslag GMR 2021](#)
- [Werkplan 2021-2022 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 is hierop ook geënt. 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 zijn de bestuurders zichtbaar aanwezig voor en op de locaties en specifiek voor de leidinggevendenden. Door frequent bezoek ontstaat vertrouwen, een gevoel van 'Samen zijn we Groeisaam' en stimuleert dit ontwikkeling en betrokkenheid. De bestuurders blijven ook direct betrokken bij wat er speelt op de locaties en kunnen op deze manier de scholen en de ontwikkelingen dan ook prima vertegenwoordigen in interne en externe gremia. Ook is er zo een frequente mogelijkheid om signalen/ontwikkelingen die de bestuurders elders (intern bestuurskantoor of andere locaties of extern) opdoen, in te brengen op andere locaties. Tijdens dit coronajaar was het in veel mindere mate mogelijk om bezoeken op locaties af te leggen. Wanneer dit toegestaan was (conform de protocollen) is dit natuurlijk gebeurd, maar de meeste overleggen en gesprekken hebben in 2021 online plaatsgevonden.

Intern	Waarde en frequentie
Het als bestuurders, 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 bestuurders 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 bestuurders en stafleden Onderwijs en Kwaliteit, ICT	Structureel 6 x per jaar, naast meer frequente tussentijdse contacten
Bestuurlijk overleg tussen bestuurders 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
<b>Extern verbonden partijen</b>	<b>Waarde en frequentie</b>
Gemeenten (Beuningen, Druten, West Maas en Waal)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Minimaal ieder kwartaal overleg met de wethouder Onderwijs over alle lopende ontwikkelingen</li> <li>• LEA (lokaal educatieve agenda) overleg per gemeente</li> <li>• Werkgroepen VVE</li> <li>• Overleg met ambtenaren over cultuureducatie/techniekonderwijs/afstemming jeugdzorg/leerplicht etc.</li> <li>• Huisvestingsoverleg (totstandkoming en uitvoering Integraal Huisvesting Plan in Beuningen/Druten/West Maas en Waal)</li> </ul>
KION	Convenant over samenwerking
Andere kinderopvangorganisaties	Uitvoeringsoverleg op locatieniveau
Pax – voortgezet onderwijs in Druten en Beneden-Leeuwen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Werkgroep PO-VO</li> <li>• Regulier overleg tussen bestuurders</li> </ul>
Andere scholen voor voortgezet onderwijs in Nijmegen/Wijchen/Tiel/Oss	Afstemming over procedures bij de overgang PO-VO
Samenwerkingsverband Passend Onderwijs Stroomland	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Deelname van de bestuurders aan de Deelnemersraad</li> <li>• Deelname aan de werkgroepen 'Inhoud' en 'Financiën' van het samenwerkingsverband</li> <li>• Bestuurlijk overlegplatform Tussen de Rivieren</li> <li>• Afstemmingsoverleg (maandelijks) met de coördinator van het platform Tussen de Rivieren</li> <li>• Klankbordgroep (met Trivium en Montijn) Passend Onderwijs</li> </ul>
HAN Pabo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stuurgroep Samen Opleiden</li> <li>• Regiowerkgroep Samen Opleiden/zij-instromers</li> </ul>
Regionaal overleg Leren en Lesgeven met ICT	Stuurgroep regio Nijmegen besturen/HAN Pabo/HAN onderzoek
Regionaal bestuurlijk overleg over een regionale kennisagenda	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"> <li>• <i>Deelname ALV en webinars</i></li> <li>• <i>Deelname Expertgroep Professionele Teams</i></li> <li>• <i>Uitvoeren van bestuurlijke visitaties bij andere besturen</i></li> </ul>	<p>2 x per jaar ALV en 6 x per jaar webinar 4 dagdelen per jaar</p> <p>3 x per jaar</p>
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 mogen. Van controleren naar vertrouwen. Van 'wat kan niet' naar 'wat kan wel'.</i>	4 x per jaar
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
<b>Projecten</b>		<b>Waarde en frequentie</b>
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		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- uitbreiding KC Beneden-Leeuwen) en nieuwbouw De Tweestroom		Overleg met gemeenten, hooravonden ouders
Regionale Kennisagenda		Besturen PO in de regio Ede/Wageningen/Arnhem/Nijmegen/Oost Noord-Brabant/Maas en Waal stellen samen met de HAN (onderzoek en opleiding) en de PO Raad een innovatieve kennisagenda op voor de regio Gelderland-Oost

#### TIP

Meer informatie over samenwerkingsverbanden? Kijk naar [www.samenwerkingsverbandenopdekaart.nl](http://www.samenwerkingsverbandenopdekaart.nl)

#### *Klachtenbehandeling*

Er zijn in 2021 vier klachten terechtgekomen bij de externe vertrouwenspersonen. Drie klachten zijn na diverse gesprekken en het maken van afspraken/acties tot tevredenheid afgerond. Eén zaak loopt nog.

Er is één melding bij de bestuurders gedaan betreffende onenigheid over de groepsindeling. Deze zaak is terugverwezen naar de directeur/school.

Bij één school loopt een zaak betreffende de afscheiding van het schoolplein met de tuin van burens. Eerst gedaagde in deze zaak is de gemeente Druten vanwege het geven van toestemming voor het plaatsen van deze afscheiding. Groeisaam is tweede gedaagde in deze kwestie. De rechtbank heeft de gemeente in het gelijk gesteld, maar de betreffende mensen hebben hoger beroep aangekondigd. Naast klachten zijn er verschillende meldingen gedaan door ouders over diverse zaken bij de bestuurders. Dit betrof zaken die op schoolniveau opgelost dienen te worden. De bestuurders hebben in overleg met betreffende directeuren en ouders meegezocht naar oplossingen en erop toegezien dat gesprekken zijn gevoerd en acties/afspraken zijn gemaakt.

Ook waren er in 2021 weer specifieke meldingen betreffende coronazaken. Soms van individuele ouders en soms van groepen ouders. Deze ouders gaven aan dat ze het niet eens waren met coronamaatregelen als:

- het gebruik van mondkapjes op school;
- het gebruik van zelftesten door leerlingen;
- niet toestaan van externen in de school etc.

Alle ouders hebben van de directeur of bestuurder een reactie ontvangen. Op anonieme mails is niet gereageerd.

Geregeld hebben deze kwesties ook geleid tot vragen in de MR/GMR, sommige ouders hebben zich ook gewend tot de inspectie, de gemeente en andere instanties. De corona-aanpak van de bestuurders wordt geregeld geëvalueerd (door het bestuur zelf, met de directeuren en teams, de GMR, de RVT en het speciaal hiervoor opgerichte crisisteam). Deze evaluaties leiden tot bijstellingen in werkwijze en aanpak.

Groeisaam is per 1 november aangesloten bij 'Vertrouwenwerk' ([www.vertrouwenwerk.nl](http://www.vertrouwenwerk.nl)). Zij nemen de rol van 'externe vertrouwenspersoon' over van de drie vrijwillige vertrouwenspersonen waar Groeisaam tot dan toe mee werkte. Voor deze overstap is gekozen om professionele ondersteuning te kunnen bieden aan betrokkenen bij scholen als er sprake is van klachten, miscommunicatie, onheuse bejegening, machtsmisbruik, pesten en dergelijke. Zij kunnen worden ingezet op verzoek van ouders, leerlingen, medewerkers, interne vertrouwenspersonen ('klachtcontactpersonen'), directies en bestuur van onze scholen. Ook verzorgen zij twee keer per jaar een scholingsbijeenkomst voor de interne vertrouwenspersonen/klachtcontactpersonen. Ook met deze externe vertrouwenspersonen wordt jaarlijks een evaluatiegesprek gevoerd, waar nodig leidend tot bijstellingen in aanpak en beleid. In 2021 is bv. de rol van de interne klachtcontactpersoon duidelijker beschreven en besproken met betrokkenen (de interne klachtcontactpersonen en de directeuren).

#### BIJLAGE

[Groeisaam Klachtenregeling](#)

### *Juridische structuur*

Groeisaam is een stichting. Bij de start op 1 januari 2020 is ook een nieuwe 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.<sup>1</sup> Voor Groeisaam is van toepassing dat er een organieke scheiding is (two-tiermodel).

### *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. Groeisaam onderschrijft deze Code Goed Bestuur.

#### BIJLAGE

[Groeisaam Managementstatuut](#)

---

<sup>1</sup> Wij hanteren de definities uit de Code Goed Bestuur primair onderwijs. Zie: <https://www.poraad.nl/goed-bestuur>

## 2 Verantwoording van het beleid

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

### BIJLAGE

#### [Bovenschools jaarplan 2021](#)

### 2.1 Onderwijs en kwaliteit

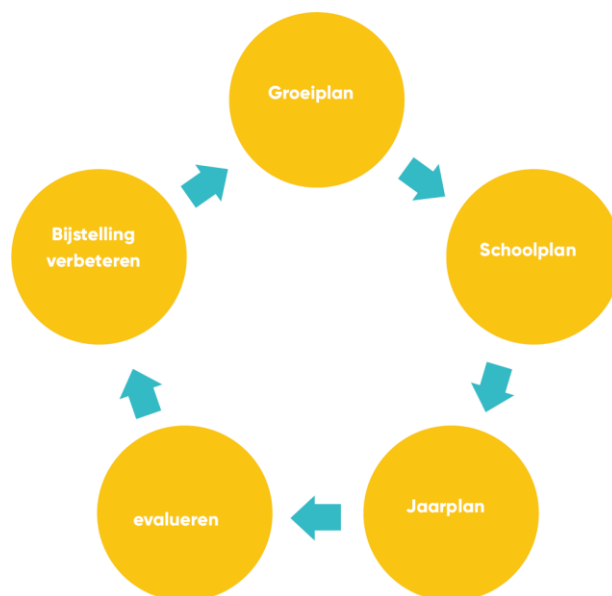
#### *Onderwijskwaliteit*

In 2021 hebben we uitvoering gegeven aan het in 2020 vastgestelde kwaliteitsbeleid. Alle scholen geven vorm aan het kwaliteitsbeleid door cyclisch te werken vanuit visie, doelen, verbeterplannen, uitvoering en evaluatie. Wat weer leidt tot bijstelling van de plannen.

In 2021 is het Kwaliteitsbeleid van de stichting aangevuld met:

- De paragraaf Bestuur en kwaliteit. In deze paragraaf gaan we in op de kwaliteitscyclus op stichtingsniveau.
- De bijlage Kwaliteitskalender. Een overzicht voor de directeuren waarin per maand is opgenomen welke activiteiten op het gebied van kwaliteitszorg kunnen of moeten worden uitgevoerd

Alle scholen hebben (minimaal) twee kwaliteitsgesprekken gevoerd met bestuurder en staflid Onderwijs en Kwaliteit aan de hand van een vooraf vastgestelde agenda én de door de school gewenste gesprekspunten. Belangrijk onderdeel van deze gesprekken was niet alleen het kwaliteitszorgsysteem, maar ook de kwaliteitscultuur van de school. Tijdens de kwaliteitsgesprekken zijn ook de ingevulde instrumenten vanuit de schoolzelfevaluatie besproken. Een deel van de scholen gebruikt daarvoor het instrument van WMK, anderen doen dat aan de hand van een eigen portfolio op basis van het inspectiekader. Bij een aantal scholen moet hier nog verder invulling aan worden gegeven. In de beleidsgroep Kwaliteit werken stafleden en directeuren samen aan de uitwerking van de doelen in het bovenschoolse jaarplan.



De beleidsgroep Kwaliteit is dit jaar weer actief geweest in de beleidsvoorbereiding, ondersteuning en uitwerking van het kwaliteitsbeleid. Aan deze beleidsgroep nemen de twee stafleden Onderwijs en Kwaliteit deel en drie directeuren. Onderwerpen die besproken zijn: bijstelling kwaliteitsbeleid, data-analyse op bestuursniveau van resultaten LOVS en eindtoets, voorbereiding thema's voor het directeurenoverleg, voorbereiding inspiratiebijeenkomst (thema uit strategisch beleidsplan), werkwijze NPO/jaarplannen, bijstelling protocol LOVS -HGW/OGW, referentieniveaus.

## BIJLAGEN

- [Groeisaam Kwaliteitsbeleid](#)
- [Rapportage resultaten 2021](#)

### Doelen en resultaten

Binnen ons jaarplan zijn elf doelen gesteld op gebied van onderwijs en drie doelen op het gebied kwaliteit. Deze kwamen voort uit het jaarverslag van 2020 en het (toen nog) concept strategisch beleidsplan. In 2021 is het Groeiplan vastgesteld en daarna ook de doelen voor 2022. De meeste doelen van 2021, zoals opgesteld in het jaarplan zijn behaald.

