

Bestuursverslag 2023
Stichting Groeisaam Primair Onderwijs

Inhoud

Voorwoord	3
1 Het schoolbestuur	5
1.1 Profiel	5
1.2 Organisatie	7
2 Verantwoording van het beleid.....	12
2.1 Onderwijs en kwaliteit.....	12
2.2 Personeel & professionalisering.....	15
2.3 Huisvesting en facilitaire zaken (waaronder ICT)	19
2.4 Financieel beleid en bedrijfsvoering	23
2.5 Risico's en risicobeheersing.....	25
3 Verantwoording van de financiën	28
3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief	28
3.2 Staat van baten en lasten en balans.....	29
3.3 Financiële positie.....	31
4 Verslag intern toezicht	34
5 Gebruikte afkortingen	40

Voorwoord

Binnen Groeisaam hebben we vier beloftes: ‘goed onderwijs voor alle leerlingen’, ‘een plezierige leer- en werkomgeving’, ‘veel aandacht voor persoonlijke ontwikkeling’ en ‘goede samenwerking tussen school, ouders en andere partijen’. In 2023 hebben we samen hard gewerkt aan het nakomen van deze beloftes. Eenieder zet zich vanuit de eigen rol of functie hiervoor in. We zijn SAMEN Groeisaam.

Groeisaam bevindt zich in een financieel gezonde positie. Het resultaat is echter positiever uitgevallen dan begroot. Een deel hiervan wordt veroorzaakt door de bestemmingreserve NPO, en het niet kunnen invullen van de vacatures met name in het Vervangingsteam. Daarmee zit Groeisaam volgens de berekening met haar reservepositie boven het gewenste niveau van het normatief eigen vermogen per 31 december 2023. Er is een plan gemaakt voor de overige inzet bovenmatig eigen vermogen. Deze inzet is opgenomen in de begroting van de komende jaren, waardoor de verwachting is dat binnen een aantal jaren het bovenmatig eigen vermogen volledig is ingezet.

Ons belangrijkste kapitaal zijn onze medewerkers; zij leveren ieder vanuit hun eigen rol of functie een bijdrage aan het welbevinden en het leren van onze leerlingen. In 2023 hadden we (en de komende jaren blijven we) te maken hebben met (een steeds groter wordend) personeelstekort. Het vervangen van zieke medewerkers was in 2023 een grote uitdaging, ook omdat het moeilijk bleek om de vacatures voor ons Vervangingsteam te kunnen invullen. We bedanken alle medewerkers voor de getoonde veerkracht, flexibiliteit en betrokkenheid om er voor elkaar te zijn en voor de extra inspanningen die geleverd zijn om goed onderwijs aan onze leerlingen te verzorgen.

Een van de speerpunten binnen Groeisaam is het binden en boeien van onze medewerkers. In 2023 hebben we een start gemaakt met ons Strategisch HR-beleid, waarbij het binden, boeien en behouden van ons personeel centraal staat. De komende jaren gaan we het Strategisch HR-beleid implementeren. Er zal worden ingezet op opleidingen en professionalisering (zoals kweekvijvers directeurs/intern begeleiders/leraarondersteuners en lerende netwerken), secundaire arbeidsvoorwaarden en aandacht voor professionele (groei)cultuur. De mogelijkheid bieden tot het volgen van een opleiding en het bieden van carrièreperspectief kan inspirerend werken en het werkplezier en de betrokkenheid van onze medewerkers vergroten. Op deze manier versterken we onze organisatie en worden onze medewerkers en leerlingen er beter van. In 2023 hebben we onze medewerkers de gelegenheid gegeven om tijdens een studiedag van de eigen school een kijkje te nemen in de keuken bij een andere Groeisaamschool (die dan in bedrijf is): ‘Groeisaamschool in de schijnwerper’. In september 2023 vond de eerste editie hiervan plaats. Elkaar inspireren, in dialoog gaan om van en met elkaar te leren, en ‘samen Groeisaam zijn’ stond hierbij centraal. Dit sluit aan bij ons speerpunt het versterken van de professionele (groei)cultuur, waarin we op een professionele manier samenwerken, communiceren en leren van en met elkaar om onze school- en organisatiedoelen te realiseren.

Inclusiever onderwijs is een derde speerpunt binnen onze organisatie voor de komende jaren. In onze ogen draagt inclusiever onderwijs bij aan kansengelijkheid. Bij inclusief onderwijs gaat het om een combinatie van drie elementen: 1) kinderen met speciale onderwijsbehoeften krijgen de benodigde ondersteuning en toerusting, 2) de school is zo thuisnabij mogelijk en 3) kinderen met en zonder deze speciale behoeften volgen samen onderwijs. We merken dat onze scholen in 2023 er steeds beter in slagen om alle kinderen, desgewenst met passende arrangementen, op de eigen school te houden. Dat zien we bijvoorbeeld terug in de lagere instroom van SBO De Dijk in Druten en Klavervier in Beuningen. Hoewel het inclusievere onderwijs een blijvende opdracht voor onze scholen is, realiseren we ons ook dat het soms nodig blijft om kinderen naar het SBO te verwijzen. Dat betekent dat we niet alleen deze school, maar ook de expertise die daar is, willen behouden binnen Groeisaam. De daling van het leerlingenaantal op SBO De Dijk en SBO Klavervier is in 2023 sneller gegaan dan

verwacht. Binnen Groeisaam is daarom besloten om speciaal en regulier onderwijs de komende jaren dichter bij elkaar te brengen. We hebben op dit gebied al een good practice in Wamel waar sprake is van een duurzame samenwerking tussen basisschool De Laak en SO De Kom. Door speciaal en regulier onderwijs op één locatie (lees één gebouw) onder te brengen kunnen mengvormen ontstaan en blijft thuisnabij en gezamenlijk onderwijs mogelijk voor kinderen die intensievere ondersteuning en toerusting nodig hebben. Op deze wijze behouden we de expertise van het SBO, behouden we een mogelijkheid tot 'verwijzing' en daarmee kunnen alle scholen binnen Groeisaam kunnen profiteren van deze nieuwe samenwerking en zo een volgende stap naar inclusiever onderwijs zetten.

Inclusiever onderwijs heeft ook betrekking op de NT2-kinderen. Door een toenemend aantal statushouders en vluchtelingen binnen de drie gemeenten heeft de vraag naar goede ondersteuning een grote vlucht genomen. Het NT2- team is gegroeid tot ca. 15 medewerkers, niet alleen schakelklasleraren en ambulante ondersteuners, maar ook onderwijsassistenten die werkzaam zijn op een aantal scholen. De onvoorspelbaarheid van toe- dan wel afname van NT2-leerlingen vraagt grote flexibiliteit in het zoeken naar passende ondersteuners.

Een goede huisvesting faciliteert het leren van onze leerlingen. In oktober 2023 is de nieuwbouw van Kindcentrum De Dromedaris in Beuningen opgeleverd en na de herfstvakantie is deze in gebruik genomen. In dit gebouw zijn zowel de kinderopvang (KION) als de basisschool gevestigd. Het is een mooi gebouw geworden dat aansluit bij de omgeving en de visie waarbij het bewegend leren is geïntegreerd. We danken de gemeente Beuningen en andere partners die hebben bijgedragen tot het realiseren van dit mooie gebouw.

Om goed onderwijs te kunnen en blijven verzorgen met kwalitatief hoogstaand personeel binnen onze stichting en in onze regio, is samenwerking met al onze partners onontbeerlijk. Naast de ouders van onze leerlingen zijn de GMR, Raad van Toezicht, onze collega-besturen in de regio, het samenwerkingsverband Stroomland, KION, HAN en de drie gemeentes waarin onze scholen zijn gehuisvest, belangrijke partners voor ons. We danken hen allen voor de fijne samenwerking in 2023. We hebben eind 2023 afscheid genomen van onze voorzitter van de Raad van Toezicht, Anita Burlat. We bedanken haar hartelijk voor haar inzet en betrokkenheid bij onze organisatie in de afgelopen jaren.

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 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
Monique van der Heijden
Bestuurders Groeisaam Primair Onderwijs

1 Het schoolbestuur

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

Onze missie is om goed onderwijs te verzorgen aan onze leerlingen, zodat zij zich ontwikkelen tot competente jonge mensen met een hoog welbevinden die kunnen participeren in een inclusieve samenleving.

De leerlingen binnen Groeisaam kunnen rekenen op optimale kansen en stimulansen om te kunnen groeien, om zich te ontwikkelen tot deze 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 deze te verbinden aan de sociaal-culturele thuissituatie en 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 willen 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 ondersteunen elkaar 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 en is leidend. 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 Groeisaamschool 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 regio bieden wij speciaal basisonderwijs voor kinderen die extra en speciale ondersteuning nodig hebben; zover 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 professionele 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 lopende Groeiplan-periode richten we ons op het bieden van groeikansen voor alle 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. We willen terugzien in de praktijk dat leraren de geboden ruimte benutten en gedeelde verantwoordelijkheid nemen voor de leerresultaten en het welbevinden van leerlingen. Het voelen en nemen van deze gedeelde verantwoordelijkheid krijgt in de komende jaren verder vorm binnen de scholen en binnen Groeisaam als collectief, als scholengroep.

We zien de komende jaren het verder ontwikkelen van de professionele (groei)cultuur als belangrijk speerpunt. Een professionele cultuur draagt namelijk bij aan een voortdurende ontwikkeling van medewerkers en daarmee aan de kwaliteit van onderwijs. Het gaat dan over een veilige en open cultuur die op leren gericht is, waarbij op een professionele manier wordt gecommuniceerd en samengewerkt. Een voorbeeld hiervan is dat leraren elkaar spreken over leerprocessen, didactiek, leerresultaten en de invloed die zij hierop kunnen uitoefenen. Dit vraagt om aandacht voor de professionele dialoog en om gebruikmaken van aanwezige expertises.

In 2023 zijn onderstaande speerpunten verder vormgegeven:

- Binden en boeien van mensen, inclusief anders organiseren;
- Inclusiever onderwijs;
- Professionele cultuur.

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

Website: www.groeisaampo.nl

Bestuur

A.L. (Anne) Verhees-van Montfort

- Bestuurder
- Voorzitter College van Bestuur Stichting Trial Beuningen (betaald)
- Bestuurder Mosagroep (betaald)
- Bestuurder Stichting Reflexief (secretaris) (betaald)
- Collecte-coördinator Amnesty International (onbetaald)

H.R.M.A. (Monique) van der Heijden

- Bestuurder
- Lid Raad van Toezicht Onderwijsgroep Oost-Brabant (betaald)
- Lid werkveldcommissie Master Onderwijswetenschappen Radboud Universiteit Nijmegen (onbetaald)
- Commissielid Bestuurlijke visitaties PO Raad (onbetaald).
- Lid werkveldadviesraad Associate Degree Pedagogisch Educatief Partnerschap (AD PEP), HAN University of Applied Sciences (onbetaald)

Beide bestuurders vormen samen een collegiaal bestuur.

Besluiten College van Bestuur 2023

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

BIJLAGE

[Besluiten CvB 2023](#)

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

- [GMR jaarverslag 2023](#)
- [Werkplan GMR 2022-2023](#)

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 nabij te zijn 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.

TIP

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

Klachtenbehandeling

Groeisaam is aangesloten bij Vertrouwenwerk (www.vertrouwenwerk.nl) 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 vertrouwenscontactpersonen, directies en bestuur van onze scholen. Ook met deze externe vertrouwenspersonen wordt jaarlijks een evaluatiegesprek gevoerd, waar nodig leidend tot bijstellingen in aanpak en beleid.