- **Kwaliteit:** aan de hand van WMK of het eigen portfolio beschrijven de scholen hun meetbare en merkbare doelen en resultaten. Wat de meetbare resultaten betreft: er is in 2021 een goede stap gezet in het werken met referentieniveaus. De scholen hebben hun eigen schooldoelen geformuleerd en zijn zich bewust van de landelijke eisen. Tijdens de kwaliteitsgesprekken is ingegaan op de wijze waarop deze doelen tot stand zijn gekomen en in hoeverre het team hierbij betrokken is.

Het Cito LOVS toetskader voor Groeisaam is vastgesteld. De scholen weten waaraan ze moeten voldoen en welke toetsen moeten worden afgenomen. De behaalde resultaten op bestuursniveau zijn in kaart gebracht (zie bijlage). We hebben dit jaar ernstige hinder ondervonden van corona. Niet alle gewenste toetsen konden afgenomen worden, hetgeen het trekken van conclusies bemoeilijkte. De scholen hebben wel meegedaan aan de eindtoets. Hoewel de inspectie deze resultaten 'niet meetelt', kijken we met de scholen wel naar mogelijke risico's, mede aan de hand van deze resultaten. Dit doen we altijd in samenhang met de inschatting van de LOVS-resultaten én de professionele cultuur op een school.

Van de vijf geplande audits zijn er in verband met corona twee geannuleerd: deze zijn doorgeschoven naar 2022.

- **Professionalisering:** er is een grote groep leraren (160) gestart met e-learning. Daarbij gaat het niet alleen om de individuele professionaliseringsbehoefte, maar ook om blended learning: in hoeverre wordt de individuele professionalisering verbonden met de schoolontwikkeling (gespreksonderwerp bij kwaliteitsgesprekken)? De bovenschoolse PLG's zijn dit jaar niet van de grond gekomen. Toch wordt op andere manieren blijvend gezocht naar bovenschoolse professionalisering: netwerken, werkgroepen, bespreken NPO-plannen, inspiratiemiddagen.



- We bouwen de VVE-samenwerking op de scholen steeds verder uit. We stimuleerden dit door netwerkbijeenkomsten met pedagogisch medewerkers en leraren te organiseren, maar het zijn vooral de scholen zelf waar inhoud wordt gegeven aan de samenwerking. De monitoring van de VVE-kwaliteit op schoolniveau zal plaatsvinden in februari 2022. Met twee gemeenten (Beuningen en West Maas en Waal) zijn inmiddels resultaatafspraken gemaakt. Deze moeten nog naar de 'scholen worden gebracht'; de afspraken zijn gebaseerd op de

bestaande onderwijspraktijk. In 2022 willen we komen tot afspraken voor de drie gemeenten.

- In het kader van Passend Onderwijs is een werkgroep bezig geweest met de invulling van Plusklas en Werkplein. De afronding zal plaatsvinden in 2022.
- Op de scholen is in 2021 veel ervaring opgedaan met online-onderwijs. Deze ervaring was positief, de aanleiding helaas niet: lockdowns, ziekte medewerkers en quarantaines vormden ook een bedreiging voor de continuïteit van het onderwijs. De scholen gaan hier zo goed mogelijk mee om en hebben laten zien dat ze snel kunnen schakelen en enorm flexibel zijn. Vormgeving en afspraken zijn vastgelegd in schoolafspraken (kwaliteitskaarten).
- Verschillende scholen hebben in 2021 een beroep gedaan op de IOP-subsidies om extra ondersteuning te kunnen geven aan kinderen. Daar bovenop kwamen de landelijk NPO-gelden beschikbaar en de vraag aan scholen om gericht te werken aan 'het wegwerken van achterstanden'. De scholen hebben de NPO-plannen opgenomen in hun jaarplannen. Daarmee hebben we de besteding van deze gelden geïntegreerd met het kwaliteitsbeleid van de scholen; het NPO-budget wordt niet alleen gebruikt voor 'extra handen' ten behoeve van begeleiding van leerlingen, maar ook duurzaam ingezet door aandacht te besteden aan borging en professionalisering. In de uitvoering van de plannen worden sommige scholen (zeker eind 2021) gehinderd door de beperkte personele inzet (afwezigheid vervanging bij ziekte). Een NPO-werkgroep van Groeisaam heeft initiatieven genomen voor de NPO-aanpak en doet aanbevelingen voor de scholen.

Wat betreft onderwijsresultaten verwijzen we naar de website [www.scholenopdekaart.nl](http://www.scholenopdekaart.nl)

#### *Toekomstige ontwikkelingen*

- Evaluatie en aanpassing NPO-doelen.
- In jaarplannen concrete doelen formuleren met betrekking tot brede ontwikkeling.
- Meetbare kwaliteit: monitoring signaalwaarde referentieniveaus en LOVS begrijpend lezen; vervolgcacties op scholen. Toetsen en volgsystemen passen bij visie en doelstelling van de school (binnen de kaders van Groeisaam).
- Vaststellen veiligheidsbeleid Groeisaam.
- Vaststellen resultaatafspraken VVE.
- Thema kansengelijkheid agenderen in netwerken.
- Werken aan inclusiever onderwijs.
- Bovenschoolse kwaliteitszorg: oriëntatie op herkennen van risicoscholen.
- Professionalisering: evaluatie e-learning, uitvoeren inspiratiemiddagen en versterken IB-netwerk.
- Groei-impuls stimuleert onderzoek naar onderwijsinnovaties.

#### *Internationalisering*

Binnen Groeisaam is geen beleid op het thema internationalisering. Internationale studiereizen worden gestimuleerd.

#### *Inspectie*

Er is in dit kalenderjaar geen bestuursonderzoek geweest. Er zijn wel enkele thema-onderzoeken op scholen geweest: het themaonderzoek leerlingpopulatie en het doorstroomonderzoek schoolloopbanen (procedures overgang van po naar vo).

#### *Visitatie*

Er heeft in 2021 geen bestuurlijke visitatie plaatsgevonden.



## Passend Onderwijs

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

- De middelen voor arrangementen en basisondersteuning hebben in 2021 een totaal omvang van € 406.000.

Deze zijn als volgt onderverdeeld:

- *De basisondersteuning.* Hiervoor is een bedrag van € 197.000 ingezet. Dit betreft de basisgelden per leerling. Deze zijn grotendeels ingezet in de formatie per school; enkele scholen hebben dit ingezet voor materiële middelen (bijvoorbeeld softwareprogramma's).
- *Arrangementen.* Hiervoor is een bedrag van € 209.000 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.

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

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

Daarnaast is uit bestuursmiddelen en uit subsidiegelden van drie gemeenten ambulante ondersteuning aan anderstalige kinderen bekostigd.

Vanuit het samenwerkingsverband zorgen ondersteuners voor leerling- en leraarondersteuning. Daarnaast heeft elke school een schoolcontactpersoon vanuit het platform die samen met IB'er regelmatig overlegt over de benodigde ondersteuning op de school. Afhankelijk van de werkwijze van de verschillende gemeenten worden aan dit overleg ook contactpersonen van het Sociaal Team toegevoegd.

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.

Onderwerp van gesprek in 2021 waren de hoge verwijzingspercentages S(B)O in onze regio en de financiële consequenties. Dit maakt dat het thema 'naar inclusiever onderwijs' in 2022 op de agenda zal staan. Een eerste stap is in 2021 gezet doordat we samen met het samenwerkingsverband de monitoringsgesprekken over ondersteuning en verwijzing met de scholen hebben gevoerd. Hierdoor heeft Groeisaam meer zicht gekregen op de invulling van Passend Onderwijs op de verschillende scholen. De resultaten uit deze gesprekken zullen meegenomen worden in de kwaliteitsgesprekken van Groeisaam.

## 2.2 Personeel & professionalisering

### Integraal personeelsbeleid

Met betrekking tot personeelsbeleid zijn de volgende strategische doelen in het jaarplan 2021 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 RvT en GMR betrokken. Vanuit de spreekuren die de stafleden P&O 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 de beleidsgroep Personeel (met inbreng van medewerkers en stafleden), evt. werkgroepen (met een tijdelijke opdracht), besproken in het directieoverleg en stafoverleg en worden vervolgens ter advies/besluitvorming in directieoverleg/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 komen voort uit het Groeiplan. Bij de evaluatie aan het eind van het vierde kwartaal 2021 is elk subdoel geëvalueerd. In grote lijnen 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 2021:

- Beleid duurzame inzetbaarheid
- Ontwikkelen van een gezamenlijke visie en opstellen van gedragen gezondheidsbeleid
- Huis van Werkvermogen is ingebed in onze organisatie

De gestelde doelen zijn behaald.

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). In het beleidsstuk is er aandacht voor generatiemanagement. In het eerste kwartaal van 2021 is instemming verleend door de GMR op de Verlofregeling in het kader van duurzame inzetbaarheid.

Het gezondheidsbeleid is in het eerste kwartaal van 2021 vastgesteld.

Het monitoren van verzuim en het terugdringen van verzuim heeft gedurende heel 2021 prioriteit gehad. Het verzuim voor de gehele stichting is teruggebracht naar 4,9%.

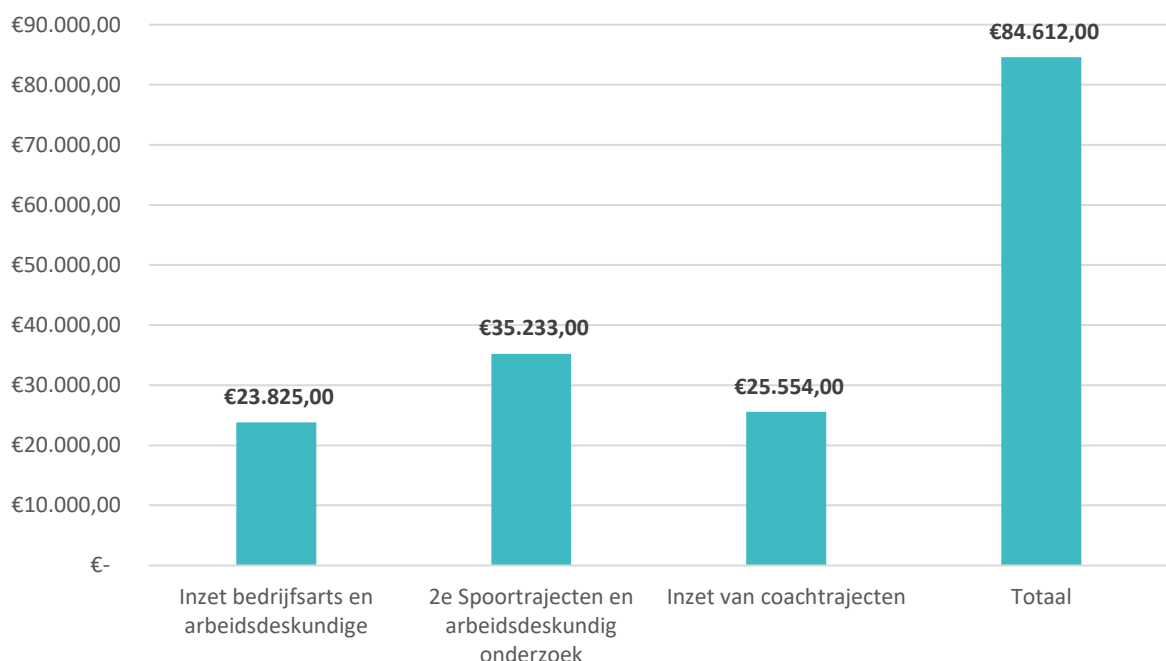
Aandacht ligt vooral op het preventief inzetten van interventies om langdurig verzuim te voorkomen en de medewerker verantwoordelijk te maken voor zijn eigen verzuim en handelen daarin.

De maatregelen als gevolg van corona hebben ervoor gezorgd dat de meldingsfrequentie is gehalveerd ten opzichte van voorgaande jaren. Wel is te zien dat de coronamaatregelen in de loop van heel 2021 zorgen voor meer onrust, vervangingsproblematieken en daardoor een hogere werkdruk bij de medewerkers.

De laatste scholen hebben in juni 2021 de workshops gehad met betrekking tot de gesprekscyclus (wij spreken over 'Het huis van werkvermogen'). Alle nieuwe medewerkers worden uitgenodigd voor de workshop, zodat ook zij bekend zijn met dit instrumentarium.