Groeisaam werkt op de scholen met een netwerk van vertrouwenscontactpersonen (VCP-ers) (nieuwe benaming voor klachtcontactpersoon) die indien noodzakelijk klachten en/of vertrouwelijke vragen rondom veiligheid van ouders, medewerkers of leerlingen kunnen begeleiden naar het 'goede adres'. Voor deze vertrouwenscontactpersonen zijn dit jaar twee netwerkbijeenkomsten geweest, waarbij mede op basis van casuïstiek gewerkt wordt aan de versterken van de vaardigheden. Deze bijeenkomsten worden geleid door onze externe vertrouwenspersonen van Vertrouwenwerk. De stichting heeft een contract met deze externe vertrouwenspersonen waarmee medewerkers of ouders ook rechtstreeks contact kunnen opnemen. Diverse schoolleiders hebben hier dit jaar gebruik van gemaakt; veelal om advies in te winnen. De vertrouwenspersonen hebben ook gesprekken gevoerd met enkele ouders. Om de vertrouwenscontactpersonen nog beter te equiperen voor hun rol in de school, wordt de komende twee jaren een geaccrediteerde incompany VCP-opleiding voor hen verzorgd.

Dit jaar zijn er twee klachten ingediend bij de Landelijke Klachtencommissie Onderwijs welke beiden voortijdig door ouders zijn ingetrokken.

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.¹ 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.

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

BIJLAGE

Groeisaam Managementstatuut

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 2023](#)

2.1 Onderwijs en kwaliteit

In 2023 laten we de effecten van Corona langzaam achter ons. De scholen hebben de afgelopen twee jaar mede dankzij de NPO-gelden extra investeringen kunnen doen in de basiskwaliteit en/of groepen leerlingen, om de risico's op een mogelijke achterstand veroorzaakt door Corona zo klein mogelijk te houden. Waar we in Corona-tijd voor het eerst mee te maken hebben gehad, het naar huis sturen van groepen naar aanleiding van een personeelstekort, hebben we in 2023 vaker geconstateerd. Om dit probleem op te lossen, wordt er van schoolleiders en teams een grote creativiteit en flexibiliteit gevraagd. Toch blijft Groeisaam staan voor het handhaven, dan wel versterken, van de onderwijskwaliteit, ondanks de druk die in sommige situaties ontstaat door het personeelstekort.

Kwaliteitsbeleid

Alle scholen geven vorm aan het kwaliteitsbeleid door cyclisch te werken vanuit visie, doelen, verbeterplannen, uitvoering en evaluatie. Binnen de kwaliteitscyclus neemt het schoolplan een belangrijke plaats in. Op enkele scholen na (die uitstel kregen bijvoorbeeld in verband met een directiewissel) zijn de schoolplannen vastgesteld. Belangrijker nog dan het document zelf, is het proces dat hiertoe leidt: teams herijken de visie van de school, bezinnen zich op de sterke en zwakke kanten van de school en gaan na welke implicaties de schoolpopulatie op hun onderwijs heeft. Vervolgens komen ze tot onderbouwde doelen en ambities, die later weer vertaald kunnen worden naar de jaarplannen.

Dit jaar is op bestuursniveau bij het doorlopen van de kwaliteitscyclus de risicogerichte aanpak aangescherpt. Meewegende factoren voor schoolspecifieke risico-signalering zijn:

- Onderwijsresultaten eindtoets;
- Trends LOVS;
- Professionele cultuur;
- Uitkomsten vlootshow;
- Didactisch handelen (audits);
- Sociale veiligheid kinderen en personeel;
- Ziekteverzuim personeel;
- Klachten, signalen ouders en personeel;
- Personeelsverloop, gebrek aan continuïteit.

Op basis van bovengenoemde factoren zijn er in 2023 vier scholen als risicoschool aangemerkt en vier scholen als aandachtsschool. De aanpak van het bestuur is vastgelegd in een document. Eén van de vier risicoscholen werd eind 2023 door Inspectie van het Onderwijs beoordeeld als 'zeer zwak'. Bij deze school was reeds het programma Goed Worden Goed Blijven Plus (GWGB+) van de PO-Raad ingezet. Vanuit de bevindingen van het inspectieonderzoek wordt een verbeterplan opgesteld. Een nieuwe schoolleider zal, met ondersteuning van de stafleden, leiding geven aan de uitvoering van dit plan.

Professionalisering

Een belangrijke bijdrage aan de kwaliteit van onderwijs is de professionalisering van de onderwijskrachten. Dat gebeurt op de eerste plaats op de scholen zelf, middels studiedagen, maar ook bovenschools is professionalisering georganiseerd. In de eerste plaats door middel van goed bezochte

lerende netwerken, bedoeld voor leraren van een aantal afzonderlijke leerjaren. Inhoudelijke onderwerpen zijn in de groepen 4 en 5 de instructie, het aanbod, de afstemming en de doorgaande lijn in het leesonderwijs en in de groepen (7 en) 8 het zo effectief mogelijk inrichten van onderwijs aan de oudste leerlingen; de kracht van groep 8. Ook de tendens dat een grote groep leraren (en IB-ers en schoolleiders) gebruik maakt van e-learning zet door. Daarnaast zetten we professionalisering in op de (nieuwe) functie van de IB-er als kwaliteitscoördinator. Voor het eerst hebben de IB-ers allemaal deelgenomen aan een tweedaagse waarbij de rollen van leercoördinator, trendanalist en zorgregisseur werden uitgediept. Ook het IB-netwerk wordt steeds meer een lerend netwerk waar de IB-ers ook hun eigen verantwoordelijkheid nemen. Professionalisering vindt ook plaats door scholen bij elkaar op bezoek te laten gaan. In 2023 heeft de eerste ronde van 'Groeisaamschool in de schijnwerper' plaatsgevonden. Veel kennis en ervaring is tijdens deze studiedag op de scholen uitgewisseld.

Inclusiever onderwijs

Inclusiever onderwijs is, naast het binden en boeien van mensen en de professionele cultuur, één van de drie speerpunten binnen Groeisaam. We hebben in 2023 een belangrijke stap gezet richting inclusiever onderwijs met het besluit om de twee SBO-scholen duurzaam te laten samenwerken met een reguliere basisschool. Dit besluit is genomen na een zorgvuldig proces: in een werkgroep van bestuurders, directeuren en staf zijn vooraf verschillende scenario's van samenwerking vastgesteld. Deze zijn besproken met alle directeuren en is het meest wenselijke scenario uitgewerkt. Vervolgens zijn zowel gemeentes, het samenwerkingsverband, scholen uit de regio en GMR hierbij betrokken. Deze duurzame samenwerking heeft niet alleen tot doel om te werken aan meer inclusiever onderwijs, het is ook van belang dat de steeds kleiner wordende SBO-scholen hun expertise blijven behouden. Eind 2023 is het voorgenomen besluit genomen om in Beuningen SBO Klavervier en De Peppel onder te brengen in één gebouw, samen met kinderopvang (KION) en zorg (Driestroom). Dit voorgenomen besluit is voorgelegd aan beide MR'en. Hoe de samenwerking eruit komt te zien onder het motto 'Samen waar kan, apart waar nodig' zal in de komende jaren worden uitgewerkt. In 2024 wordt het besluit genomen welke basisschool in Druten/West Maas en Waal in één gebouw gaat samenwerken met SBO De Dijk.

Inclusiever onderwijs is een opdracht aan álle scholen. Om die reden worden in de gesprekken tussen scholen en het samenwerkingsverband scholen uitgedaagd om goede ervaringen met elkaar te delen, om ervan te leren. In 2023 zijn er middelen vanuit het samenwerkingsverband ingezet om op enkele reguliere basisscholen ondersteuning te bieden aan inclusief onderwijs. Daarnaast zijn er op enkele scholen gelden vanuit de lumpsum toegevoegd om de basisondersteuning op de scholen te versterken en onderstaande doelen te behalen.

In het jaarplan zijn meetbare doelen opgenomen teneinde het verwijzingspercentage naar het S(B)O omlaag te brengen; de volgende doelen zijn behaald:

- De onderinstroom is beperkt tot drie leerlingen.
- Er zijn negen SBO terugplaatsingen gestart, waarvan er 4 tot een daadwerkelijke terugplaatsing hebben geleid.
- Het verwijzingspercentage binnen Groeisaam is (in het meerjarig overzicht) gedaald van 0,7% (2016) naar 0,4 (2023).

NT2

Inclusiever onderwijs heeft niet alleen betrekking op de kinderen die extra zorg van het Samenwerkingsverband ontvangen, maar ook op de NT2-kinderen. Door een toenemend aantal statushouders en vluchtelingen binnen de drie gemeentes heeft de vraag naar goede ondersteuning een grote vlucht genomen.

Het NT2-team is gegroeid tot ca. 15 personeelsleden, niet alleen schakelklasleraren en ambulante ondersteuners, maar ook onderwijsassistenten op een aantal scholen. De onvoorspelbaarheid van toedien wel afname van NT2-leerlingen vraagt grote flexibiliteit in het zoeken naar passende ondersteuners. De basis van de NT2-onderwijskwaliteit wordt geleverd door een goed programma

voor de ambulante ondersteuners en zorgvuldig opgebouwde expertise. Vandaaruit kan desgewenst opgeschaald worden naar een schakelklas. Een bezoek van de Inspectie van het Onderwijs aan de schakelklassen bevestigde de waarde van dit ‘schakelen binnen organisatievormen’. Ook leraren bevestigen dat de NT2-ondersteuning een duidelijke meerwaarde heeft. In tijden van personeelsschaarste en onvoorspelbaarheid van de NT2-leerlingenstroom, is het behoud van expertise een enorme uitdaging. Groeisaam heeft vanuit de lumpsum gelden toegevoegd om op sommige reguliere scholen ondersteuning te bieden voor onder andere anderstaligen.

Onderwijsresultaten

Elk jaar wordt een resultatenanalyse van de toetsen van het leerlingenvolgsysteem en van de eindtoets gemaakt. In de analyse van LOVS vallen op vakniveau verschillende zaken op:

- Bij technisch lezen zijn juist in de hogere groepen de resultaten beter dan in de lagere groepen. Die tendens hebben we afgelopen jaren ook gezien. In de drie hoogste leerjaren zijn de resultaten rond het landelijk gemiddelde, in de drie laagste leerjaren eronder.
- Bij begrijpend lezen zien we juist dat in de hogere groepen lager gescoord wordt dan in de lagere groepen.
- Bij rekenen zijn de scores in de hogere groepen minder dan in de lagere groepen. In de laagste groepen scoren beduidend meer scholen boven het landelijk gemiddelde.
- Bij spelling zien we over het geheel de beste resultaten, behalve in groep 5.

Rekenen en spelling behoeven op onze scholen minder aandacht dan lezen. Wat betreft de leerjaren viel twee jaar geleden leerjaar 6 op. Op de meeste scholen was dit het leerjaar met de laagste leerresultaten. Vorig jaar was dit leerjaar 7 en dit jaar is het conform de verwachtingen leerjaar 8.

Toekomstige ontwikkelingen onderwijs, onderzoek en kwaliteitszorg:

- Implementatie burgerschapsplannen in de scholen.
- Uitbreiden van netwerken jonge kind, leerjaren en onderwijsspecialisten.
- Cito Leerling in Beeld uitbreiden met bovenschoolse module (indien beschikbaar).
- Vaststellen bovenschools format voor trendanalyse.
- Stimuleren van persoonlijke groei van medewerkers in het uitvoeren van praktijkgericht onderzoek (evaluatie groei-impuls).
- In de kwaliteitscyclus die vanuit het stafbureau wordt uitgevoerd ter ondersteuning van de scholen de samenwerking tussen P&O en O&K versterken (uitwerken in doelen en planning).
- NT2-beleid in samenhang brengen met kwaliteitsbeleid (beleidsplan, doelen en planning vaststellen).

BIJLAGE

[Rapportage resultaten 2022-2023](#)

Burgerschap

Alle scholen hebben hun plannen voor burgerschap ingediend. De scholen hebben twee feedbackrondes gehad om ze waar nodig aan te passen.

Internationalisering

Binnen Groeisaam is geen beleid op het thema internationalisering. Internationale studiereizen worden gestimuleerd. Voor de toekomst zijn er geen beleidsplannen ontwikkeld hiervoor.

Visitatie

Er heeft in 2023 geen bestuurlijke visitatie plaatsgevonden.

Sociale veiligheid en vertrouwenspersonen

Vanaf eind 2021 zijn de externe vertrouwenspersonen geregeld via Vertrouwenwerk (www.vertrouwenwerk.nl). Er is besloten om alle vertrouwenscontactpersonen (nieuwe benaming voor klachtcontactpersoon) op te leiden om hen goed te equiperen voor hun rol in de school. Begin 2024 zijn de eerste bijeenkomsten gepland (zie ook paragraaf Klachtenbehandeling, p. 10). In 2023 is Vertrouwenwerk bij twaalf casussen betrokken geweest. De helft van de adviezen zijn gegeven op initiatief van een ouder, één op initiatief van de bestuurder, vier op initiatief van de vertrouwenscontactpersoon en één op initiatief van de schoolleider. Op één activiteit na zijn alle verder activiteiten telefonisch afgehandeld geweest.

2.2 Personeel & professionalisering

Integraal personeelsbeleid

Met betrekking tot personeelsbeleid zijn de volgende strategische doelen in het jaarplan 2023 opgenomen:

1. Professionalisering en opleiding;
2. Vinden, binden en boeien;
3. Herziening functiehuis.

In algemene zin kan worden gezegd dat het personeelsbeleid een wezenlijk onderdeel van het werk van schoolleiders, bestuurders en stafleden is. De kwaliteit van ons personeel bepaalt de kwaliteit van het onderwijs. Onze aandacht moet voortdurend 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 schoolleider. Naast algemene kaders (wervingsprocedure) hebben de schoolleiders 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 het schoolplan en het jaarplan. De jaarlijkse ontwikkel- en groeigesprekken die iedere medewerker met een collega en leidinggevende voert, zijn het vertrekpunt voor ontwikkeling en professionalisering.

Door twee keer per jaar kwaliteitsgesprekken met de schoolleiders 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 het bovenschools jaarplan worden alle gremia in het bestuur betrokken. Het bovenschools jaarplan wordt één keer per kwartaal geëvalueerd. Vanaf 2024 zal gewerkt worden met evaluaties in tertialen. Bij deze evaluatie zijn ook RvT en GMR betrokken.

Landelijke ontwikkelingen zoals een nieuwe CAO kunnen aanleiding zijn voor bijstelling van personeelsbeleidszaken. Nieuwe beleidsdocumenten worden voorbereid in de beleidsgroep Personeel, besproken in het directieoverleg en worden vervolgens ter advies/besluitvorming aan directie, GMR en eventueel 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 en de 'stuurknoppen' op waarmee we inzet van personeel en financiën in balans kunnen houden.

In november 2023 is een start gemaakt met het ontwikkelen van het strategisch HR-beleid. Dit zal in het eerste tertiaal van 2024 worden afgerond. Hierin zal veel aandacht zijn voor het behouden van medewerkers voor de stichting. De komende jaren zal het strategisch HR-beleid geïmplementeerd worden. Er wordt ingezet op opleidingen en professionalisering (zoals kweekvijvers directeuren/intern begeleiders/ leraarondersteuners, lerende netwerken), secundaire arbeidsvoorwaarden en aandacht voor een professionele cultuur. Uiteraard wordt dit alles ingezet om het beste resultaat voor onze leerlingen te behalen.

Doelen en resultaten

Binnen ons jaarplan zijn drie hoofddoelen gesteld op gebied van personeel en organisatie:

1. Professionalisering en opleiding;
2. Vinden, binden en boeien;
3. Herziening functiehuis.

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 2023 is elk subdoel geëvalueerd. In grote lijnen kunnen we wat betreft de doelen met betrekking tot personeel en professionalisering het volgende concluderen:

1. Professionalisering en opleiding

Professionaliseringsprogramma schoolleiders

Het professionaliseringsprogramma voor de schoolleiders is gestart met een tweedaagse in februari 2023 en voortgezet met een tweedaagse in oktober 2023. Een afsluitende tweedaagse zal plaatsvinden in februari 2024. Het professionaliseringsprogramma sluit aan bij de vijf leiderschapspraktijken van de beroepsstandaard voor schoolleiders in het primair onderwijs, de integrale verantwoordelijkheid conform de functiebeschrijving van schoolleider en het Groeiplan. Afdeling P&O positioneert zich zowel als (strategisch) sparringpartner voor schoolleiders, met name bij de leiderschapspraktijk 'Leidinggeven aan de ontwikkeling van mensen', als voor de bestuurders ten aanzien van beleidsontwikkeling op dit gebied.

Intervisie schoolleiders

Gedurende het eerste en tweede kwartaal van 2023 heeft er onder begeleiding van afdeling P&O intervisie met de schoolleiders plaatsgevonden. Bij intervisie wordt door middel van het stellen van vragen de basis gelegd voor het voeren van het goede gesprek. De ervaringen van de deelnemende schoolleiders zijn positief. Steeds meer schoolleiders hebben zich voor intervisie aangemeld. In 2024 zal een vervolg gegeven worden aan intervisie.

Opleidingsbeleid

In het tweede kwartaal van 2023 heeft de GMR ingestemd met het beleidsdocument Kweekvijver voor schoolleiders. In september 2023 zijn er vijf medewerkers binnen Groeisaam gestart met de kweekvijver voor schoolleiders.

Totaal overzicht professionaliseringsbudget:

Professionaliseringsbudget	
	<i>in euro's</i>
Opleiding en na- / bijscholing (incl. lesmaterialen)	291.815
Professionalisering schoolleider	132.395
Totaal	424.210

2. Vinden, binden en boeien

Een heldere visie op begeleiding van onderwijsgevend en onderwijsondersteunend personeel

Gezien de krapte op de arbeidsmarkt wordt het steeds belangrijker om uitvoering te geven aan diversiteit. Dit geldt zowel voor ons onderwijsgevend als voor het onderwijsondersteunend personeel.

In het tweede kwartaal van 2023 is er een oproep gedaan aan medewerkers wie er interesse had in de opleiding AD PEP (Associate Degree Pedagogisch Educatief Professional) welke opleidt tot leraarondersteuner. In september 2023 zijn er drie onderwijsassistenten gestart met de tweejarige opleiding AD PEP. In 2024 zal een pilot opgestart worden om te weten op welke wijze leraarondersteuners ingezet kunnen worden. Parallel aan deze pilot loopt het onderzoek om de functie van onderwijsassistent terug te brengen naar één functiebeschrijving in plaats van drie, te weten onderwijsassistent B.

Naast de zij-instromers zijn er in 2023 ook medewerkers met het mijlpalentrage (Versneld voor de klas) gestart. Binnen Groeisaam zijn er zes zij-instromers en vijf mijlpalers werkzaam. Diversiteit leidt tot meer loopbaanperspectief voor medewerkers.

Begeleiding en professionalisering

Het begeleiden van medewerkers binnen Groeisaam wordt gezien als een belangrijk onderdeel om medewerkers aan Groeisaam te binden en te boeien en daardoor te behouden. In september 2023 is daarom een leidinggevende voor de afdeling Begeleiding en professionalisering benoemd. Deze afdeling bestaat uit een team van twee bovenschoolse coaches en drie schoolopleiders. Zij houden zich met name bezig met het begeleiden van startende leraren en met het begeleiden van studenten. Binnen de afdeling zal een programma ontwikkeld worden voor het begeleiden van onderwijsassistenten. Er volgt tevens nog een programma voor het begeleiden van leraarondersteuners.

Groeisaam medewerkers leren van en met elkaar

Vanuit het Groeiplan is in 2022 een aantal inspiratiemiddagen voor medewerkers georganiseerd. In 2023 is gekozen voor een andere vorm: Groeisaamschool in de schijnwerper. Verdeeld over drie momenten in een schooljaar krijgen medewerkers van Groeisaam tijdens een studiedag van hun school de mogelijkheid om een kijkje in de keuken te nemen bij één van de collega-scholen. In september 2023 vond de eerste editie hiervan plaats.

Beloningsbeleid

Het beloningsbeleid richt zich in eerste instantie op het toekennen van een toeslag bij waarneming en/of het doen van extra (complexe) taken naast de huidige functie. Dit moet nog verder uitgewerkt worden.

3. Herziening functiehuis

De GMR heeft in het derde kwartaal van 2023 ingestemd met onderstaande functieomschrijvingen van:

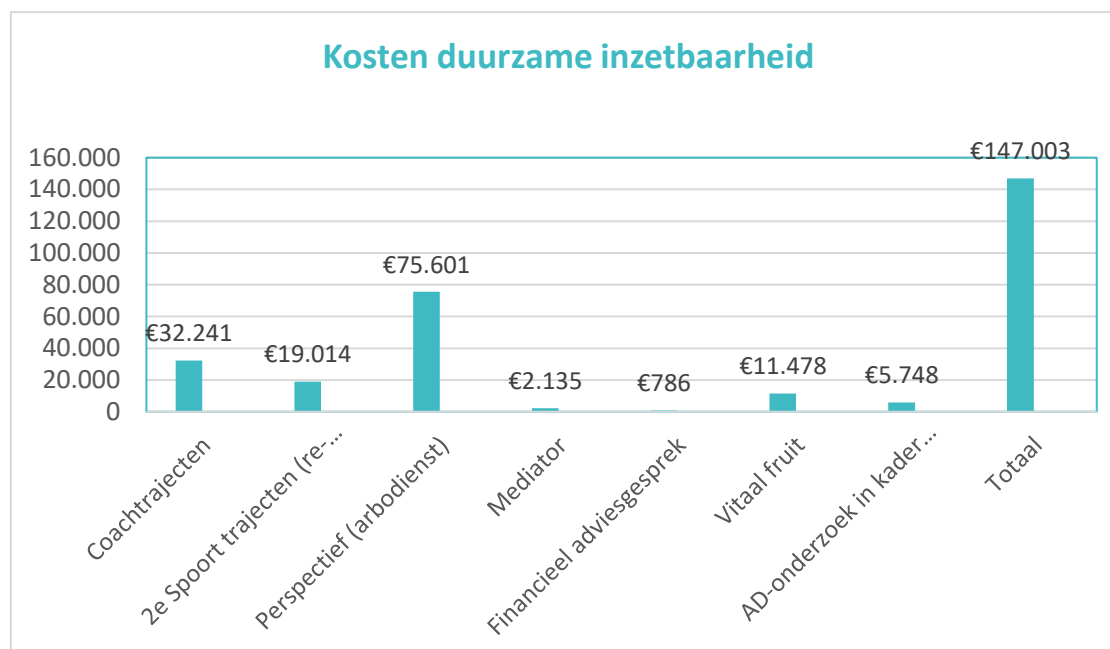
- Intern begeleider
- Leidinggevende NT2

De functie van 'Leidinggevende begeleiding en professionalisering' is een nieuwe functie binnen Groeisaam. Er is daarom gekozen om de functie te laten groeien/ontwikkelen en na één jaar zal er een definitieve functiebeschrijving gemaakt worden.