In onderstaand overzicht staan de uitgaven duurzame inzetbaarheid in 2021 vermeld.

### Kosten t.b.v. duurzame inzetbaarheid



## 2. Optimale personeelsformatie

Optimale personeelsformatie heeft drie subdoelen voor 2021:

- Procedure beoordelen
- Mobiliteitsbeleid
- Beleid werving en selectie

Verplichte mobiliteitsbeleid is vastgesteld, net zoals het beleid werving en selectie. De procedure beoordelen is gedeeltelijk afgerond.

De GMR heeft in het eerste kwartaal van 2021 ingestemd met de procedure beoordelen en inzet personeel met de daarbij behorende beoordelingsformulieren. In 2022 worden de beoordelingsformulieren voor de OOP'ers voorgelegd aan de GMR.

In het laatste kwartaal van 2021 zijn er vlootschouwgesprekken gevoerd met alle directeuren in het kader van strategische personeelsplanning (SPP). In 2022 volgt vanuit de analyse van de gevoerde gesprekken een plan van aanpak.

De analyse van de vlootschouwgesprekken is de input om te komen tot een duidelijk strategisch personeelsbeleid. Mobiliteitsbeleid zal daar ook onderdeel van zijn, vandaar dat dit punt uit het jaarplan van 2021 is doorgeschoven naar 2022.

Het beleid werving en 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 beleid werving en selectie, met voldoende structuur en flexibiliteit om snel en goed te kunnen handelen. Het onlinesysteem Meesterbaan heeft daarbij meegewerkt.

### 3. *Professionaliseringsbeleid*

Professionaliseringsbeleid heeft twee subdoelen:

- Professionaliseringsstatuut
- Begeleiding medewerkers

De gestelde doelen zijn behaald. In het derde kwartaal is door de GMR ingestemd met het statuut. Het begeleidingsbeleidsstuk is ingebed. Extra aandacht behoeft de begeleiding van de onderwijsassistenten. In 2022 wordt verder uitgewerkt hoe deze begeleiding eruit komt te zien, in welke vorm en wie daarbij een rol heeft.

### 4. *Toegankelijk HR-beleid*

Sinds het begin van 2021 is het personeelshandboek operationeel voor iedere medewerker via Intranet. 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.

Daarnaast heeft iedere medewerker sinds het begin van het schooljaar 2021-2022 toegang tot zijn eigen dossier in het personeelsinformatiesysteem Visma.

#### *Beleidsgroep Personeel:*

In de beleidsgroep Personeel zijn de volgende onderwerpen behandeld en afgerond in het jaar 2021:

- Vlootschouwgesprekken.
- Workshops Huis van Werkvermogen zijn geregeld voor alle (nieuwe)medewerkers.
- Beoordelingsformulieren leraar en onderwijsassistent, handleiding, competentieprofiel en procedure beoordelen en inzet personeel zijn behandeld en vastgesteld door de GMR.
- Verlofregeling in het kader van duurzame inzetbaarheid.
- Vervangingsbeleid.
- Gezondheidsbeleid.
- Regeling vergoeding hulpmiddelen.
- Plan Verzuim (vanuit het Vervangingsfonds) is afgerond en wordt gemonitord in de beleidsgroep Personeel, waarbij P&O kartrekker blijft.

- Beleid tot verplichte overplaatsing.
- Functiehuis, implementatie en rollen specialisaties.

### *Toekomstige ontwikkelingen*

Zoals hierboven is aangegeven, krijgt een aantal onderwerpen een vervolg in 2022. Daarnaast staan o.a. de volgende onderwerpen op de agenda voor het jaarplan 2022: strategisch personeelsbeleid, gezondheidsbeleid en arbodienstverlening, zij-instroombeleid, promotiebeleid, opleidingsplan directeuren.

De wijziging in het reglement participatiefonds met ingang van 1 augustus 2022 kan een risico betekenen voor de uitkeringslasten van Groeisaam. Dit vraagt extra aandacht in 2022 als het gaat om het beheersbaar houden van uitkeringsgelden. Tevens kunnen landelijke beleidsaanpassingen leiden tot veranderingen in het beleid van Groeisaam. Ook zullen wij blijven anticiperen op de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt: boeien en binden van personeel, inspelen op situaties van krimp/groei.

### *Uitkeringen na ontslag*

Er worden maatregelen genomen om werkloosheidskosten in de toekomst te voorkomen, zeker met het oog op de wijziging in het participatiefonds per 1 augustus 2022, waarbij het grootste gedeelte van de uitkering voor rekening van Groeisaam komt. De gesprekscyclus biedt de directeur houvast om het gesprek met zijn/haar medewerker aan te kunnen gaan over het welbevinden en functioneren. Er wordt ingestoken op het goede gesprek tussen medewerker en werkgever. Dit wordt vastgelegd en de directeur zorgt voor een juiste dossieropbouw.

Door o.a. het voeren van het juiste gesprek wordt voorkomen dat we afscheid dienen te nemen van (tijdelijke) medewerkers, waarbij wij verantwoordelijk worden gehouden voor de uitkeringskosten. Cruciaal bij nieuwe medewerkers is het juiste selectiegesprek, vervolgens conform de gesprekscyclus het houden van functioneringsgesprekken en het beoordelingsgesprek, waarbij gezorgd wordt voor goede documentering hiervan.

### *Aanpak werkdruk*

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, vakleraar of administratieve ondersteuning.

### *Arbeidsmarkttoelage*

Op 14 oktober jl. is de Regeling bijzondere en aanvullende bekostiging uitvoering arbeidsmarkttoelage Nationaal Programma Onderwijs PO en VO gepubliceerd. Voor Groeisaam betekent dit dat er één school is die valt binnen de 15% van de scholen in Nederland die voor deze bekostiging in aanmerking komen.

Verdeling van de arbeidsmarkttoelage over alle Groeisaam scholen betekent een grote versnippering van de toelage, waarbij er voor iedere Groeisaam medewerker netto slechts een klein bedrag overblijft. Groeisaam kiest ervoor om bij de oorspronkelijke regeling te blijven. Dit betekent dat alleen De Vuurvlinder in aanmerking komt voor de arbeidsmarkttoelage.

## BIJLAGEN

[Verantwoording werkdrukmiddelen 2021-2022](#)

[Overzicht verzuimcijfers 2021](#)

[Kengetallen personeel 2021](#)

## 2.3 Huisvesting en facilitaire zaken (waaronder ICT)

### *Huisvesting*

#### *Doelen en resultaten*

Het IHP (Integraal Huisvestingsplan) voor de scholen in de gemeente West Maas en Waal is in de zomer van 2021 afgerond en vastgesteld in de gemeenteraadsvergadering van januari 2022. Hierin staan de afspraken vermeld over renovatie en nieuwbouw van de scholen in de gemeente West Maas en Waal. De ambities die door de gemeente, Groeisaam, Pax en Trivium samen zijn uitgesproken, zijn zowel op het gebied van duurzaamheid, frisse scholen en samenwerking met kinderopvang vastgelegd in dit plan. Voor de komende raadsperiode moeten de besluiten over uitbreiding KC Beneden-Leeuwen, samenwerking met De Kom en Trivium in één gebouw in Wamel en nieuwbouw De Tweestroom in Altforst verder uitgewerkt en gerealiseerd worden. De Mariënhof en St. Lambertusschool volgen in de daaropvolgende periode.

In 2021 heeft de gemeenteraad van Druten besloten om in beide kernen Deest en Afferden een school te behouden. Voor Deest is er inmiddels een haalbaarheidsonderzoek gestart dat ter ondersteuning wordt gebruikt bij de keuze voor nieuwbouw of (grootschalige) renovatie. Vanwege nieuwe (hogere) leerlingprognoses heeft dit vertraging opgelopen. Dit plan zal naar verwachting in juni/juli 2022 worden voorgelegd aan de gemeenteraad. Voor de school in Afferden zal een vergelijkbaar onderzoek worden gedaan. Op de middellange termijn staan De Octopus in Horssen en een deel van De Appelhof op het IHP in Druten op de planning voor renovatie/nieuwbouw. In 2021 heeft de gemeente Druten besloten om het kleutergebouw bij 't Geerke niet langer in stand te houden. Zolang er geen grote onderhoudskosten aan verbonden zijn, houdt Groeisaam het gebouw in stand, maar uiteindelijk moet dit gebouw worden afgestoten. In 2021 is ook het besluit genomen dat IKC De Kubus een gymvoorziening bij school krijgt. In 2022 neemt de raad een besluit over de financiering en uitvoering, die naar verwachting een jaar zal duren. Tot die tijd kunnen we gebruik maken van de gymzaal van Pax.

In Beuningen is in 2021 de aanbouw van een kleutergymlokaal bij De Vuurvlinder gerealiseerd, waarbij eveneens een extra lokaal is geplaatst vanwege de samenwerking met de kinderopvang. Het onderzoek naar mogelijke huisvesting van SBO Klavervier in het MFA in Ewijk is afgerond met een negatief advies. Er is een nieuw onderzoek gestart op basis waarvan de gemeenteraad een besluit zal nemen over nieuwbouw of grootschalige renovatie op de huidige locatie van Klavervier. Hierbij is door Groeisaam in overleg met KION en Driestroom de wens uitgesproken om hier ook ruimte te creëren voor gespecialiseerde kinderopvang, om samenwerking tussen kinderopvang en SBO ook voor kinderen met een extra ondersteuningsvraag vorm te kunnen geven.

De nieuwbouw van De Dromedaris heeft vertraging opgelopen. Dit heeft te maken met de weerstand op de tijdelijke huisvesting bij de omwonenden, maar ook de tegenvallende aanbesteding voor de nieuwbouw. Tevens is gebleken dat door de leerlinginstroom er een grotere ruimtebehoefte is dan in de oorspronkelijke plannen was voorzien. In de begroting van Groeisaam is de bijdrage voor duurzame investeringen voor De Dromedaris opgenomen.

Onze school in Winssen groeit eveneens en door de inzet van NPO-middelen hebben we steeds meer lokalen in gebruik. Omdat in deze kern de kinderopvang gevestigd is in lokalen die eigenlijk bestemd zijn voor onderwijs, knelt dit nu in het huisvestingsvraagstuk. We willen graag de kinderopvang in

school behouden en zijn daarom samen met de gemeente en kinderopvang aan het onderzoeken waar uitbreidingsmogelijkheden liggen.

In 2021 is wederom een vijftal scholen onderzocht om te kijken hoe duurzaamheidsaspecten kunnen worden opgenomen in het meerjarenonderhoudsplan. Er is een keuze gemaakt om bepaalde duurzaamheidsinvesteringen op te nemen in de meerjarenonderhoudsbegroting van 2022. Tevens is besloten om in 2022 dit onderzoek even op te schorten, omdat de nog niet gescande schoolgebouwen veelal op de nominatie staan voor renovatie of nieuwbouw. In deze plannen worden ook de duurzaamheidsaspecten beoordeeld en op basis daarvan worden keuzes gemaakt.

### *Toekomstige ontwikkelingen*

Naast de hierboven genoemde ontwikkelingen die voortkomen uit de integrale huisvestingsplannen van de gemeenten dan wel de duurzaamheidsscan, merken we dat door nieuwbouwplannen en door stijging van het geboortecijfer een aantal van onze scholen te klein wordt. Dat merken we met name bij onze relatief nieuwe schoolgebouwen. Daling of stijging van het leerlingaantal heeft invloed op de personeelsbehoefte, maar ook op de huisvestingsbehoefte. De inzet van NPO-middelen maakt dit vraagstuk nog urgenter. We nemen deze ontwikkelingen mee en zijn met verschillende gemeenten en partners in gesprek over oplossingen. Het ruimtegebrek wordt ook ervaren bij de kinderopvang.

Er is in 2020 en 2021 naar aanleiding van het coronavirus onderzoek gedaan naar de ventilatie op scholen. Dit heeft bij één school geleid tot aanspraak op de subsidie van 30% op aanpassingen van het ventilatiesysteem. Bij de andere scholen wordt de luchtkwaliteit middels metingen bijgehouden en waar nodig worden ramen en deuren opengezet, zodat het binnenklimaat beheersbaar blijft. In 2022 zullen er nieuwe metingen worden gedaan op basis waarvan we opnieuw kijken naar mogelijke aanpassingen. De overheid heeft hiervoor ook ondersteuning beschikbaar gesteld. Mocht dit leiden tot nieuwe investeringen dan worden deze meegenomen in het meerjarenonderhoudsplan.