Duurzame inzetbaarheid

Het monitoren van verzuim en het terugdringen van verzuim heeft gedurende heel 2023 prioriteit gehad. Het verzuim over heel 2023 voor de gehele stichting is 5,9% (5,98%). Dit is gelijk aan het

verzuim over heel 2022 (5,97%). De aandacht ligt vooral op het preventief inzetten van interventies om langdurig verzuim te voorkomen en de medewerker verantwoordelijk te maken voor zijn/haar eigen verzuim en handelen daarin. In 2023 is er door afdeling P&O tijdens het directieoverleg een training georganiseerd die bestond uit theorie en casuïstiek. Daarna is er, in samenwerking met De Baak, een verzuimtraining (inclusief rollenspellen en acteurs) verzorgd.



Beleidsgroep Personeel

Alle voorgenoemde onderwerpen zijn in eerste instantie ingebracht in de beleidsgroep Personeel. In deze groep is gebrainstormd over de onderwerpen en zijn er voorstellen gedaan. Uiteindelijk heeft deze beleidsgroep advies uitgebracht.

Toekomstige ontwikkelingen

De wijziging in het reglement participatiefonds met ingang van 1 augustus 2022 heeft ertoe geleid dat niet meer alle uitkeringslasten worden overgenomen door het participatiefonds. Dit kan een risico betekenen voor de uitkeringslasten van Groeisaam. Groeisaam heeft hiervoor voorzieningen getroffen. De kosten van de uitkeringsgelden zijn in 2023 beheersbaar gebleken. Landelijke beleidsaanpassingen kunnen 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 zijn 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 schoolleider 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 schoolleider zorgt voor een juiste dossieropbouw.

Door o.a. het voeren van het juiste gesprek kan worden 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 of hebben grote groepen meer 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 2021 is de Regeling bijzondere en aanvullende bekostiging uitvoering arbeidsmarkttoelage Nationaal Programma Onderwijs PO en VO gepubliceerd. De regeling gold voor de schooljaren 2021/2022 en 2022/2023 en is verlengd tot 31 december 2023. Voor Groeisaam betekent dit dat er één school is (De Vuurvlinder) die valt binnen de 15% van de scholen in Nederland die voor deze bekostiging in aanmerking komen. De toelage geldt voor alle medewerkers van De Vuurvlinder.

BIJLAGEN

[Overzicht verzuimcijfers 2023](#)

2.3 Huisvesting en facilitaire zaken (waaronder ICT)

Huisvesting

Doelen en resultaten

In oktober 2023 is de nieuwbouw van Kindcentrum De Dromedaris in Beuningen opgeleverd en na de herfstvakantie is deze in gebruik genomen. In dit gebouw zijn zowel de kinderopvang (KION) als de basisschool gevestigd. Het is een mooi gebouw geworden dat aansluit bij de omgeving en waarbij het bewegend leren is geïntegreerd en men kan leren van en met elkaar.

Voor Klavervier zullen er in overleg met de gemeente nieuwbouwplannen ontwikkeld worden in 2024. Het bestuur heeft een voorkeurscenario uitgewerkt voor een inclusieve school waarbij regulier en speciaal basisonderwijs samen in een gebouw gehuisvest zijn. Mogelijk sluit het speciaal onderwijs hierbij aan.

Per 1 augustus 2023 de samenwerking met Beide Handjes en De Wegwijzer is gestopt. Hierdoor is het ruimtegebrek op korte termijn op De Wegwijzer opgelost. KION is met een groep kinderopvang in De Wegwijzer gestart, zodat er nog steeds onderwijs en kinderopvang geboden wordt in de school voor kinderen van 0-12 jaar. Beide Handjes heeft de kinderopvang elders in Winssen voortgezet. In Weurt is sprake van ruimtegebrek vanwege een onverwachte hoge instroom van leerlingen. In overleg met de gemeente wordt gekeken naar mogelijke tijdelijke en structurele oplossingen.

In 2023 is er een stuurgroep geïnstalleerd, waaraan Groeisaam heeft deelgenomen, om het Integraal Huisvestingplan (IHP) voor de gemeente Beuningen voor de komende jaren op te stellen. In dit nieuwe IHP is aandacht voor het toenemend aantal leerlingen en de samenwerking met de kinderopvang binnen de kindcentra. In mei/juni 2024 zal dit uitgewerkte IHP worden voorgelegd aan de raad.

Uit eigen ervaring en bij het opstellen van het IHP van de gemeente West Maas en Waal is gebleken dat in Kindcentrum Beneden-Leeuwen onvoldoende ruimte is om de drie partijen, KION, PAX en Groeisaam te huisvesten. Er komt zowel een tijdelijke oplossing (noodlokalen) als een structurele oplossing (nieuwbouw). De gemeenteraad heeft met deze beide oplossingen ingestemd in februari 2023. De tijdelijke oplossing is in december 2023 gerealiseerd en wordt na de voorjaarsvakantie van 2024 in gebruik genomen. De structurele oplossing is nader uitgewerkt en dit heeft geleid tot een aanvraag voor een bestemmingsplanwijziging. Naar verwachting zal realisatie van deze structurele oplossing drie tot vier jaar duren.

In 2022 is er een onderzoek gestart in Altforst, met samenwerking van de gemeente, dorpsverenigingen, kinderopvang en Groeisaam, om te onderzoeken of De Tweestroom en het dorpshuis gezamenlijk gehuisvest kunnen worden in een MFA. Er vinden nu gesprekken plaats over het realiseren van een MFA. Echter is er nog geen duidelijkheid over nieuwbouw en leerlingprognoses. Het perspectief voor de korte en lange termijn is noodzakelijk om tot de juiste afwegingen te komen. In 2024 zal er een besluit volgen over de toekomst van De Tweestroom.

Bij basisschool De Laak is er in verband met het toenemend aantal leerlingen een noodlocatie geplaatst in de zomervakantie van 2023. Direct na de zomervakantie is een groep hierin gehuisvest. In Wamel zijn op dit moment drie scholen gehuisvest waaronder De Laak van Groeisaam. Er zou in 2023 een haalbaarheidsonderzoek gestart worden om te kijken of er in 2026 een onderwijsgebouw gerealiseerd kan worden voor alle drie de scholen en de kinderopvang. Door personeelstekorten bij de gemeente West Maas en Waal is dit proces vertraagd. Er is een externe deskundige door de gemeente ingehuurd en de gemeente is nu bezig met de prioritering van de bouwprojecten. Wanneer de gesprekken met alle betrokkenen voor nieuwbouw van deze scholen zullen plaatsvinden, is op dit moment nog onduidelijk.

Voor de gemeente Druten staat de nieuwbouw voor 't Kløsterhūfke in Deest op de planning. Het plan van eisen en de projectafspraken zijn gereed. De technische en de inhoudelijke ontwerpen zijn opgesteld door werkgroepen waarin de gemeente, de kinderopvang en de school/Groeisaam deelnemen. HEVO heeft deze werkgroepen begeleid. De betrokken ambtenaar is nu een voorstel aan het schrijven richting de gemeenteraad.

Toekomstige ontwikkelingen

Naast de hierboven genoemde ontwikkelingen die voortkomen uit de integrale huisvestingsplannen van de gemeenten, merken we dat door woningbouw en door stijging van het geboortecijfer een aantal van onze scholen ruimtegebrek heeft. 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. Het ruimtegebrek wordt ook ervaren bij de kinderopvang.

In de gemeente Beuningen wordt het stijgende leerlingaantal meegenomen in het IHP wat in mei /juni 2024 zal worden voorgelegd aan de gemeenteraad. In de gemeente West Maas en Waal zijn de stijgende leerlingaantallen meegenomen in het IHP dat in 2021 is vastgesteld. We worden hierbij echter in een paar dorpskernen ingehaald door de snelle stijging van het aantal leerlingen. Bij het realiseren van nieuwbouw van een school worden de leerlingprognoses geactualiseerd. In de gemeente Druten is in het IHP geen rekening gehouden met deze toename en wordt er per dorpskern gekeken naar een oplossing. Voor de leerlingtoename in de gemeente Druten wordt een Groeisaam-toelatingsbeleid opgesteld om de leerlingenstroom te reguleren binnen de dorpskernen van de gemeente Druten. Het beleidsstuk wordt ter instemming voorgelegd aan de betreffende MR'en en ter overeenstemming voorgelegd aan de gemeente Druten en KION.

Duurzaam en maatschappelijk verantwoord ondernemen

Groeisaam heeft geïnvesteerd in duurzaamheid van schoolgebouwen. Middels een eerder uitgevoerd duurzaamheidsonderzoek bij de scholen worden de keuzes hiervoor helder en, waar het kan,

opgenomen in de meerjaren onderhoudsbegroting. In het geval van onderhoud kiezen we, waar mogelijk, voor een duurzame variant, waarbij we rekening (moeten) houden met terugverdien capaciteit. Voor energie hebben we gekozen voor groene energie. In 2023 is het aantal zonnepanelen verder uitgebreid en is er bij een aantal scholen overgegaan naar LED verlichting. Bij toekomstige investeringen en uitgaven proberen we, waar financieel verantwoord, zoveel mogelijk te kiezen voor duurzame investeringen en uitgaven.

ICT en AVG

De basis op orde

Infrastructuur, wifi, bekabeling, glasvezel

In 2021 is er een begin gemaakt om bij een aantal scholen de infrastructuur te moderniseren. De verdere invoering van draagbare apparaten, zoals bv. laptops en Chromebooks, vroeg om een beter draadloos netwerk. Daarnaast zagen we door de toename van het internetverkeer dat die voorziening ook verbetering behoeft. In 2022 en 2023 is de infrastructuur van de resterende scholen verbeterd. We zien door de toename van het digitale gebruik dat de internetvoorziening tegen grenzen begint aan te lopen. We oriënteren ons op de mogelijkheden om hier de aankomende jaren goed op te kunnen anticiperen.

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 een 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. Naast de aangemaakte tickets zien we dat veel medewerkers direct bellen naar de helpdesk met hun probleem. De meeste hulpvragen hadden dit jaar betrekking op de authenticatieproblemen, printproblemen, koppelingen met externe gebruikers en issues bij Parnassys en Cloudwise.

Help onderwerpen	Geopend 2021	Geopend 2022	Geopend 2023
a. Algemeen	473	333	405
e. Bestelformulier scholen	66	55	37
b. Probleem met toegang of inlog	354	217	284
f. RMA: melding defect apparaat	55	80	96
z. Nieuw/wijziging werknemer	147	116	113
c. Probleem met apparaat	266	197	218
d. Probleem met digibord	124	71	91

Blijvend in beweging

Invoering tweewegverificatie

De laatste jaren zijn onze ICT-acties vooral gericht op het veiliger maken van onze werkomgeving. Wij zijn ons bewust van de vele verschillende inloggegevens waar onze medewerkers mee te maken hebben. Groeisaam heeft de afgelopen jaren getracht om zoveel mogelijk systemen te koppelen aan de accountgegevens van Microsoft 365 van onze medewerkers. Dit heeft ertoe geleid dat dat we de inloggegevens extra beveiligd hebben. We zien dat de standardeisen voor beveiliging strenger worden. Dit betekent dat we dit jaar onze authenticatie op de achtergrond hebben aangescherpt. We verwachten dat we de aankomende jaren meer aanpassingen zullen moeten doorvoeren om een veilige omgeving te garanderen.

DPIA Google

Sivon, Surf en een team van privacy-experts hebben in 2021 een DPIA voor Google afgerond. Vanaf die tijd zijn zij bezig om de, door Google genomen maatregelen, te onderzoeken en te beoordelen. Groeisaam heeft in 2023 naar aanleiding van de onderzoeksresultaten een eigen DPIA uitgevoerd op de Google-omgeving. De onderdelen die Groeisaam gebruikt uit het totale pakket van Google zijn zeer beperkt. Toch hechten wij er waarde aan dat de veiligheid van onze leerlingen en het personeel zo goed mogelijk gewaarborgd dient te worden. Samen met een externe partner hebben we alle punten uit de DPIA tegen het licht gehouden en het systeem zo optimaal mogelijk ingericht.

Normenkader

Groeisaam vindt het belangrijk dat de informatiebeveiliging zo goed mogelijk is ingericht. Daarom hebben we eind 2022 een externe audit laten uitvoeren op onze organisatie met betrekking tot informatiebeveiliging. Hierbij is het MBO kader gehanteerd, wat vrijwel identiek is aan het op dit moment geldende normenkader voor het funderend onderwijs. Er is naar aanleiding van deze audit een planning gemaakt tot en met 2026 om ervoor te zorgen dat uiteindelijk alle 15 onderdelen van het normenkader uitgewerkt zijn voor Groeisaam.

Incident Response plan

Groeisaam doet er alles aan om niet het slachtoffer te worden van hacks, malware of andere beveiligingsincidenten. Toch zien wij ook in dat geen enkel systeem volledig waterdicht is. We vinden het belangrijk om, op het moment dat er zich toch een incident voordoet, te weten wat de te nemen stappen zijn. Daarom zijn we bezig met het opstellen van een incident response plan. Hierin zal beschreven worden wat van alle betrokkenen wordt verwacht op het moment dat we bijvoorbeeld met een ransomware-aanval te maken krijgen.

Bewustwording

Een goede beveiliging van onze data kan gerealiseerd worden door goed beveiligde applicaties en de inrichting daarvan: wie heeft toegang, en tot op welk niveau. Belangrijker nog is bewustwording van ons personeel; zij zijn onze 'first line of defense'. De gebruiker bepaalt voor een groot deel hoe goed onze data beschermd wordt: hoe ga je om met gebruikersnaam en wachtwoord, hoe herken je een phishingmail, hoe beheer je je device, wat te doen als je denkt dat er data gelekt is? Om meer bewustwording te creëren plaatsen we regelmatig belangrijke informatie hierover in de personeelsnieuwsbrieven. Dit jaar hebben we bijzondere aandacht gegeven aan de publicatie van oude schoolgidsen, wat te doen bij datalekken en de rechten van betrokkenen. Daarnaast hebben we een DPIA uitgevoerd op één school met betrekking tot het cameratoezicht en hebben we beleid ontwikkeld rondom de problematiek van het gebruik van social media zoals TikTok en Snapchat binnen Groeisaam.

Een brede ontwikkeling

Digitale geletterdheid

In de digitale samenleving is het van belang dat iedereen voldoende digitaal vaardig is. Groeisaam ziet het als een taak om leerlingen hierin te helpen. Voor het schooljaar 2023-2024 hebben alle scholen zich als doel gesteld om in ieder geval één van de pijlers van digitale geletterdheid vorm te geven op hun school. Stichtingsbreed wordt een aanbod voor het onderdeel 'computational thinking' aangeboden aan de scholen. We richten ons hierbij op het leren gebruiken en programmeren van de Microbit. In eerste instantie wordt de focus gelegd op de leerling vaardigheden. In het schooljaar 2024-2025 richten we ons ook specifiek op de digitale geletterdheid voor onze medewerkers.

Naast deze ontwikkeling zetten we samen met onze techniekpartners een extra leerlijn uit waarvan we verwachten dat scholen er gebruik van maken. Deze leerlijn heeft te maken met 'computational thinking'.

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 primaire proces op 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 ondersteuning 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. In het Groeiplan staat de basis verwoord voor de uitwerking van de gezamenlijke ambities naar schoolniveau en bovenschools.

Treasury

Alle liquide middelen van Groeisaam zijn ondergebracht bij Schatkistbankieren. Dagelijks worden de overvloedige middelen van de huidige bankrekening afgeroomd naar het Rijk. Over al deze middelen ontvangt Groeisaam rentebaten. Groeisaam heeft een daglimiet van € 2.500.000, wat betekent dat Groeisaam maximaal dit bedrag per dag kan uitgeven. Medio mei 2023 heeft Groeisaam twee deposito's geopend met twee verschillende looptijden. Een deposito is in november 2023 vrijgevallen en een deposito valt 24 mei 2024 vrij. In 2023 is € 7.554 aan bankkosten uitgegeven door Groeisaam en in 2022 € 7.183. Daarnaast is er in 2023 een bedrag van € 400.191 aan rentebaten ontvangen en in 2022 € 44.051.

BIJLAGE

[Groeisaam Treasurystatuut](#)

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 mei en juni 2021 zijn onze scholen enthousiast met team en de MR aan de slag gegaan met een schoolscan om invulling te geven aan het NPO-plan.

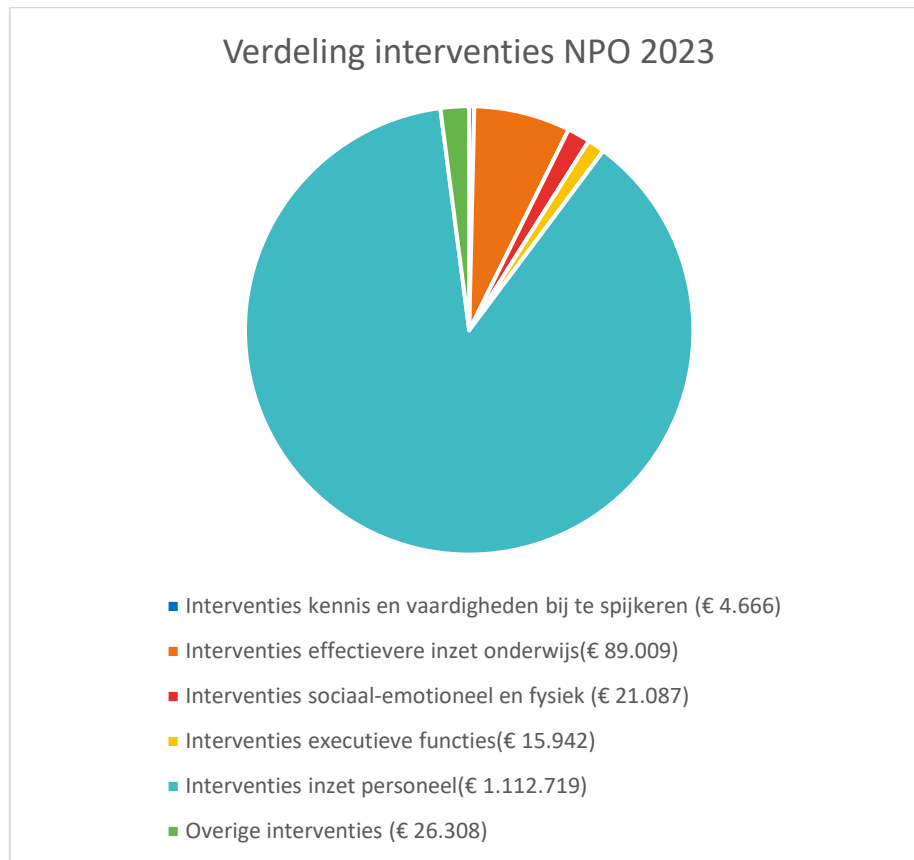
Uitgangspunt hierbij is de analyse van de toets resultaten geweest. Bij de invulling van de NPO-plannen is er ingezet op het doorvoeren van structurele verbeteringen en de borging hiervan. De plannen zijn aan het einde van schooljaar 2021-2022 geëvalueerd. In het algemeen bleek dat een deel van de ondersteuning niet door kon gaan, omdat de NPO-leraren ingezet werden ter vervanging van leraren die ziek waren of thuis moesten blijven met corona. Zo kon het onderwijs aan alle kinderen zoveel mogelijk doorgaan.

De gelden die gepland waren om in te zetten voor professionalisering zijn in het algemeen wel ingezet. Veel scholen hebben de doelen in de NPO-plannen omtrent duurzame verbetering dan ook wel behaald.

Voor het schooljaren 2022-2023 en indien van toepassing 2023-2024 hebben de scholen hun NPO-plannen opnieuw beschreven in hun jaarplan. In het algemeen was dit de voortzetting van de eerder gemaakte plannen. De MR heeft hier eveneens advies over gegeven en heeft instemming verleend.

Bovenschools zijn de gelden ingezet voor het aantrekken/behouden van personeel en hiermede de ingezette NPO plannen voort te zetten en te borgen. Hierbij is instemming door de GMR verleend.

De inzet op de verschillende interventies is onderstaand weergegeven.



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

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. Bij de totstandkoming van het allocatiemodel is er zowel overleg met de RVT als de GMR gevoerd.

Bovenschoolse kosten	
Investerings duurzaamheid gebouwen, apparatuur en (deels) ICT, laptops medewerkers	Personele kosten Vervangersteam, team overigen, verloven, duurzame inzetbaarheid
Noodpot voor formatieve problemen	Kosten werving en selectie personeel
Reiskosten	Scholing en professionalisering directeuren en overigen
Duurzame inzetbaarheid	Arbodienst en overige personele kosten
Gas, water en elektra	Kweekvijver directeuren
Verzekeringen	Onderhoud ICT
Bestuurs- en beheerskosten	Vergoeding GMR

Overige kosten onderwijs (o.a. Technieklab, deel cultuur)	Onderhoud schoolgebouwen en onderhoudsbeheer
---	--

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 arbitrajecten, scholing en overige personele kosten
Tuinonderhoud en klein onderhoud	Lonen personeel school
Publiekrechtelijke heffingen	Schoonmaak en schoonmaakmiddelen
Bijdragen 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.

Onderwijsachterstandsmiddelen

Deze middelen worden verdeeld op basis van de achterstandsscores per basisschool 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 2022 is door Groeisaam de risicoscan van de PO Raad (Risicomanagement 2013) uitgevoerd. Hierbij zijn de desbetreffende medewerkers van het domein aan zet geweest om de vragen samen met de controller te beantwoorden. Uit deze scan kwamen geen urgente risico's naar voren. Ook blijkt uit deze scan dat de aanwezige risico's adequaat zijn afgedekt.

Er wordt jaarlijks een bovenschools jaarplan opgesteld met hierin de jaardoelen per domein. Vanaf 2024 wordt per tertiaal een rapportage opgesteld. Hierin wordt de stand van zaken van deze doelen weergegeven. Daarnaast worden per tertiaal 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 tertiaalrapportages en de kengetallen vanuit de inspectie de doelmatigheid en rechtmatigheid vast, uiteraard zoveel mogelijk op hoofdlijnen.

Jaarlijks wordt er een document opgesteld waarin een aantal scenario's van de begroting is uitgewerkt en waarbij de sturingsmogelijkheden op deze risico's vermeld staan.

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.

De belangrijkste risico's

Inkomsten samenwerkingsverband Stromenland

Stromenland heeft het afgelopen jaar flink bezuinigd vanwege de hoge instroom in het S(B)O. Op dit moment zien wij dat de instroom naar het SBO en het SO is gedaald. Dit vertaalt zich een jaar later in de financiering. Wij verwachten hier geen groot risico in, mede doordat het Platformbudget een voorwaardelijk deel heeft dat niet direct ingezet wordt. Mocht dit 10% lager uitvallen, dan betekent dit een risico van € 50.000.

Inclusief onderwijs

Het streven is dat er minder leerlingen gaan instromen op het SO en SBO. Dit betekent dat er meer kinderen op het regulier onderwijs blijven die specifieke aandacht nodig hebben. Vanwege de dalende leerlingaantallen op het SO en SBO heeft Stromenland naar verwachting komend jaar voldoende geld voor arrangementen beschikbaar. Dit betekent dat het risico voor Groeisaam kleiner is. Daarnaast zal het leerlingaantal op onze SBO-scholen dalen. Er is in deze begroting al rekening gehouden met de formatieoverschrijding van de SBO-scholen in de overbruggingsperiode. Aanvullend risico € 100.000.