### *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, waar het kan, opgenomen in de meerjarenonderhoudsbegroting. In het geval van onderhoud kiezen we, waar mogelijk, voor een duurzame variant, waarbij we rekening (moeten) houden met terugverdiencapaciteit. Voor energie hebben we gekozen voor groene energie.

### *ICT*

#### *Afstandsonderwijs en hybride onderwijs*

Ook dit jaar is er op veel scholen een beroep gedaan op de onderwijskundige inzet van ICT ten aanzien van de continuïteit van het onderwijs. Bij veel scholen bleek het namelijk noodzakelijk om bepaalde groepen tijdelijk volledig op afstandsonderwijs over te laten gaan. Daarnaast is meer en meer de 'hybride' vorm ingezet. Dit wil zeggen dat enkele leerlingen en/of mogelijk de leraar thuis zat en de grootste groep leerlingen op school. Dit jaar kenmerkt zich vooral in het blijven toepassen van de eerder geleerde technieken en daar waar nodig en mogelijk zijn er voorzichtig nieuwe tools gebruikt. Hierbij wordt er vooral op onderwijskundig niveau wat meer naar feedback en interactie gezocht.

Bij aanvang van het jaar hebben we de Chromebooks uit kunnen delen die Groeisaam vanuit een impuls- en ondersteuningssubsidie van de overheid heeft aangevraagd. In totaal zijn er meer dan 850 Chromebooks verdeeld over onze scholen. Dit heeft ertoe geleid dat er veel meer leerlingen konden beschikken over een device tijdens onderwijssituaties.

### De basis op orde: infrastructuur

Doordat er met meer en meer draadloze devices gewerkt wordt in onze scholen, zien we dat er voortdurend meer eisen gesteld worden aan een goede infrastructuur. Gek genoeg wil het verbeteren van een draadloos netwerk zeggen dat er ook aandacht moet zijn voor het bekabeld netwerk. In 2021 hebben we dan ook ingezet op een verbetering van de netwerkvoorziening op veel scholen. Onze scholen zijn nu voorzien van een toekomstbestendig draadloos netwerk, waarbij vanuit gegaan is dat alle leerlingen een eigen device kunnen gebruiken. Naast de investering in deze netwerkvoorziening bleek op sommige scholen de maximale internetsnelheid die geleverd kon worden door de internetprovider de bottleneck. Met de komst van glasvezel in de gemeente Druten hebben we ook de problemen op deze scholen kunnen oplossen.

### ICT-ondersteuning

Groeisaam hecht grote waarde aan een optimale ICT-ondersteuning voor het onderwijs. Het hart van de ICT-ondersteuning binnen Groeisaam is de ICT-helpdesk.

In deze online omgeving worden alle problemen gemeld als ticket en van daaruit opgelost door onze ICT-medewerkers. Om het de gebruikers makkelijker te maken, wordt gewerkt met een aantal helponderwerpen. Als een medewerker een ticket wil aanmaken, kiest hij/zij het bijbehorende helponderwerp. Hierdoor verschijnt er een digitaal formulier waarin specifieke vragen over het helponderwerp worden gesteld. Dit bevordert uiteindelijk de informatievoorziening en de oplossnelheid.

Als we kijken naar een jaaroverzicht van de gemelde tickets, dan zien we een trend dat rond de start van een nieuw schooljaar veel tickets worden aangemaakt. Deze tickets hebben over het algemeen veelal te maken met accountbeheer en de inrichting van werkplekken in lokalen.

Over de rest van het jaar heen genomen zien we een vrij eenduidig beeld. Daar waar kleine pieken waar te nemen zijn, heeft dit vaak te maken met storingen bij gebruikte software zoals Cloudwise, Parnassys en Cito.

Help-onderwerpen	Geopend
Algemeen	473
Probleem met toegang of inlog	354
Probleem met apparaat	266
Nieuw/wijziging werknemer	147
Probleem met digibord	124
Bestelformulier scholen	66
RMA: melding defect apparaat	55
Afstandsonderwijs inrichten	13

### Office 365

Na de migratie vanuit de fusie is ervoor gekozen om nog enige tijd het oude mailadres van medewerkers (eindigend op @oeverwal.nl en @spommaasenwaal.nl) als alias aan te houden. Hierdoor konden we garanderen dat medewerkers geen e-mails zouden missen en dat de overgang probleemloos verliep. In de loop van 2021 zagen we echter dat de meeste e-mailproblemen ontstonden vanuit deze 'oude' mailadressen. Vanuit veiligheidsoverwegingen is ervoor gekozen om aan het einde van het jaar alle oude aliases zoveel mogelijk te verwijderen. Medewerkers zijn, ter voorbereiding op deze wijziging, vanaf september periodiek in de personeelsnieuwsbrief hierop gewezen. Ook is hen uitgelegd hoe zij konden controleren of zij bepaalde berichten nog ontvingen op de oude mailadressen. Naast deze opschoning is ook de rest van het accountbeheer, zoals groepen in Office 365, gecontroleerd en opgeschoond. Samen met P&O is tevens een proces bepaald waarmee we nog beter kunnen garanderen dat nieuwe medewerkers snel worden voorzien van inloggegevens, maar ook dat vertrekkende medewerkers binnen de juiste termijnen geen toegang meer hebben tot onze systemen.

In onze online omgeving werken we met veel verschillende programma's uit het Office-pakket. Binnen Groeisaam kan men hier online mee werken, eventueel via Chromebooks. Daarnaast staan op alle Windows-laptops de Office-programma's geïnstalleerd.

We zien dat Teams steeds meer de centrale plek wordt voor zowel onze medewerkers als onze leerlingen. Vanuit Teams kunnen makkelijk documenten geopend, maar ook nieuw gemaakt worden. Samen werken aan bestanden wordt op alle fronten steeds belangrijker. Als Groeisaam bieden we



hier een goede basis mee. De afgelopen twee 'coronajaren' was Teams dé oplossing voor het onderwijs. Ten tijde van afstandsonderwijs of hybride onderwijs bleek Teams eigenlijk niet weg te denken. We zijn dan ook zeer blij met de keuze die we als Groeisaam eerder hebben gemaakt om in te zetten op het gebruik van Teams, ook voor de bestandsdeling binnen scholen.

Groeisaam vindt het belangrijk dat medewerkers goed geïnformeerd worden. Medewerkers ontvangen maandelijks een nieuwsbrief met relevante informatie. In 2021 hebben we meerdere stappen gezet in de centrale informatievoorziening. Op SharePoint is ons Intranet geactualiseerd en aangevuld met belangrijke informatie voor onze medewerkers. Hierdoor is er één centrale plek ontstaan van waaruit de juiste informatie gehaald kan worden. De aankomende tijd wordt dit nog verder uitgebouwd met een ICT-gerelateerd platform in het Intranet waar medewerkers handleidingen, FAQ's en tips kunnen vinden. Daarnaast komt er in dit platform een ICT-scholingsaanbod waarop ingetekend kan worden. Bij voldoende aanmeldingen kan er dan direct een workshop ingepland worden. Hierdoor kunnen we beter inspelen op de ontwikkelbehoeften van onze medewerkers.

### *Monitor leren en lesgeven met ICT*

Dit jaar is de monitor 'Leren en Lesgeven met ICT' afgenomen vanuit de HAN en het iXperium. De monitor heeft als doel in kaart te brengen wat de stand van zaken en de ontwikkeling van het lesgeven met en over ICT in het primair onderwijs is. Het beschrijft de inzet van ICT in het onderwijs, de wijze waarop les wordt gegeven over ICT en het niveau van de competenties die daarvoor nodig zijn. Het onderzoek is uitgevoerd bij elf schoolbesturen waarbij in totaal 2.250 leraren deelgenomen hebben. Er is ingezoomd aan de hand van verschillende deelonderwerpen, waaronder:

- Lesgeven met ICT
- Lesgeven over ICT
- Vaardigheid in lesgeven met ICT
- ICT-geletterdheid van leraren
- Competenties om te leren en innoveren
- Visie op onderwijs

In 2018 hebben de scholen uit de gemeenten West Maas en Waal en Druten ook deelgenomen aan de monitor. Bij de huidige afname hebben alle scholen, ook die uit de gemeente Beuningen, deelgenomen. De resultaten zijn inmiddels met alle directeuren en ICT-coördinatoren besproken. In het jaar 2022 zullen er individuele gesprekken met de scholen plaatsvinden om per school eventuele actie- en verbeterpunten te bepalen. Aan de hand van dit overzicht zal bekeken worden wat dit voor het aanbod vanuit Groeisaam betekent. Vanuit de monitor is al wel een duidelijke conclusie vast te stellen dat digitale geletterdheid voor zowel onze leerlingen als onze medewerkers een belangrijk actiepunt dient te gaan worden. Hiermee gaan we in 2022 aan de slag.

### *Beleidsgroep ICT en innovatie*

Het onderwijs is op het gebied van ICT en innovatie veel in ontwikkeling. De beleidsgroep heeft het afgelopen jaar getracht grip te krijgen op deze ontwikkelingen. Hierbij werd als onderlegger o.a. het nieuwe Groeiplan gebruikt. Daarnaast hebben verschillende leden van de werkgroep de digitale congresreeks van de PO-raad 'De toekomst van goed onderwijs' gevolgd. Hierin zien wij de bevestiging dat digitale geletterdheid voor zowel onze leerlingen als onze medewerkers een belangrijk onderwerp is voor de komende jaren. Vanuit de monitor 'Leren en lesgeven met ICT', die door het iXperium is afgenomen bij alle scholen van Groeisaam, komt dit ook als een van de grootste aandachtspunten naar voren. Vanuit de beleidsgroep is er een werkgroep geformeerd, samen met o.a. leraren die de MOVEL-opleiding hebben gevolgd, om digitale geletterdheid meer vorm te geven voor onze scholen. Het resultaat van deze werkgroep moet een aanbod voor scholen worden speciaal gericht op het bevorderen van de digitale geletterdheid. Daarnaast heeft de beleidsgroep de wens uitgesproken dat meer scholen vanuit onze organisatie structureel aandacht geven aan programmeren. Dit zou een vervolg van het eerder aangeboden PRICT-project kunnen betekenen.

Tegenwoordig is bij ICT ook de AVG niet meer weg te denken. Groeisaam hecht veel waarde aan de bescherming van persoonsgegevens. De beleidsgroep heeft dit jaar speciale aandacht gehad voor het gebruik van social media door de scholen. Ook de wijze waarop de informatievoorziening plaatsvindt en de gebruikte communicatieplatforms zijn tegen het licht gehouden.

## BIJLAGE

### [Samenvatting Monitor 'Leren en lesgeven met ICT'](#)

## Privacy en AVG

In 2020 is er door de Lumen Group een analyse gedaan op ons privacybeleid. Begin 2021 is op basis hiervan een plan van aanpak gemaakt. De volgende beleidsstukken zijn aangepast/gemaakt en ter advies voorgelegd aan de GMR:

- Privacyreglement en -verklaring medewerkers
- Privacyreglement en -verklaring leerlingen
- Beleidsdocument rechten van betrokkenen
- Beleid beveiligingsincidenten en datalekken

Daarnaast is er conform het jaarplan aandacht besteed aan de bewustwording van en communicatie over het privacybeleid van Groeisaam. Door bijeenkomsten te organiseren met directeuren en stafmedewerkers waarbij is ingezoomd op het delen van informatie wordt aan deze bewustwording gewerkt. Beleidsdocumenten zijn te vinden op SharePoint. Regelmatig wordt er ook informatie gedeeld via de memo met directeuren en bestuurskantoor en via de personeelsnieuwsbrief met alle medewerkers. Tot slot zijn waar mogelijk dataregisters samengevoegd in 2021.

We lopen qua planning iets achter op het plan van aanpak als het om het bijwerken van ons verwerkingsregister gaat. Dit behoeft (continue) aandacht. In 2022 zal een DPIA (Data Protection Impact Assessment) worden uitgevoerd op de gegevens in Parnassys. Dit is een verplichting als het gaat om gegevensverwerking met een hoog privacyrisico. In 2022 zal een werkgroep van directeuren en leraren komen met een voorstel tot (aanpassing van) ons beleid met betrekking tot het gebruik van sociale media. In het voorjaar van 2022 zal ook een nieuwe analyse worden gemaakt van ons privacybeleid door de Lumen Group. Op basis hiervan zullen we een plan van aanpak voor ons privacybeleid maken voor de daaropvolgende jaren.