Ziekteverzuim

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 € 110.000. Dit zal naar verwachting geen financieel risico zijn voor de komende jaren, omdat er op dit moment een tekort aan leraren is in het Vervangersteam. Het betreft 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 stijging van kosten ook 100% vergoed worden. In de begroting is geen risico-opslag opgenomen voor nog niet bekende sociale lasten. Daarnaast stijgen alle materiële uitgaven fors. Hiermede is in de begroting rekening gehouden, echter is het de vraag of dit voldoende is gezien de mondiale ontwikkelingen.

Vergoedingen vaststellingsovereenkomsten en Wet Werk en Zekerheid

Vanaf augustus 2022 volgt er standaard een verplichting tot het meebetalen van de WW-uitkering voor medewerkers van 50% en in bijzondere gevallen van 10%. Echter, als er een langdurige uitkering volgt, kan het bedrag vele malen hoger zijn, 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 ad € 245.000 meegenomen voor (transitie)vergoedingen, ZW- en WW-uitkeringen. Of het bedrag voor deze posten voldoende is, zal moeten blijken. Risico € 150.000.

Leerlingenaantallen

In de begroting wordt uitgegaan van de huidige prognose van leerlingaantallen opgesteld door Pronexus in september 2023. Deze laten een stabiel beeld zien tot 2024 en daarna een stijging. In deze begroting zijn wij uitgegaan van deze leerlingaantallen. Aangezien wij overwegen om tijdelijke contracten om te zetten in contracten voor onbepaalde tijd wordt onze personele schil minder flexibel. Door wet- en regelgeving kunnen wij niet anders dan deze mensen of laten gaan of een vast contract aanbieden. Wij kiezen bij goed functioneren voor dit laatste, ook vanwege de krapte op de arbeidsmarkt. Indien de leerlingaantallen echter 100 lager uitvallen dan verwacht, betekent dit een personeel risico van € 360.000.

Cyber

Groeisaam probeert zoveel mogelijk veiligheid in te bouwen om een cyberaanval te voorkomen. Er is tweewegverificatie ingesteld wanneer medewerkers niet vanaf de werkplek inloggen en er heeft een audit plaatsgevonden om te kijken waar de aandachtspunten voor Groeisaam liggen. Deze aandachtspunten worden in 2024 verder uitgewerkt om zoveel mogelijk risico's uit te sluiten. Daarnaast heeft Groeisaam een cyberverzekering en proberen we medewerkers zo bewust mogelijk van diverse risico's te maken. Echter zijn dit soort zaken nooit 100% te voorkomen. Aangezien Groeisaam hiervoor verzekerd is, gaan we ervan uit dat dit risico financieel nihil is.

Conclusie

Als alle bovenstaande risico's in 2024 tegelijk zouden vallen, zou het resultaat € 660.000 negatiever uitvallen en het eigen vermogen zou hierdoor met dit bedrag verminderen. In dit meest negatieve scenario zal het weerstandsvermogen eind 2024 nog ruim binnen de streefwaarden van Groeisaam vallen en de solvabiliteit blijft ruim boven de grenswaarden. Groeisaam komt dan eind 2024 wel onder de signaleringswaarde eigen vermogen. Echter is er vanaf eind 2023 een deel van de buffer van het eigen vermogen ondergebracht bij de voorziening groot onderhoud. Daarnaast zijn er voldoende tools (zoals geen vervangingen bij natuurlijk verloop, het niet starten van mijlpaaltrajecten en zij-instromers en het verminderen van kosten) voor de toekomst om te zorgen dat we voldoende buffer behouden. Ofwel Groeisaam kan deze risico's opvangen en komt hierdoor niet in de financiële problemen.

3 Verantwoording van de financiën

Doelen en resultaten

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 kernambities benoemd:

- Basis op orde;
- Brede ontwikkeling;
- Blijvend in beweging;
- Bekwame en betrokken mensen.

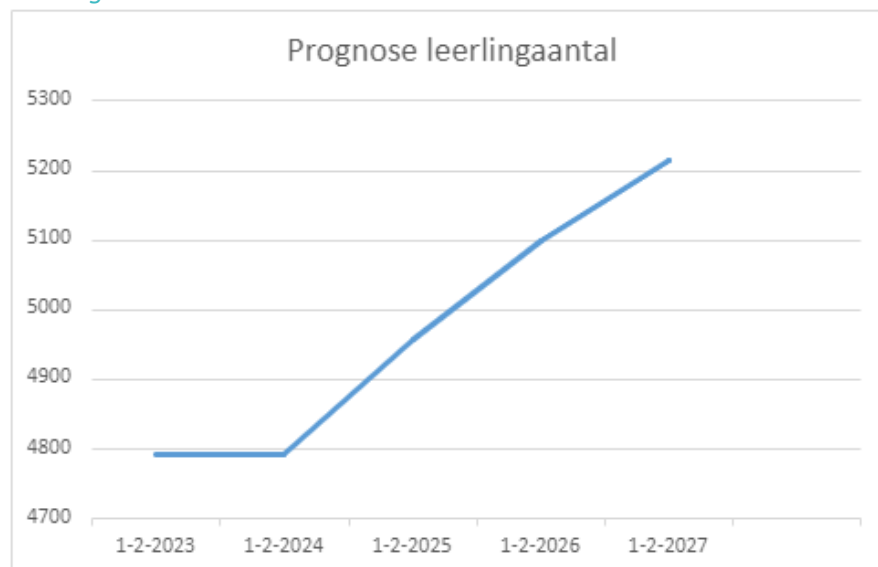
Deze ambities worden gedeeld in bijeenkomsten met medewerkers en in de (kwaliteits)gesprekken met de scholen, zodat deze zullen worden gedragen door alle medewerkers van Groeisaam.

Binnen het bovenschools jaarplan 2023 zijn onderstaande doelen gesteld ten aanzien van financiën en formatie. Deze zijn met name gericht op de ondersteuning van de scholen en/of de gewijzigde financiering van de overheid. Hieronder een beschrijving van deze doelen en de resultaten hiervan.

- Realiseren van een compleet financieel overzicht in schoolbegroting, waarbij zowel de gerealiseerde loonkosten als de materiële uitgaven realtime up to date zijn: op dit moment is dat nog niet haalbaar. In 2024 wordt er een werkgroep ingericht vanuit de Mosagroep waarbij drie controllers zullen aansluiten vanuit drie stichtingen (waaronder Groeisaam). In deze werkgroep zal een plan van eisen worden opgesteld en worden de diverse mogelijkheden onderzocht. Het streven is om de begroting voor 2025 en volgende jaren in te kunnen voeren in het nieuwe softwarepakket. Dit proces is vertraagd doordat we afhankelijk zijn van de Mosagroep.
- Ontwikkelingen Visma. De eisen van Groeisaam ten aanzien van de personele administratie zijn helder. Er zijn in 2023 meer rapportages ter beschikking gesteld vanuit Visma. Echter nog onvoldoende naar de wensen van Groeisaam. De Mosagroep gaat dit in 2024 verder oppakken.

3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

Leerlingen



De leerlingprognose per 1 februari 2023 laat zien dat de leerlingaantallen vanaf 2025 fors gaan stijgen. Dit betekent voor sommige scholen dat er in de toekomst een tekort aan lokalen zal zijn. Deze problematiek is onderwerp van gesprek bij de gemeenten en dit zal voortvarend opgepakt moeten worden om problemen in de toekomst te voorkomen. De verwachting is dat de leerlingaantallen na 2027 door blijven stijgen.

Formatie en aantallen

Aantal FTE	2023	2024	2025	2026	2027
Bestuur/management	20	23	23	23	23
Onderwijzend personeel	292	292	289	284	286
Ondersteunend personeel	54	58	57	57	59

Het leerlingaantal, de tijdelijke subsidies en inzet vermogen beïnvloeden de omvang van de formatie. Het aantal fte's onder bestuur/management is in 2023 wat lager doordat er op drie directiefuncties interim-directeuren zijn ingehuurd. Het is normaliter van belang dat er een flexibele schil in het personeelsbestand aanwezig is, zodat bij daling van subsidies en geen inzet eigen vermogen het personeelsbestand kan afnemen. Gezien het huidige tekort in het Vervangersteam, het natuurlijk verloop van personeel en de stijging van het leerlingaantal, zal deze afname van de flexibele schil naar verwachting geen problemen opleveren in de komende jaren.

3.2 Staat van baten en lasten en balans

Staat van baten en lasten in euro's

	realisatie	begroting	realisatie	begroting	begroting	begroting	verschil 2023	verschil 2023
	2022	2023	2023	2024	2025	2026	t.o.v. begroting	t.o.v. vorig jaar
BATEN								
Rijksbijdragen	34.577.518	35.180.557	37.768.389	37.614.399	37.358.553	38.019.091	2.587.832	3.190.871
Overige overheidsbijdragen en subsidies	507.241	483.716	472.734	484.415	480.315	480.315	-10.982	-34.507
Baten werk in opdracht van derden								
Overige baten	759.404	699.325	1.197.144	874.403	809.882	784.882	497.819	437.740
TOTAAL BATEN	35.844.163	36.363.598	39.438.267	38.973.217	38.648.750	39.284.288	3.074.669	3.594.104
LASTEN								
Personeelslasten	29.659.328	31.222.794	32.473.226	34.995.332	34.398.391	34.122.979	1.250.432	2.813.898
Afschrijvingen	717.767	863.568	822.765	893.144	922.190	932.932	-40.803	104.998
Huisvestingslasten	2.512.562	2.627.362	2.642.591	2.922.307	2.908.307	2.909.357	15.229	130.029
Overige lasten	2.362.634	2.272.934	2.454.582	2.509.239	2.440.189	2.245.939	181.648	91.948
TOTAAL LASTEN	35.252.291	36.986.658	38.393.164	41.320.022	40.669.077	40.211.207	1.406.506	3.140.873
SALDO	591.872	-623.060	1.045.103	-2.346.805	-2.020.327	-926.919	1.668.163	453.231
Saldo financiële lasten	36.259	24.325	400.091	441.700	442.000	392.000	375.766	363.832
Saldo buitengewone baten en lasten								
TOTAAL RESULTAAT	628.131	-598.735	1.445.194	-1.905.105	-1.578.327	-534.919	2.043.929	817.063

Analyse verschillen resultaat in het verslagjaar en de begroting in euro's

BATEN	
Extra inkomsten bekostiging personeel	1.775.000
Geoormerkte subsidies	367.000
Zij-instroom en studieverloven	191.000
Extra inkomsten passend onderwijs	234.000
Detacheringen personeel	192.000
Overigen	316.000
	3.075.000
LASTEN	
Lonen, sociale lasten en pensioen	1.212.000
Kosten personeel niet in loondienst	230.000
Scholing/nascholing	-75.000
Kosten arbodienst	-50.000
Overige personeelslasten	66.000
Overige personele uitkeringen	-132.000
Afschrijvingen	-41.000
Energie en water	65.000
Dotatie voorziening groot onderhoud	-167.000
Overige onderhoudskosten	61.000
Huurlasten	56.000
Leer- en hulpmiddelen	163.000
Uitgaven NPO exclusief loonkosten	-42.000
Kosten administratie en beheer	61.000
	1.407.000
Financiële baten en lasten	376.000
Verschil	2.044.000

Het grootste verschil bij de inkomsten is veroorzaakt door de CAO loonsverhoging. Hier staan deels extra uitgaven tegenover, maar de tekorten in het Vervangersteam en het niet volledig uitgeven van de NPO gelden die begroot waren, zorgden ervoor dat de loonkosten achterbleven. De niet uitgegeven NPO gelden van 2024 zijn toegevoegd aan de bestemmingsreserves NPO van deze scholen.

Analyse verschillen resultaat in het verslagjaar en voorgaand jaar

De Rijksbijdragen in 2023 zijn hoger dan in 2022 door de aangepaste bekostiging in verband met de CAO-verhoging. Hierdoor zijn de loonkosten hoger in 2023 dan in 2022. De overige baten zijn hoger door ontvangen incidentele subsidies. De hogere afschrijvingskosten in 2023 worden veroorzaakt door de extra investeringen in ICT en meubilair. De huisvestingskosten zijn met name gestegen door hogere huurkosten, contractonderhoud en hogere energiekosten. Daarnaast daalde de dotatie van de onderhoudsvoorziening door de stelselwijziging.

Toekomstige ontwikkelingen in de meerjarenbegroting

- De ontwikkeling van de leerlingaantallen bepaalt de inkomsten van de begroting. De leerlingaantallen worden jaarlijks opgesteld door een extern bureau. Daarnaast wordt deze

beïnvloedt door in- en uitstroom van nieuwkomers, huisvestingsontwikkelingen zoals nieuwbouw en stikstofproblematiek in verband met bouwvergunningen. De leerlingaantallen gaan vanaf 2025 stijgen, waardoor de baten gaan stijgen. De personele lasten nemen in 2025 en 2026 af doordat de bestemmingsreserves NPO afgebouwd zijn.

- Daarnaast wordt er in 2024, 2025 en 2026 meer personeel ingezet dan op basis van de inkomsten verwacht zou worden. Dit wordt gefinancierd met inzet van het bovenmatig eigen vermogen. Er wordt in de regio van Groeisaam de komende jaren een fors lerarentekort verwacht. Deze personeelstekorten vragen om het onderwijs anders te gaan organiseren. In 2024 start Groeisaam met een aantal pilots hiervoor. Er is een strategisch HR-beleid ontwikkeld. Hierin is veel aandacht om mensen te behouden voor de stichting. Er wordt ingezet op opleidingen en professionalisering, secundaire arbeidsvoorwaarden en aandacht voor een professionele cultuur.
- Het samenwerkingsverband Stroomland ziet een lagere instroom in de SBO's en SO's. Hierdoor zullen er in de toekomst meer gelden beschikbaar komen voor de reguliere scholen om inclusief onderwijs verder te ontwikkelen. Inclusief onderwijs en kansengelijkheid is een wettelijke opdracht. Dit vraagt om professionalisering, uitbreiding en herschikking van expertise en versterking van samenwerking, zowel intern als extern. In de meerjarenbegroting is een inschatting opgenomen van zowel de extra inkomsten vanuit Stroomland als de uitgaven om deze expertise te ontwikkelen.

Om bovenstaande redenen is de begroting voor de komende jaren fors negatief. Vanaf 2027 laat de begroting een positieve trend zien.

3.3 Financiële positie

BIJLAGE

[Bovenschools jaarplan 2023](#)

De laatste jaren heeft het onderwijs te maken gehad met een overschot aan financiën, mede door de extra subsidies en een (te) krappe arbeidsmarkt. Met name vacatures in het Vervangersteam blijken moeilijk invulbaar. In de meerjarenbegroting is, tot 1 augustus 2026, meer geld naar de scholen doorgezet zodat zij dit kunnen benutten in de schoolformatie.

Groeisaam gaat in 2024, 2025 en 2026 extra investeren in personeel. In onderstaande balans is dit zichtbaar door de afname van de bestemmingsreserves en de algemene reserve.

Balans in meerjarig perspectief in euro's

	Realisatie 2022	Realisatie 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026
ACTIVA					
VASTE ACTIVA					
Immateriële vaste activa	0	0	0	0	0
Materiële vaste activa	4.132.586	4.284.870	5.081.642	5.056.952	4.783.165
Financiële vaste activa	13.143	13.443	13.000	13.000	13.000
Totaal vaste activa	4.145.729	4.298.313	5.094.642	5.069.952	4.796.165
VLOTTENDE ACTIVA					
Voorraden	0	0	0	0	0
Vorderingen	644.087	1.361.051	500.000	500.000	500.000

Kortlopende effecten	0	0	0	0	0
Liquide middelen	13.498.397	14.430.991	11.947.272	10.490.667	10.226.567
Totaal vlottende activa	14.142.484	15.792.042	12.447.272	10.990.667	10.726.567
TOTAAL ACTIVA	18.288.213	20.090.355	17.541.914	16.060.619	15.522.732
PASSIVA					
EIGEN VERMOGEN					
Algemene reserve	7.970.997	8.744.013	7.023.175	5.444.848	4.909.929
Bestemmingsreserves	1.295.283	884.105	0	0	0
Overige reserves en fondsen	0	0	0	0	0
Totaal eigen vermogen	9.266.280	9.628.118	7.023.175	5.444.848	4.909.929
VOORZIENINGEN	4.349.707	5.579.081	6.098.739	6.095.771	6.092.803
LANGLOPENDE SCHULDEN					
KORTLOPENDE SCHULDEN	4.672.226	4.883.156	4.420.000	4.520.000	4.520.000
TOTAAL PASSIVA	18.288.213	20.090.355	17.541.914	16.060.619	15.522.732

Toekomstige ontwikkelingen in de meerjarenbalans

- De investering in materiële vaste activa betreft voornamelijk vervangingsinvesteringen in ICT en meubilair. Leermiddelen worden over het algemeen vervangen voor leermethodes op basis van licenties en leerling pakketten. In 2025, 2026 en 2027 zijn er investeringen voor duurzaamheid in nieuwe schoolgebouwen en bestaande schoolgebouwen opgenomen.
- Door het negatief begrote resultaat over de komende jaren, dalen de liquide middelen.
- De negatieve resultaten zorgen voor een daling van de algemene reserve.
- De bestemmingsreserves dalen doordat deze worden ingezet voor de doelen waarvoor ze bestemd zijn (NPO, bewegingsonderwijs).
- De voorzieningen zijn fors gestegen in 2023 door de voorziening groot onderhoud. Deze voorziening is opgenomen conform de nieuwe systematiek van de componentenmethode.

Kengetallen

Kengetal	Realisatie 2022	Realisatie 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Signalering	Streefwaarden Groeiszaam
Solvabiliteit 2	74,5	75,7	74,8	71,9	70,9	Ondergrens: < 30%	50-67%
Weerstands-vermogen	25,9	23,7	18	14,1	12,5	Ondergrens: < 5%	12,5%-21%
Liquiditeit	3	3,2	2,8	2,4	2,4	Ondergrens: < 0,75	1 tot 3
Rentabiliteit	1,8	3,7	-4,9	-4,1	-1,4	Ondergrens: -10%	-3% tot 3%
Ratio eigen vermogen/ normatief eigen vermogen (volgens berekening OCW)	1,6	1,5	1,1	0,9	0,8	Bovengrens: 1 (per 31-12- 2023: 6.178.781=1)	n.v.t.

In 2024 t/m 2026 is het rentabiliteitspercentage lager dan de streefwaarde van Groeisaam. Dit wordt veroorzaakt door de inzet van NPO-middelen uit de voorgaande jaren en door inzet van het eigen vermogen.

Reservepositie

Volgens de berekening van het normatief eigen vermogen zit Groeisaam per 31 december 2023 boven het gewenste niveau met haar reservepositie. Een deel hiervan wordt veroorzaakt door de bestemmingreserve NPO en deze zal de komende jaren ingezet worden. Er is een plan gemaakt voor de overige inzet bovenmatig eigen vermogen. Deze inzet is opgenomen in de begroting van de komende jaren, waardoor de verwachting is dat binnen een aantal jaren het bovenmatig eigen vermogen volledig is ingezet.

VERWIJZING

[Download jaarrekening 2023](#)

4 Verslag intern toezicht

Toezichtvisie

Conform de Wet Goed Onderwijs – Goed Bestuur zijn de functies van bestuur en toezicht gescheiden. Groeisaam hanteert de Code Goed Bestuur (PO Raad). De Raad van Toezicht van Stichting Groeisaam Primair Onderwijs hanteert een toezichtkader dat gebaseerd is op de principes van het Policy Governance. Hierin 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 Raad van Toezicht 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.

Het intern toezicht houdt zich aan de governance code van de sector (VTOI-NVTK) en de daarin opgenomen bepalingen ten aanzien van samenstelling, datum van aantreden, zittingstermijn, evaluatie, informatievoorziening, uitsluitingsgronden voor benoeming, en verantwoording over honorering, hoofd- en nevenfuncties. Het intern toezicht en het bestuur vermeldt de in de code gevraagde gegevens in het jaarverslag dat na vaststelling wordt gepubliceerd.

Toezichtkader

Met behulp van een extern adviseur zijn de ijkpunten van ons toezichtkader vastgelegd. Het [toezichtkader](#) is gepubliceerd op de website van Groeisaam. Deze ijkpunten worden regelmatig in de RvT-vergaderingen en commissies ter toetsing erbij genomen.

In 2023 heeft er geen zelfevaluatie van de RvT plaatsgevonden. Dit omdat de laatste zelfevaluatie pas dateert van november 2022. Deze is onder begeleiding van een externe adviseur, Harry Nijkamp, uitgevoerd. In deze evaluatie hebben we onze ijkpunten kritisch tegen het licht gehouden en waar nodig nader geconcretiseerd. In 2023 hebben we hierdoor specifiek aandacht besteed aan:

- **De inbreng van buiten naar binnen:** vergaren van kennis van de lokale context, regelmatig contact met stakeholders en ex-leerlingen en netwerkrol RvT.
- **Meerwaarde van de Raad van Toezicht:** meer aandacht voor klankbordfunctie voor bestuurders en spreekbuis zijn namens de samenleving.
- **Toezicht op kwaliteit van het onderwijs:** de beschreven ijkpunten met behulp van de bestuurders meer smart te formuleren. Smartere verantwoordingsrapportages op dit terrein vanuit de bestuurders.

Als gevolg van de mutaties in de RvT eind 2023 is de volgende zelfevaluatie gepland voor 2024. Wel heeft de RvT in 2023 haar samenwerking met het CvB geëvalueerd en zijn aanvullende procesafspraken gemaakt.

Organisatievorm

De RvT oefent haar taak uit op basis van 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 bestuurders zitten aan een groot deel van de RvT-vergaderingen aan. De RvT-vergadering start altijd met een besloten moment.

Uit onze evaluatie blijkt dat de gekozen vorm werkt voor onze organisatie. De communicatie is open en er vindt een goede uitwisseling van inhoud en meningen plaats.

Samenstelling Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht bestond in 2023 uit vijf leden. 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. In 2023 hebben we ook onze profielschets weer geactualiseerd.

Anita Bulet, voorzitter RvT (afgetreden ultimo 2023)

- Eigenaar van Bulet, coaching, training en advies (betaald)
- Lid Raad van Toezicht Stichting De Wijnberg in Venlo (betaald)
- Lid Remuneratiecommissie RvT tot 1 augustus
- Lid commissie Onderwijs en Kwaliteit RvT

Lando te Molder, vicevoorzitter RvT

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

Peter van Moort, lid RvT

- Lid van de Raad van Toezicht van de Bibliotheek Rivierenland te Tiel (onbetaald)
- Voorzitter Remuneratiecommissie RvT

René de Beer, lid RvT, Voorzitter per 1-1-2024

- Eigenaar Flumen Management & Advies, Flumen Mediation, interimmanager en mediator (betaald)
- Interimmanager Bedrijfsvoering Stichting Samenwerkingsverband Primair Onderwijs Haaglanden (tot 15-7-2023) (betaald)
- Interim-directeur Stichting Oosterwijs te Oss (vanaf 15-10-2023 en vanaf 1-2-2024 interim bestuurder) (betaald)
- Lid Auditcommissie RvT tot 1-1-2024
- Lid Remuneratiecommissie RvT vanaf 1-8-2022

Jacobijn Olthoff, lid RvT

- Opleidingsdirecteur Interfacultaire Lerarenopleidingen, Universiteit van Amsterdam (betaald)
- Voorzitter Commissie Onderwijs en Kwaliteit RvT

Samen met een extern bureau heeft de RvT haar profielen herzien en is de werving van twee nieuwe leden succesvol afgerond. Per 1-1-2024 treden Carin Neerlaar en Katinka Stieger aan als nieuwe RvT leden.