## 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 2021-2025 is in 2021 gereed gekomen. In het Groeiplan staat de basis verwoord voor de uitwerking van de gezamenlijke ambities naar schoolniveau en bovenschools. Voor 2021 waren er de volgende doelen:

- Inzicht in verzuim en vervanging: er zijn actuele en betrouwbare cijfers via rapportages van de dienstverlener voor vervanging beschikbaar die inzicht geven in de inzet en kosten van vervangingen. De verzuimcijfers komen uit rapportages van Visma.
- De doelen van het Groeiplan verwerken in de meerjarenbegroting zowel bovenschools als op de scholen: er is vanuit het Groeiplan een bovenschools jaarplan 2022 samengesteld. De doelen uit dit plan zijn opgenomen in de meerjarenbegroting. Daarnaast zijn de doelen van het Groeiplan opgenomen in de jaarplannen van de scholen, welke de basis vormen voor de schoolbegrotingen.
- Inzicht verkrijgen in effecten van de invoering van de nieuwe bekostiging 2023: in de begroting is de nieuwe bekostiging opgenomen op basis van de in oktober 2021 bekende gegevens. In 2022 volgen eventuele aanpassingen in formatie en het financieel beleid. Er zullen naar aanleiding hiervan scenario's op de meerjarenbegroting worden opgesteld.
- Als pilot zijn de kortdurende vervangingen in schooljaar 2021-2022 ingezet en geëvalueerd: op basis van de positieve resultaten van de evaluatie en de huidige arbeidsmarkt is besloten om de kortdurende vervangingen jaarlijks op te nemen in de formatie.
- Voor de servicegerichte en effectieve ondersteuning passend bij de organisatie zijn opgenomen:
  - Ondersteuning scholen naar aanleiding van veranderingen in het financieel beleid: er is gestart met uitleg geven over het inzetten van eigen vermogen. De meeste scholen hebben ervoor gekozen om dit nu niet in te zetten door de beschikbare NPO-gelden en overige subsidies. Het meerjarenperspectief op het eigen vermogen van de scholen ontbreekt bij een groot aantal scholen. Dit traject wordt vervolgd in 2022.
  - Informatievoorziening SharePoint inrichten: er is een informatiepunt ingericht en dit wordt up to date gehouden.
  - Inrichting afdeling P&O: de taken zijn verdeeld. Er is een pilot gestart inzake het regelmatig bezoeken van scholen door stafleden van P&O om te kijken of dit voor zowel directeurs als voor de P&O afdeling voordelen biedt. Deze pilot loopt door in 2022.
- Onderzoeken of er mogelijkheden zijn om zowel formatie als begroting in schoolbegroting te krijgen: op dit moment is dat nog niet haalbaar. In 2022 worden de mogelijkheden verder bekeken in overleg met de Mosagroep.
- Beschrijving administratieve organisatie: een stagiaire heeft deze opdracht in januari 2022 afgerond en er ligt een volledige beschrijving.
- Inrichten contractenregister bovenschools: dit is gereed en in gebruik genomen.
- Wijze van prognosticeren leerlingenaantallen vaststellen: er is een overleg met de drie gemeenten geweest en de beleidsambtenaren van de drie gemeenten zoeken uit op welke wijze zij dit samen kunnen vormgeven. Dit zal vanaf 2022 ingevoerd worden.
- Financiën Platform Tussen de Rivieren zijn inzichtelijk: nieuwe bezuinigingen zijn noodzakelijk. Beslissingen hierover zijn deels genomen en moeten deels nog verder worden uitgewerkt in 2022. De situatie is ernstig te noemen.
- Voorziening groot onderhoud is opgesteld conform nieuwe eisen: het IHP West Maas en Waal is duidelijk. Er moet nog duidelijkheid komen over de wijze van de vaststelling voor de voorziening vanuit OCW. Dit zal in 2022 volgen en dan worden uitgewerkt.

### *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.

De doelen vanuit het Groeiplan zijn vertaald in het bovenschools jaarplan en deze zijn opgenomen in de begroting.

#### *Toekomstige ontwikkelingen*

- Met ingang van 1 januari 2023 wordt de nieuwe bekostiging ingevoerd. De voornaamste aanpassing ten opzichte van de huidige methode is dat alle bekostiging op kalenderjaarbasis 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). De teldatum wordt verschoven van 1 oktober t-1 naar 1 februari t-1. Het ministerie heeft voor deze wijziging een berekeningsmodel beschikbaar gesteld, waarin de verschillen tussen de huidige bekostiging en de nieuwe bekostiging duidelijk worden. De effecten zijn via een rekensheet naar de situatie per 1 oktober 2021 berekend en op basis van de bedragen uit de Tweede Regeling bekostiging personeel PO 2021-2022 en de Regeling MI 2021. Groeisaam zal op basis van deze voorlopige opzet uiteindelijk ongeveer hetzelfde bedrag aan middelen ontvangen.
- 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 € 1.350.000 en voor de sector om € 450 miljoen. Deze vordering is in de begroting 2022 afgeboekt en hiermee wordt dan het eigen vermogen verlaagd. Deze afboeking heeft geen invloed op de liquiditeitspositie, maar wel (eenmalig) op het resultaat en het eigen vermogen. Groeisaam heeft ervoor gekozen dit budget te korten op het eigen vermogen en niet door te rekenen aan de scholen die anders een fors lager budget zouden krijgen.
- Het nieuwe CAO-akkoord voor primair onderwijs 2021 is per 2 november 2021 ondertekend. Met dit akkoord stijgen de lonen met 2,25%. Hier is rekening mee gehouden in de begroting. De baten voorzien in deze loonstijging.
- De wijze van opbouw van de onderhoudsvoorziening is nog steeds onduidelijk. Naar verwachting wordt eind dit jaar deze wijze door de overheid bekend gemaakt. Te laat om voor deze begroting nog mee te nemen. Wel is duidelijk dat de ingangsdatum 1 januari 2023 wordt. Tot die tijd mag de huidige regeling gebruikt blijven worden. Voor 2022 en volgende jaren is de huidige regeling meegenomen in de begroting. We hebben al wel een aantal

proefberekeningen gemaakt op basis van verschillende uitgangspunten. Hierbij varieert de jaarlijkse dotatie ten opzichte van de huidige dotatie van € 100.000 lager tot € 100.000 hoger. De voorziening zelf stijgt bij aanpassing van de methode éénmalig met € 1.500.000 maximaal.

- NPO-middelen. Bij het opstellen van de begroting in oktober 2021 is nog onduidelijk wat het exacte bedrag aan middelen zal zijn voor schooljaar 2022-2023. Er is echter wel toegezegd dat het bedrag minimaal € 500 per leerling zal 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. 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 2021 is per saldo € 7.875 aan bankkosten uitgegeven door Groeisaam en in 2020 € 8.457.

### BIJLAGE

#### [Groeisaam Treasurystatuut](#)

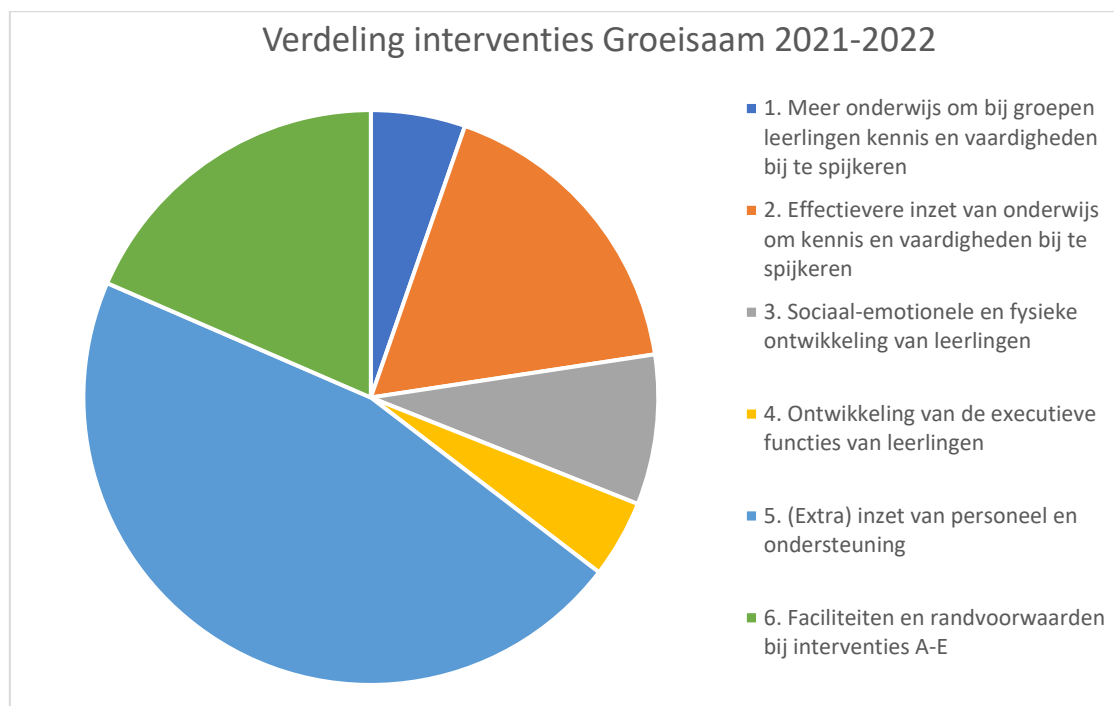
### *Coronacrisis*

De coronacrisis heeft in 2021 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 subsidie 'Extra handen in de klas' was het mogelijk om studenten in te zetten om te surveilleren en ondersteunen in groepen in situaties waar de leraar in quarantaine online-onderwijs gaf of om ondersteuning aan kleine groepjes leerlingen te geven. Vanaf het nieuwe schooljaar zijn veel medewerkers een vacature gefinancierd vanuit NPO-gelden gaan invullen. Hierdoor is het Vervangersteam per start van het schooljaar onderbezet, waardoor het invullen van de vervangingsvraag (quarantaine/testuitslag afwachten/ziekte) veelal niet haalbaar was. De scholen hebben met veel inzet geprobeerd de leerlingen zoveel mogelijk onderwijs te geven. Er zijn extra uitgaven geweest voor schoonmaakmiddelen zoals papieren handdoekjes, handgels en flacons om tafels etc. te reinigen. Daarnaast waren er ook besparingen, met name op het gebied van opleidingskosten, omdat een aantal fysieke opleidingen niet door kon gaan. In de begroting van 2022 is de invloed van corona zeer beperkt. Er is rekening gehouden met mogelijk extra uitgaven voor schoonmaak. Het heeft niet geleid tot voorzichtiger begroten voor de komende jaren.

### *Nationaal Programma Onderwijs*

In het voorjaar 2021 werd bekend dat er voor de scholen gelden beschikbaar kwamen voor het Nationaal Programma Onderwijs (NPO). Deze gelden zijn bedoeld om de onderwijsvertragingen die leerlingen (mogelijk) hebben opgelopen in te halen door inzet van interventies die bijdragen aan leerwinst. In de maanden mei en juni zijn onze scholen enthousiast met team en de MR aan de slag gegaan met een schoolscan om invulling te geven aan het NPO-plan. Uitgangspunt hierbij is de analyse van de toetsresultaten geweest. Er is bij de invulling van de NPO-plannen ingezet om te komen tot structurele verbeteringen en deze te borgen. De inzet op de verschillende interventies is onderstaand weergegeven.

## Verdeling interventies Groeisaam 2021-2022



Alle MR-en hebben instemming verleend aan de NPO-plannen van de scholen. Daarnaast is er bovenschools een bedrag van € 250.000 gereserveerd voor werkloosheidskosten en dotatie aan de voorziening transitievergoeding. Hier heeft de GMR mee ingestemd. De ouders van leerlingen zijn met ouderavonden en in kindgesprekken geïnformeerd over desbetreffende plannen. Door invalproblematiek zijn sommige programma's van NPO nog niet ingezet.

Het percentage van de uitgaven dat is ingezet voor Personeel Niet In Loondienst bedraagt slechts 1%.

De extra ondersteuning van leraren met behulp van NPO-gelden is op veel scholen lastig gebleken, omdat deze mensen ingezet moesten worden als invaller. Ook hebben alle kinderen in het afgelopen jaar veel lestijd gemist door de lockdowns en uitval door ziekte/quarantaine. Op enkele scholen is een externe organisatie ingezet voor een groepje leerlingen, bijvoorbeeld voor rekenen of begrijpend lezen. In die gevallen is er sprake van vooruitgang bij kinderen (mits deze kinderen door corona niet weer teveel lestijd hebben gemist).