Carin Neerlaar

- Afdelingshoofd/plaatsvervangend directeur, directie CAP, Belastingdienst (betaald)
- Lid Auditcommissie RvT

Katinka Stieger

- Eigenaar Stieger Advies, Begeleiding en Coaching (betaald)
- Lid Commissie Onderwijs en Kwaliteit RvT

Bezoldiging RvT-leden

De RvT heeft een honorering ontvangen conform de richtlijnen van de VTOI. Deze bedraagt in 2023:

- Vergoeding voorzitter RvT € 9.861 bruto
- Vergoeding lid RvT € 6.574 bruto

Rooster van aftreden

Rooster van aftreden per 01-01-2021		
Datum van aftreden 1 ^e termijn	Datum van aftreden 2 ^e termijn	Naam
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 ^e termijn	Anita Burlet
01-01-2024	01-01-2028	Jacobijn Olthoff (benoemd op voordracht GMR)
01-01-2028	01-01-2032	Carin Neerlaar
01-01-2028	01-01-2032	Katinka Stieger

Werkwijze

De RvT wordt door de bestuurders 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. De RvT heeft in 2023 acht keer vergaderd. De RvT kent drie commissies, die ieder hun eigen statuut hebben. Zij adviseren steeds de hele RvT. Te weten:

- Auditcommissie
- Renumeratiecommissie
- Commissie Onderwijs en Kwaliteit

Professionalisering

De RvT heeft in 2023 op diverse manieren aan haar professionalisering gewerkt:

Gemeenschappelijk:

- Evaluatie eigen functioneren en formuleren leerpunten: Harry Nijkamp, deels in 2022 en deels in 2023 (vastgelegd in werkdocument)

Individueel:

- Lidmaatschap VTOI (nieuwsbrieven)
- Lidmaatschap AVS (nieuwsbrieven)
- Lunchcolleges VTOI
- VTOI-NVTK Leergang Voorzitter - René de Beer

Verslag kalenderjaar Raad van Toezicht

Twee keer per jaar had de RvT of een delegatie daarvan overleg met de GMR. De thema's daarvoor werden samen gekozen:

- Ontwikkelingen leerlingenaantallen en huisvesting
- Anders organiseren met behoud van kwaliteit in een krappe arbeidsmarkt

De Raad controleerde met regelmaat de doelmatige besteding van de rijksmiddelen (inclusief de afbouw van het bovenmatig eigen vermogen), zie ook hoofdstuk risicomanagement en het verslag van de auditcommissie. In 2023 is specifiek aandacht besteed aan de doelmatige afbouw van het zogenaamde bovenmatig eigen vermogen.

Begin 2023 heeft de RvT besloten tot herbenoeming van de accountant. Na een uitgebreide selectieprocedure, samen met de Mosagroep en haar deelnemers, heeft de RvT besloten Van Ree Accountants wederom te benoemen onder de voorwaarde dat er een nieuw controleteam wordt geleverd.

De remuneratiecommissie heeft, naast de reguliere cyclus, in 2023 de implementatie van de cao-bestuurders funderend onderwijs afgerond.

De commissie Onderwijs en Kwaliteit heeft in 2023 twee keer overleg gevoerd met de bestuurders en betreffende stafleden over relevante thema's en resultaten. Zie ook haar verslag.

De adviezen van de drie commissies zijn in 2023 steeds overgenomen door de voltallige RvT.

De RvT (of een delegatie) heeft ook de jaarlijkse bijeenkomst met de schoolleiders gehad. Vorm en inhoud werden samen besloten.

Tevens vonden ook dit jaar twee keer scholenbezoeken plaats. De programma's worden in overleg samengesteld en kenden dit jaar een thematische insteek waardoor ook externe stakeholders betrokken zijn bij de bezoeken. De eerste keer stond in het thema van het scholenlandschap in Druten en de tweede keer stond in het teken van inclusief onderwijs en bezochten we de SBO-scholen en hebben we gesproken met de bestuurder van het SWV Stroomland.

De belangrijkste punten van 2023

Inhoudelijk	Resultaat
Commissies: <ul style="list-style-type: none"> • Auditcommissie • Remuneratiecommissie • Commissie Onderwijs en Kwaliteit 	Zie verslagen
Begroting 2024	Vaststelling
Meerjarenbegroting 2024-2028	Vaststelling
Onderwijskwaliteit	Hernieuwde afspraken over informeren RvT
Zelfevaluatie: <ul style="list-style-type: none"> • Samenwerking/communicatie RvT-CvB • Zelfevaluatie 	Concretisering evaluatie onder leiding van Harry Nijkamp in leerpunten en werkdocument
Inrichting bestuurskantoor en samenwerking met de scholen	Inzicht in proces
Doelmatige afbouw bovenmatig eigen vermogen	Verscherpte monitoring vanuit RvT (vooral auditcommissie) en sturing daarop door het CvB
Periodieke financiële en bestuurlijke rapportages 2023	Gemonitord en besproken
Werving en selectieproces RvT leden	Benoeming twee nieuwe leden
Diverse beleidstukken: <ul style="list-style-type: none"> • Reglement RvT • Rooster van aftreden RvT • Profiel RvT lid en voorzitter • Bestuursreglement • Vergoeding RvT 2023 • Managementstatuut • Organisatieinrichting Groeisaam • Bepaling WNT-klasse 2023 • Voortzetting contract accountant Van Ree 	Besproken en waar nodig geaccordeerd

Commissie Onderwijs en Kwaliteit

De commissie Onderwijs en Kwaliteit werd in 2023 gevormd door Jacobijn Olthoff (voorzitter) en Anita Burllet. De leden van de commissie hebben als taak, naast de algemene toezichhoudende taken, met bijzondere aandacht de ontwikkelingen in het onderwijs en de kwaliteit daarvan binnen Groeisaam te volgen.

De commissie is in 2023 twee keer bijeengewees 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 Groeisaam. Bij die gesprekken was ook een van de bestuurders aanwezig.

Thema's die in 2023 aan de orde zijn geweest zijn de rapportages van de resultaten (inclusief de eindtoetsen), de kwaliteitsgesprekken op de scholen en het onderwijs aan hoger begaafden. Ook hebben we procesmatig besproken hoe het bestuur stuurt op onderwijskwaliteit, en hoe zij de RvT hierin goed meenemen.

De gesprekken met de stafleden Onderwijs en Kwaliteit zien we in de eerste plaats als een manier om input op te halen, om op basis daarvan het strategische gesprek met de bestuurders te voeren. Het strategische gesprek zelf wordt daarna met name in de RvT-vergaderingen gevoerd.

De gevoerde gesprekken met de stafmedewerkers en de discussies in de RvT-vergaderingen met de bestuurders hebben voor de commissieleden een compleet beeld van de kwaliteitszorg binnen de stichting opgeleverd, en onze indruk is dat deze goed op orde is.

Remuneratiecommissie

De remuneratiecommissie van de RvT van Groeisaam bestond in 2023 uit René de Beer en Peter van Moort (voorzitter). De remuneratiecommissie heeft in 2023 voortgangs- en evaluatiegesprekken gevoerd met de beide bestuurders, zowel afzonderlijk als gezamenlijk. Dit laatste om recht te doen aan het collegiale bestuur en de goede samenwerking tussen beide bestuurders.

Op basis van deze gesprekken vond de salarisvaststelling plaats conform de CAO Bestuurders Funderend Onderwijs 2022. Inhoudelijk is in deze gesprekken onder meer aandacht besteed aan de aansluiting van de persoonlijke ontwikkeling en ambities van de bestuurders op de ambities, ontwikkeling en doelstellingen van de organisatie als verwoord in het Groeiplan. Gestreefd is daarbij naar concretisering en explicitering van verwachtingen en resultaten. Ook is gesproken over de voortgang en de aanpak van het ontwikkeltraject van Groeisaam en de ondersteuning van de bestuurders daarbij. De essentie van de gesprekken is steeds gedeeld met de voltallige Raad van Toezicht. Het vertrouwen in beide bestuurders is onverminderd evenals de waardering voor de getoonde inzet.

Auditcommissie

De auditcommissie van de RvT bestaat uit Lando te Molder (voorzitter) en René de Beer. De auditcommissie werkt volgens een reglement dat in 2020 is vastgesteld. De auditcommissie is in 2023 vier keer voltallig bijeengewees. Drie keer is vergaderd samen met het verantwoordelijk CvB lid en het staflid financiën en control en één keer alleen met het betreffende staflid.

Met betrekking tot de accountantskeuze is in januari 2023 definitief door de Mosagroep (gemandateerd door de deelnemende stichtingen) besloten tot voortzetting van het contract met van Ree Accountants en is dit door de RvT van Groeisaam bekrachtigd. Aanvullend is gevraagd om het controleteam te wijzigen. Het jaar 2022 is daarmee het laatste boekjaar waarbij Wouter Bunt vanuit

Van Ree Accountants betrokken is bij Groeisaam. Vanaf boekjaar 2023 is Theo van Dolderen de nieuwe accountant vanuit Van Ree Accountants.

Door de auditcommissie zijn naar aanleiding van de kwartaalrapportages vragen gesteld over de rechtmatigheid van verwerving en besteding van de middelen. In 2023 is onder andere ingezoomd op subsidies.

Er is in het kader van de WBTR in de vergadering van 20 maart 2024 vastgesteld dat er in 2023 geen zaken waren, waarbij tegenstrijdig belang van het College van Bestuur en/of de Raad van Toezicht aan de orde was.

In juni 2023 zijn de financiële verslagen 2022 en ook het accountantsverslag 2022 besproken. Aan de orde zijn o.a. geweest de controleverklaring, de afwezigheid van materiële controleverschillen, de opzet en werking van de AO/IB, de afbouw van het bovenmatig eigen vermogen, ESG en de financiële positie en ratio's. De auditcommissie is van mening dat de ontwikkelingen positief zijn en dat er sprake is van een solide financiële positie en heeft de Raad geadviseerd de jaarrekening goed te keuren. Deze aanbeveling is overgenomen door de RvT.

In december is de meerjarenbegroting 2024-2028 besproken. Specifiek is stilgestaan bij de goede financiële positie van de stichting en de diverse ontwikkelingen die mogelijk de komende jaren impact hebben. Ook is gesproken over de initiatieven om de afbouw van het bovenmatig eigen vermogen versneld en doelmatig mogelijk te maken in 2024-2026. De auditcommissie heeft de RvT geadviseerd de meerjarenbegroting 2024-2028 goed te keuren. Dit advies is opgevolgd. Tijdens deze vergadering is ook het financiële deel van de 3^e kwartaalrapportage besproken.

Namens de Raad van Toezicht,
mr. A.J.A. de Beer
Voorzitter RvT Groeisaam

5 Gebruikte afkortingen

AVG	Algemene Verordening Gegevensbescherming
CAO	Collectieve Arbeidsovereenkomst
CvB	College van Bestuur
DI	Duurzame Inzetbaarheid
DO	Directieoverleg
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