De resultaatmeting via LOVS heeft plaatsgevonden begin 2022. De analyse is nog niet afgerond, maar de scholen geven al wel aan dat de resultaten in veel gevallen lager zijn dan eerdere jaren. Dit kan behalve aan de gemiste lestijd ook liggen aan de niet-optimale toetsomstandigheden in de periode januari/februari van 2022.

Veel scholen zijn erin geslaagd om hun schoolontwikkeling en interne professionalisering door te zetten. Ook hier is NPO-geld aan besteed. Zo zien we dat op scholen die bijvoorbeeld aandacht besteed hebben aan executieve functies of begrijpend lezen, dat op deze gebieden de competenties van leraren zijn vergroot.

### *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 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.

Bovenschoolse kosten	
Investerings duurzaamheid gebouwen, apparatuur en (deels) ICT	Personele kosten Vervangersteam, team overigen, verloven, duurzame inzetbaarheid
Noodpost voor formatieve problemen	Kosten werving en selectie personeel
Reiskosten	Scholing en professionalisering directeuren en overigen
Duurzame inzetbaarheid	Arboarts, arbeidsdeskundige en overige personele kosten
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)	

Voor het bestuurskantoor wordt tussen 5 tot 7% van de lumpsum, materiële instandhouding en personeels- en arbeidsmarktbeleid bestemd.

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

Het overige 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.

Kosten scholen	
Vervanging van meubilair, apparatuur, leermethoden en (deels) ICT	Kosten arbotrajecten, scholing en overige personele kosten
Tuinonderhoud en klein onderhoud	Lonen personeel school
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.

#### *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 (Risicomangement 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 wordt een kwartaalrapportage opgesteld en hierin wordt de stand van zaken van deze doelen weergegeven. Daarnaast worden per kwartaal de financiële cijfers, verzuimcijfers en overige onderwijsgegevens 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 is uitgewerkt en waarbij de sturingsmogelijkheden op deze risico's vermeld staan. Deze scenario's zullen vanaf 2022 jaarlijks worden uitgevoerd.

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. Het stafid Control en Financiën 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. In januari 2022 is de beschrijving van de administratie organisatie en bijbehorende processen afgerond.

### *De belangrijkste risico's*

#### *Inkomsten samenwerkingsverband Stromenland*

Op het moment van het opmaken van de begroting (oktober 2021) is bekend dat er fors bezuinigd moet worden bij samenwerkingsverband Stromenland/het Ondersteuningsplatform Tussen de Rivieren en er ook structurele maatregelen genomen moeten worden voor de toekomst om verdere financiële problemen te voorkomen. Voor Groeisaam zou deze bezuiniging op basis van de voorlopige cijfers ca. € 300.000 bedragen vanaf 1 januari 2022. Op welke wijze deze bezuinigingen uitgevoerd gaan worden, is bij het opmaken van de begroting nog niet bekend. Het te ontvangen bedrag van het samenwerkingsverband is voor het komende jaar verlaagd met € 300.000 en bedraagt hierdoor € 900.000. Als dit 10% lager uitvalt, betekent dit een risico van € 90.000.

#### *Ziekteverzuim*

De vervangingen worden niet meer vergoed door het Vervangingsfonds aangezien Groeisaam voor het eigenrisicodragerschap heeft gekozen. 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. Dit zal naar verwachting geen financieel risico zijn voor 2022, omdat er op dit moment een tekort aan leraren is in het Vervangersteam. Het betreft voor 2022 naar verwachting eerder een kwalitatief risico doordat er groepen naar huis moeten worden gestuurd, omdat er geen vervanger beschikbaar is.

#### *Loonkosten en overige kosten/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 stijgingen van kosten ook 100% vergoed worden. In de begroting is geen risico-opslag opgenomen voor nog niet bekende



sociale lasten. Er is wel rekening gehouden met de stijging van de ABP-premie en hierbij is ervan uitgegaan dat deze volledig wordt gecompenseerd. Dit betreft een risico van € 150.000. Daarnaast zijn de energieprijzen fors gestegen. Er is in deze begroting rekening gehouden met een compensatie van de materiële instandhouding hiervoor van € 50.000. Dit betreft derhalve een risico.

#### *Vergoedingen vaststellingsovereenkomsten en Wet Werk en Zekerheid*

Vanaf augustus 2022 volgt er standaard een verplichting tot het meebetalen van de WW-uitkering en mogelijke WWPlus-uitkering voor medewerkers van 50% en in bijzondere gevallen 10%. Echter, als er een langdurige WWPlus uitkering volgt, kan het bedrag vele malen hoger zijn dan het jaarbedrag, omdat ook de toekomstige jaren van deze uitkering in dit jaar moeten worden meegenomen in het resultaat.

Volgens de huidige wetgeving is de werkgever verplicht bij ontslag van een medewerker een (transitie)vergoeding uit te keren. Er is in de begroting een bedrag van € 193.750 meegenomen voor (transitie)vergoedingen en WW-uitkeringen. Of het bedrag voor deze twee posten voldoende is, zal moeten blijken. Er zijn veel tijdelijke mensen in dienst gekomen door de extra NPO-middelen. Hiervoor wordt in 2021-2022 € 250.000 gereserveerd om mogelijke WW-premies en vergoedingen in de toekomst te kunnen betalen. Totaal risico voor deze posten € 500.000.

#### *Onderhoudsbegroting*

Vanaf 2023 wordt elk schoolbestuur waarschijnlijk 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. Exploitatierisico ca. € 100.000 als er vaststelling volgt op basis van de richtlijnen Jaarverslaggeving. Vermogensrisico maximaal € 1.500.000.

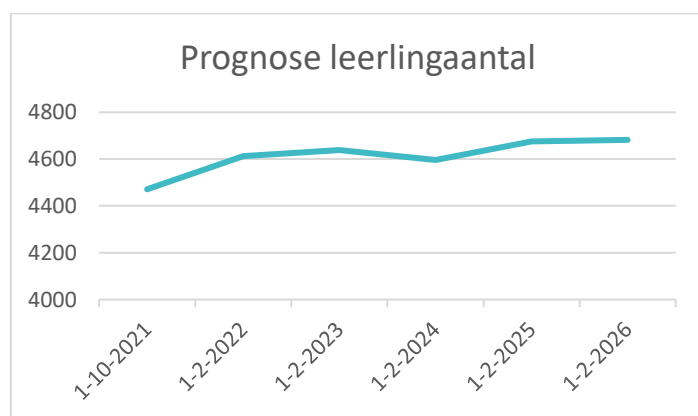
#### *Conclusie*

Als alle bovenstaande risico's in 2022 tegelijk zouden vallen, zou dit een € 2.140.000 negatiever resultaat opleveren en het eigen vermogen zou met dit bedrag verminderen (waaronder eenmalig € 1.500.000 in verband met de ophoging voorziening groot onderhoud). In dit meest negatieve scenario zal het weerstandsvermogen 14,4% bedragen en de solvabiliteit 1:32,1% en solvabiliteit 2:69,9%. Het bovenmatig eigen vermogen zou verdwenen zijn. Ofwel Groeisaam kan deze risico's opvangen en komt hierdoor niet onder de grenzen van de vastgestelde streefwaarden van Groeisaam.

## 3 Verantwoording van de financiën

### 3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

#### *Leerlingen*



Volgens de laatste prognoses volgt er nog een lichte daling van het aantal leerlingen in 2023 en daarna volgt een lichte stijging. 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	2021	2022	2023	2024	2025
Bestuur/management	23	24	23	23	22
Onderwijzend personeel	275	278	276	275	275
Ondersteunend personeel	51	51	45	41	41

Het leerlingaantal en de tijdelijke subsidies beïnvloeden de omvang van de formatie. Het leerlingaantal blijkt de komende jaren redelijk op hetzelfde niveau te blijven. Aangezien er een daling van de inkomsten verwacht wordt door vermindering NPO-middelen en subsidies, is het van belang dat er een flexibele schil in het personeelsbestand aanwezig is. Gezien het huidige tekort in het Vervangersteam en natuurlijk verloop, zal dit naar verwachting geen problemen opleveren in de komende jaren.

## 3.2 Staat van baten en lasten en balans

### Staat van baten en lasten

	realisatie 2020	begroting 2021	realisatie 2021	begroting 2022	begroting 2023	begroting 2024	verschil 2021 tov begroting	verschil 2021 tov vorig jaar
<b>BATEN</b>								
Rijksbijdragen	29.647.278	28.865.241	32.438.461	30.594.237	30.968.025	29.746.932	3.573.220	2.791.183
Overige overheidsbijdragen en subsidies	456.876	476.505	492.976	467.866	465.366	460.486	16.471	36.100
Baten werk in opdracht van derden								
Overige baten	600.440	591.027	710.870	547.030	554.624	556.609	119.843	110.430
<b>TOTAAL BATEN</b>	<b>30.704.594</b>	<b>29.932.773</b>	<b>33.642.307</b>	<b>31.609.133</b>	<b>31.988.015</b>	<b>30.764.027</b>	<b>3.709.534</b>	<b>2.937.713</b>
<b>LASTEN</b>								
Personeelslasten	26.256.964	25.418.212	26.623.812	26.898.095	26.122.777	25.540.154	1.205.600	366.848
Afschrijvingen	602.232	678.451	668.275	759.771	787.028	791.688	-10.176	66.043
Huisvestingslasten	2.240.783	2.234.887	2.266.266	2.435.790	2.504.450	2.505.049	31.379	25.483
Overige lasten	2.002.290	1.887.544	2.490.423	2.907.152	2.268.935	1.919.369	602.879	488.133
<b>TOTAAL LASTEN</b>	<b>31.102.269</b>	<b>30.219.094</b>	<b>32.048.776</b>	<b>33.000.808</b>	<b>31.683.190</b>	<b>30.756.260</b>	<b>1.829.682</b>	<b>946.507</b>
<b>SALDO</b>	<b>-397.675</b>	<b>-286.321</b>	<b>1.593.531</b>	<b>-1.391.675</b>	<b>304.825</b>	<b>7.767</b>	<b>1.879.852</b>	<b>1.991.206</b>
Saldo financiële lasten	-10.182	-9.000	-7.905	-5.250	-4.300	-4.300	1.095	2.277
Saldo buitengewone baten en lasten								
<b>TOTAAL RESULTAAT</b>	<b>-407.857</b>	<b>-295.321</b>	<b>1.585.626</b>	<b>-1.396.925</b>	<b>300.525</b>	<b>3.467</b>	<b>1.880.947</b>	<b>1.993.483</b>

### Analyse verschillen resultaat in het verslagjaar en de begroting

<b>BATEN</b>	
Extra inkomsten bekostiging personeel excl. NPO	968.000
Inkomsten NPO gelden	1.428.000
Extra subsidies (inhaal, handen voor de klas)	943.000
Overigen	371.000
	3.710.000
<b>LASTEN</b>	
Lonen, sociale lasten en pensioen	1.307.000
Scholing/nascholing	-231.000
Kosten inleen personeel	308.000
Kosten arbodienst	-39.000
Overige personeelslasten	-59.000
Overige personele uitkeringen	-81.000
Uitgaven NPO en inhaalsubsidie excl. Lonen	619.000
Overige lasten	5.000
	1.829.000
<b>Verschil</b>	<b>1.881.000</b>

Samenvattend: de grootste verschillen bij de inkomsten zijn veroorzaakt door de CAO-wijzigingen en de extra subsidies die zijn ontvangen. Hier staan deels extra uitgaven tegenover. De toename aan subsidies in het onderwijs veroorzaakt een nog groter tekort aan leraren. Hierdoor blijven de vacatures in met name het Vervangersteam openstaan en dit veroorzaakt samen met de ontvangen subsidies een zeer positief financieel resultaat.

### Analyse verschillen resultaat in het verslagjaar en voorgaand jaar

De Rijksbijdragen in 2021 zijn hoger dan in 2020 door de aangepaste bekostiging in verband met de CAO-verhoging en de NPO-gelden. De overige baten zijn toegenomen in 2021 door hogere huuropbrengsten, hogere detacheringsinkomsten en extra subsidies.

De loonkosten zijn in 2021 hoger dan in 2020 door de CAO-verhoging en doordat er extra personeel is ingezet op de NPO-gelden en overige subsidies. De inzet van personeel op extra subsidies en NPO-gelden heeft deels geleid tot een onderbezetting van het Vervangersteam. De hogere afschrijvingskosten in 2021 worden veroorzaakt door meer investeringen in ICT, mede in verband met het online onderwijs. De onderhoudskosten ICT waren in 2020 hoger dan in 2021 in verband met het samenvoegen van de twee verschillende organisaties. De overige instellingskosten zijn fors hoger door de uitgaven van materialen NPO en uitgaven overige subsidies.

### Verantwoording prestatieboxmiddelen 2021

Omschrijving	bedrag in €
Opleiding en materialen	224.000
Bijdrage cultuur	23.000
Bijdrage ICT	210.000
Bijdragen projecten	27.000
Bijdrage Werkplein	15.000
Bijdrage Hoogbegaafden klas	50.000
Bijdrage Technieklokalen	36.000
	585.000

Deze middelen zijn t/m 31 juli 2021 ter beschikking gesteld en de bedragen die in bovenstaande tabel staan gaan derhalve over de periode 1 januari t/m 31 juli 2021.

### *Toekomstige ontwikkelingen in de meerjarenbegroting*

De Rijksbijdragen nemen na 2023 af als gevolg van het wegvallen van de NPO-gelden. De leerlingaantallen blijven de eerste jaren redelijk stabiel en stijgen daarna licht. De personele lasten en overige lasten nemen af als gevolg van het wegvallen van de NPO-baten. In de begroting van 2022 is onder de Rijksbijdragen de eenmalige afboeking van de vordering op OCW ad € 1.350.000 opgenomen.

De basis van de begroting is het Groeiplan 2021-2025. Vanuit gezamenlijke waarden wil Groeisaam haar missie en visie zichtbaar maken in beloftes aan haar leerlingen, ouders, medewerkers en partners. In het Groeiplan staat de basis verwoord voor de uitwerking van de gezamenlijke ambities naar schoolniveau en bovenschools. De ambities van de scholen zijn vastgelegd in de jaarplannen van de scholen en de daarbij aansluitende gezamenlijke ambities zijn benoemd in het bovenschoolse jaarplan. Daarnaast staan de financiële kaders beschreven in het financieel beleidsplan van Groeisaam.

In het Groeiplan staan vier sleutelthema's benoemd:

- De basis op orde
- Een brede ontwikkeling
- Blijvend in beweging
- Bekwame en betrokken mensen

Deze ambities worden gedeeld in inspiratiebijeenkomsten met medewerkers en in de (kwaliteits)gesprekken met de scholen, zodat deze in 2022 en verdere jaren zullen worden gedragen door alle medewerkers van Groeisaam.

Zoals bekend zijn voor schooljaar 2021-2022 vanuit de overheid NPO-middelen voor iedere school ter beschikking gesteld om leervertragingen en een verminderde sociaalemotionele ontwikkeling of verminderd welbevinden als gevolg van corona voor leerlingen op te vangen.

Naast bovenvermelde doelen zijn de uitgaven en plannen voor de besteding van de NPO-middelen in deze begroting opgenomen. Het uitgangspunt hierbij is dat de NPO-middelen na het schooljaar 2022-2023 worden stopgezet.

### 3.3 Financiële positie

Zoals ook beschreven bij de toekomstige ontwikkelingen bij de begroting wordt met ingang van 1 januari 2023 de nieuwe bekostiging ingevoerd. Groeisaam zal op basis van deze voorlopige opzet uiteindelijk ongeveer hetzelfde bedrag aan middelen ontvangen. Op het moment van opmaken van de begroting (oktober 2021) waren de nieuwe bekostigingsgegevens nog niet definitief bekend en is er een aanname gedaan. Bij de formatieplannen voor komende schooljaren zal rekening worden gehouden met de vastgestelde definitieve bekostiging.

#### BIJLAGE

[Bovenschools jaarplan 2022](#)

*Balans in meerjarig perspectief*

	Realisatie 2020	Realisatie 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024
<b>ACTIVA</b>					
<b>VASTE ACTIVA</b>					
Immateriële vaste activa					
Materiële vaste activa	3.607.255	3.903.185	3.489.570	3.679.970	3.736.470
Financiële vaste activa	205.645	26.493	50.000	50.000	50.000
<b>Totaal vaste activa</b>	<b>3.812.900</b>	<b>3.929.678</b>	<b>3.539.570</b>	<b>3.729.970</b>	<b>3.786.470</b>
<b>VLOTTENDE ACTIVA</b>					
Vorraden					
Vorderingen	2.286.105	1.667.036	825.000	825.000	825.000
Kortlopende effecten					
Liquide middelen	7.886.122	10.631.759	10.775.545	11.053.916	11.275.232
<b>Totaal vlottende activa</b>	<b>10.172.227</b>	<b>12.298.795</b>	<b>11.600.545</b>	<b>11.878.916</b>	<b>12.100.232</b>
<b>TOTAAL ACTIVA</b>	<b>13.985.127</b>	<b>16.228.473</b>	<b>15.140.115</b>	<b>15.608.886</b>	<b>15.886.702</b>
<b>PASSIVA</b>					
<b>EIGEN VERMOGEN</b>					
Algemene reserve	6.870.725	8.047.969	6.641.224	6.961.749	7.005.216
Bestemmingsreserves	181.798	590.180	600.000	580.000	540.000
Overige reserves en fondsen					
<b>Totaal eigen vermogen</b>	<b>7.052.523</b>	<b>8.638.149</b>	<b>7.241.224</b>	<b>7.541.749</b>	<b>7.545.216</b>
<b>VOORZIENINGEN</b>	<b>3.590.697</b>	<b>3.860.990</b>	<b>4.263.891</b>	<b>4.432.137</b>	<b>4.706.486</b>
<b>LANGLOPENDE SCHULDEN</b>					
<b>KORTLOPENDE SCHULDEN</b>	<b>3.341.907</b>	<b>3.729.334</b>	<b>3.635.000</b>	<b>3.635.000</b>	<b>3.635.000</b>
<b>TOTAAL PASSIVA</b>	<b>13.985.127</b>	<b>16.228.473</b>	<b>15.140.115</b>	<b>15.608.886</b>	<b>15.886.702</b>

De investering in materiële vaste activa betreft voornamelijk vervangingsinvesteringen. Leermiddelen worden over het algemeen vervangen voor leermethodes op basis van licenties. In 2022 en 2023 zijn er investeringen voor duurzaamheid in een nieuw schoolgebouw opgenomen. De bestemmingsreserve is fors gestegen doordat er voor de niet uitgegeven NPO-gelden een bestemmingsreserve is gevormd. De vorderingen nemen in 2022 fors af door de eenmalige afboeking van de vordering op OCW. De verwachting is dat Groeisaam in 2022 eenmalig een negatief resultaat heeft door deze afboeking van de vordering op OCW ad € 1.350.000. Het positieve resultaat van 2021 en het negatieve resultaat van 2022 verklaren de mutaties in het eigen vermogen. De liquide middelen zijn in 2021 toegenomen door het positieve resultaat in dit jaar.

### 3.4 Financiële positie

#### Kengetallen

Kengetal	Realisatie 2020	Realisatie 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Signalering	Streefwaarden Groeisaam
Solvabiliteit 2	76,1	77,0	76,0	76,1	77,1	Ondergrens: < 30%	50-67%
Weerstandsvermogen	23,0	25,7	22,9	23,6	24,5	Ondergrens: < 5%	12,5%-21%
Liquiditeit	3,0	3,5	3,2	3,3	3,3	Ondergrens: < 0,75	1 tot 3
Rentabiliteit	-1,3	4,9	-4,4	0,9	0	Ondergrens: -10%	-3% tot 3%
Ratio eigen vermogen/ normatief eigen vermogen (volgens berekening OCW)	1,3	1,6	1,4	1,4	1,4	Bovengrens: 1,0 (per 31-12-2022: 5.248.995=1,0)	n.v.t.

#### Reservepositie

Volgens de berekening van het normatief eigen vermogen zit Groeisaam per 31 december 2021 boven het gewenste niveau met haar reservepositie. Een deel hiervan wordt veroorzaakt door de bestemmingreserve NPO en deze zal de komende jaren alsnog ingezet worden. Doordat nog niet duidelijk is op welke wijze dit ingezet gaat worden, is dit nog niet in de begroting verwerkt. In 2022 volgt er met de invoering van de nieuwe bekostiging de afboeking van de vordering op OCW van ruim € 1,3 miljoen waardoor het eigen vermogen wordt verlaagd. 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. Door de komst van de NPO-gelden hebben scholen er in hun meerjarenbegroting nog niet voor gekozen om dit stuk eigen vermogen daadwerkelijk in te zetten. Er lijkt per eind 2022 een positief overschot van het eigen vermogen te zijn van € 900.000. Wat de effecten zullen zijn van de nieuwe wijze van het opbouwen van de onderhoudsvoorziening is op dit moment nog onduidelijk. De werkgroep Financiën gaat in 2022 een plan maken voor de inzet van het positief overschot van het eigen vermogen.

#### VERWIJZING

[Download jaarrekening 2021](#)

## 4 Verslag intern toezicht

### *Samenstelling Raad van Toezicht*

De Raad van Toezicht bestaat uit zes leden. Zij oefenen hun taak uit op basis van de vastgestelde statuten en reglementen. De leden opereren zonder last of ruggenspraak en zijn daarmee onafhankelijk.

De leden zijn collectief lid van de brancheorganisatie VTOI/NVTK.

De leden hebben een zittingstermijn van vier jaar met een eenmalige verlengingsmogelijkheid van vier jaar.

De RvT is evenwichtig samengesteld, waarbij zoveel mogelijk gekeken is naar professionele en regionale achtergronden/expertise van de leden.

#### Anita Burlet, voorzitter RvT

- Eigenaar van Burlet, coaching, training en advies (betaald)
- Lid Raad van Toezicht Stichting De Wijnberg in Venlo (betaald)
- Remuneratiecommissie RvT

#### Lando te Molder, vice-voorzitter RvT

- Algemeen directeur VLC & Partners (betaald)
- Auditcommissie RvT

#### Marieke Schouten, lid RvT

- Hoofd bedrijfsbureau en bestuurssecretaris bij Lindenberg Cultuurhuis in Nijmegen (betaald)
- Lid Raad van Toezicht Scholengroep Over- en Midden Betuwe in Bemmelen (betaald)
- Zelfstandig bestuursondersteuner (betaald)
- Commissie onderwijs en kwaliteit RvT

#### Peter van Moort, lid RvT

- Regiocoördinator Gelijke Kansen Alliantie bij het ministerie van OCW (betaald)
- Lid van de Raad van Toezicht van de Bibliotheek Rivierenland te Tiel (onbetaald)
- Remuneratiecommissie RvT

#### René de Beer, lid RvT

- Eigenaar Flumen Management & Advies, Flumen Mediation, interim manager en mediation (betaald)
- Strategisch adviseur Stichting Driestroom tot oktober 2021 (betaald)
- Auditcommissie RvT

#### Jacobijn Olthoff, lid RvT

- Opleidingsdirecteur Interfacultaire Lerarenopleidingen, Universiteit van Amsterdam (betaald)
- Commissie onderwijs en kwaliteit RvT

### *Verslag Raad van Toezicht*

Deze Raad van Toezicht van Stichting Groeisaam Primair Onderwijs is geïnstalleerd per 1 januari 2020, met ingang van de fusie van de twee voorgangers: Stichting Oeverwal en Stichting SPOM. Conform de Wet Goed Onderwijs – Goed Bestuur zijn de functies van bestuur en toezicht gescheiden. Groeisaam hanteert de Code Goed Bestuur (PO-raad). In het toezichtkader, dat gebaseerd is op de principes van het Policy Governance, zijn de beoogde resultaten van de organisatie, de handelingsruimte van het College van Bestuur, de verhouding tussen het College van Bestuur en de Raad van Toezicht en de interne werkwijze van de Raad zelf vastgelegd.

De RvT wordt door het College van Bestuur geïnformeerd over actuele ontwikkelingen, beleidsvoornemens, beleidskeuzes en behaalde resultaten. Hier gaat het over relevante kwesties en ontwikkelingen met betrekking tot personeel, materieel, leerlingen, ouders, procedures, klachten e.d. Veel aandacht vroegen dit jaar alle zaken met betrekking tot corona en de zoektocht naar een nieuwe bestuurder.

De RvT wordt zowel mondeling als schriftelijk geïnformeerd in contacten met de voorzitter RvT, in de RvT-vergaderingen, binnen de commissies en door middel van management- en financiële rapportages.

Door corona heeft een en ander zich via Zoom en Teams-sessies moeten afspelen. Inmiddels hebben we daar ervaring mee, maar fysieke bijeenkomsten hebben toch onze voorkeur.

De RvT heeft in 2021 acht keer vergaderd.

We hebben rondom de zoektocht (procedure, profiel en keuze werving/selectiebureau) en benoeming van de nieuwe bestuurder wat extra vergaderingen nodig gehad.

Twee keer per jaar heeft de RvT of een delegatie daarvan overleg gehad met de GMR. Ook dit vond één keer digitaal plaats. Op aanvraag van de GMR is er ook een bijeenkomst geweest tussen GMR-leden uit de financiële commissie, de controller, het College van Bestuur en de auditcommissie van de RvT.

De Raad controleerde met regelmaat de doelmatige besteding van de rijksmiddelen, zie ook hoofdstuk risicomangement en bijlage verslag auditcommissie.

De RvT heeft in 2020 ook drie commissies geïnstalleerd met een eigen reglement:

- Renumeratiecommissie
- Auditcommissie
- Commissie Onderwijs en Kwaliteit

De adviezen van de commissies zijn in 2021 steeds overgenomen door de voltallige RvT.

#### *De belangrijkste punten voor 2021*

Inhoudelijk	Resultaat
Afscheid bestuurder/zoektocht nieuwe bestuurder: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Functiebeschrijving</li> <li>• Werving/selectie</li> </ul>	Benoeming per 1 mei 2022
Commissies: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Auditcommissie</li> <li>• Renumeratiecommissie</li> <li>• Commissie Onderwijs en Kwaliteit</li> </ul>	Zie verslagen
Begroting 2022	Vaststelling
Meerjarenbegroting	Vaststelling
Coronamaatregelen en effecten: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Schoolsluitingen/-openingen</li> <li>• Protesten ouders</li> <li>• Procedures</li> </ul>	Sparren CvB/ondersteuning bij beleid
Zelfevaluatie: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Samenwerking/communicatie</li> <li>• IJkpunten voor controle</li> <li>• Toezichtrol</li> <li>• Ambassadeursrol</li> </ul>	Professionaliseringstraject onder leiding van Hartger Wassink
Leeropbrengsten en kwaliteitszorg: inspectierapporten/invloed van corona hierop	Inzicht in monitoring door bestuur
Financiële situatie samenwerkingsverband	Inzicht op korte en lange termijn-gevolgen Groeiszaam



	Verscherpte monitoring vanuit RvT (vooral auditcommissie)
Periodieke financiële en bestuurlijke rapportages 2020	Gemonitord en besproken
Nieuw strategisch beleidsplan: Groeiplan	Besproken en geaccordeerd
Diverse beleidstukken: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reglement RvT</li> <li>• Rooster van aftreden RvT</li> <li>• Bestuursreglement</li> <li>• Vergoeding RvT 2021</li> <li>• Managementstatuut</li> <li>• Organisatieinrichting Groeisaam</li> <li>• Bepaling WNT-klasse 2021</li> <li>• Treasurystatuut</li> <li>• Financieel beleidsplan 2021-2026</li> <li>• Voortzetting contract accountant Van Ree</li> </ul>	Besproken en geaccordeerd

#### *Remuneratiecommissie*

De remuneratiecommissie van de RvT van Groeisaam bestond in 2021 uit Anita Burret en Peter van Moort (voorzitter).

De werkzaamheden van de remuneratiecommissie stonden ook dit jaar in het teken van het borgen van de continuïteit en de kwaliteit van het bestuur.

Met de nieuw aangetreden bestuurder zijn begeleidingsgesprekken gevoerd. Daarnaast zijn reguliere beoordelingsgesprekken gevoerd met beide bestuurders.

Vanwege de buitengewone eisen die in deze coronatijd aan de beide bestuurders werden gesteld en de wijze waarop zij hieraan beantwoorden, zijn beide bestuurders in aanmerking gekomen voor een bewuste beloning. Daarmee wil de RvT haar waardering uitspreken voor hun inzet. Die waardering wordt breed gedeeld in de organisatie van Groeisaam.

Ook dit jaar was het aangekondigde vertrek in verband met pensionering van de voorzitter van het College van Bestuur, Lia van Meegen, de reden om tijdig te beginnen met de werving en selectie van een bestuurder.

Hiervoor is een extern bureau ingeschakeld dat het gehele proces heeft ondersteund. Deze procedure is geëvalueerd. Er is veel aandacht besteed aan het opstellen van een goed profiel en aan de invulling van het collegiale bestuur zoals dat bij Groeisaam werkzaam is.

Ondanks tegenslag door het afhaken van een voorgedragen kandidaat bestuurder is het de benoemingsadviescommissie gelukt om tijdig en unaniem Monique van der Heijden ter benoeming voor te dragen aan de RvT. Zij is per 1 mei 2022 benoemd tot lid van het College van Bestuur van Groeisaam.

De arbeidsvoorwaarden van de nieuwe bestuurder passen binnen de daarvoor geldende kaders en hebben de goedkeuring van de RvT. Er is aandacht voor inwerken en overdracht van werkzaamheden.

Wij zien de toekomst van Groeisaam met deze bestuurders met vertrouwen tegemoet.

#### *Auditcommissie*

De auditcommissie van de RvT bestaat uit Lando te Molder en René de Beer (voorzitter). De auditcommissie werkt volgens een reglement dat in 2020 is vastgesteld. De auditcommissie is in 2021 drie keer bijeengewees. Al die keren waren de voltallige commissie, het voltallige College van Bestuur en de controller van de organisatie aanwezig.

Op 19 mei 2021 zijn de financiële verslagen 2020 en ook het accountantsverslag 2020 besproken. Tijdens deze bespreking was ook de heer Bunt namens Van Ree Accountants aanwezig. Aan de orde zijn geweest de controleverklaring, de afwezigheid van materiële controleverschillen, de opzet en werking van de AO/IB, de afbouw van het bovenmatig eigen vermogen en de financiële positie en ratio's. Aanvullend is gesproken over de ontwikkelingen na de fusie en de opvolging van de aanbevelingen van de accountant uit 2019. De auditcommissie is van mening dat de ontwikkelingen positief zijn en dat er sprake is van een solide financiële positie.

Tijdens deze vergadering is ook het financieel deel van de kwartaalrapportage besproken. De RvT heeft de auditcommissie gevraagd de ontwikkelingen bij het samenwerkingsverband Stromenland te blijven volgen gezien de mogelijke impact voor onze organisatie. Tenslotte zijn scenario's en risico's voor de begroting 2021 en 2022 besproken.

De punten zijn vervolgens besproken in de vergadering van de RvT van 7 juni 2021. Gezien de financiële positie van Groeisaam en de beperkte bevindingen en bijzonderheden uit de controle was de accountant, mede op advies van de auditcommissie, niet aanwezig tijdens deze vergadering. De aanbevelingen van de auditcommissie zijn overgenomen door de RvT waaronder de goedkeuring van het financiële verslagen 2020.

Op 21 september 2021 is, aan de hand van de kwartaalrapportage Q2, gesproken over de inzet en verantwoording van de NPO-gelden, de ontwikkelingen bij het samenwerkingsverband Stromenland, de AVG, de risico's van cybercriminaliteit en de wijziging in de bekostiging vanuit het Rijk die is voorzien in 2023. Er zijn geen bijzondere aanbevelingen gedaan aan de RvT.

Op 16 november 2021 is de meerjarenbegroting 2022-2026 besproken. Specifiek is stilgestaan bij de financiële positie van de stichting en de diverse ontwikkelingen die mogelijk de komende jaren impact hebben. Om meer langjarige verplichtingen te kunnen aangaan willen we verdere stappen zetten in de verbetering van het risicomanagement. Ook de ontwikkelingen van het samenwerkingsverband Stromenland en de kwartaalrapportage Q3 zijn besproken. De auditcommissie heeft de RvT geadviseerd de meerjarenbegroting 2022-2026 goed te keuren hetgeen gebeurd is in de vergadering 9 december 2021.

#### *Commissie Onderwijs en Kwaliteit*

De Commissie Onderwijs en Kwaliteit werd in 2021 gevormd door Jacobijn Olthoff (voorzitter) en Marieke Schouten. De leden van de commissie hebben als taak, naast de algemene toezichthoudende taken, met bijzondere aandacht de ontwikkelingen in het onderwijs en de kwaliteit daarvan binnen Groeisaam te volgen.

De commissie is in 2021 twee keer bijeen geweest met de stafleden Onderwijs en Kwaliteit van Groeisaam om zich te laten informeren en het gesprek te voeren over onderwijsresultaten en de voortgang van de kwaliteitsagenda van de stichting. Door de bijzondere omstandigheden waarin het onderwijs in dit coronajaar moest opereren is er extra aandacht geweest voor het gesprek over de inzet van NPO-gelden en de mogelijkheden en uitdagingen die zich hierbij aandienen.

Ook de onderwijsresultaten zijn vanuit eenzelfde perspectief besproken: in een jaar waarin lockdowns, online onderwijs en uitval elkaar afwisselden is het duiden van resultaten niet eenvoudig. De gevoerde gesprekken hebben voor de commissieleden een compleet beeld van de kwaliteitszorg binnen de stichting opgeleverd, en onze indruk is dat deze goed op orde is. De corona-situatie heeft hierin geen verandering gebracht: gestructureerde zorg en aandacht vanuit de stichting voor de ontwikkeling binnen de scholen en de teams is continu in beeld gebleven.

In 2022 wordt aan een verbreding van de kwaliteitscope van de commissie gewerkt. Naast het voortzetten van de gesprekken over onderwijskwaliteit wordt de verbinding met aandacht voor kwaliteit op bestuurlijk niveau gezocht. Hiermee breidt het aandachtsgebied van de commissie zich

uit van het ophalen en duiden van informatie naar het voeren van het gesprek over onderwijskwaliteit op strategisch niveau. Door het verbinden van de onderwijs- en kwaliteitsdoelen op stichtingsniveau met behaalde onderwijsresultaten, maar ook met het gevoerde beleid op andere domeinen zoals personeel en ICT, krijgt het gesprek over kwaliteit de plek in het toezicht die er bij past: bovenaan de agenda. De commissie heeft het volle vertrouwen dat deze doelstelling in 2022 wordt behaald.

#### *Bezoldiging RvT-leden*

De RvT heeft een honorering ontvangen conform de richtlijnen van de VTOI en bedraagt in 2021:

- Vergoeding voorzitter RvT      € 8.000 bruto
- Vergoeding lid RvT                € 5.000 bruto

#### *Rooster van aftreden*

<b>Rooster van aftreden per 01-01-2021</b>		
<i>Datum van aftreden 1<sup>e</sup> termijn</i>	<i>Datum van aftreden 2<sup>e</sup> termijn</i>	<i>Naam</i>
01-07-2020	01-07-2024	Peter van Moort
01-01-2022	01-01-2026	René de Beer
01-08-2022	01-08-2026	Marieke Schouten
01-08-2022	01-08-2026	Lando te Molder
01-01-2024	Geen 2 <sup>e</sup> termijn	Anita Burlet
01-01-2024	01-01-2028	Jacobijn Olthoff (benoemd op voordracht GMR)

De RvT heeft in de vergadering van 9 december 2021 René de Beer opnieuw benoemd tot lid van de Raad van Toezicht met een herbenoemingstermijn tot 1 januari 2026.

Namens de Raad van Toezicht,  
Drs. Anita Burlet  
Voorzitter RvT Groeisaam  
10 maart 2022

## 5 Gebruikte afkortingen

AVG	Algemene Verordening Gegevensbescherming
CAO	Collectieve Arbeidsovereenkomst
CvB	College van Bestuur
DI	Duurzame Inzetbaarheid
DO	Directeurenoverleg
GMR	Gemeenschappelijk Medezeggenschapsraad
HGW/OGW	Handelingsgericht Werken/Oplossingsgericht Werken
IB	Intern Begeleider
IHP	Integraal Huisvestingsplan
IOP	Inhaal- en ondersteuningsprogramma
LOVS	Leerling- en Onderwijs Volgstelsel
Min OCW	Ministerie van Cultuur, Onderwijs en Wetenschap
MOvEL	Master Ontwerpen van Eigentijds Leren
MR	Medezeggenschapsraad
NPO	Nationaal Programma Onderwijs
OOP	Onderwijsondersteunend Personeel
PMR	Personeelsgeleding Medezeggenschapsraad
PLG's	Professionele Leergemeenschappen
PRICT	Professioneel Repertoire In Computational Thinking
RvT	Raad van Toezicht
SBO	Speciaal Basisonderwijs
VVE	Voor- en Vroegschoolse Educatie
WMK	Werken Met Kwaliteit