

Bestuursverslag 2022
Stichting Groeisaam Primair Onderwijs

Inhoud

Voorwoord	3
1 Het schoolbestuur	5
1.1 Profiel	5
1.2 Organisatie	7
2 Verantwoording van het beleid.....	14
2.1 Onderwijs en kwaliteit.....	14
2.2 Personeel & professionalisering.....	18
2.3 Huisvesting en facilitaire zaken (waaronder ICT)	22
De basis op orde	23
Blijvend in beweging	24
2.4 Financieel beleid en bedrijfsvoering	26
2.5 Risico's en risicobeheersing.....	29
3 Verantwoording van de financiën	32
3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief	32
3.2 Staat van baten en lasten en balans.....	33
3.3 Financiële positie.....	35
4 Verslag intern toezicht	38
5 Gebruikte afkortingen	44

Voorwoord

In 2022 hebben we afscheid genomen van onze collega en gewaardeerd bestuurder Lia van Meegen en is Monique van der Heijden als nieuwe collega-bestuurder binnen Groeisaam gestart. De samenwerking tussen ons als bestuurders verloopt goed, en we benutten de kracht van samen.

We zijn trots op de wijze waarop we als collectief samenwerken om voor onze leerlingen goed onderwijs te verzorgen. De verbinding onderling groeit en wordt steeds krachtiger. Gezien de relatief korte termijn waarop we als organisatie samenwerken, vanuit de fusie in 2020 en met twee nieuwe bestuurders sinds 2022, is dit een mooie prestatie.

Met het jaar 2022 laten we naar verwachting ook de coronaperikelen achter ons. Helaas heeft corona in 2022 nog wel een aantal keer het onderwijsproces verstoord vanwege afwezige leerlingen of medewerkers of omdat het aantal besmettingen zo groot was dat er toch weer online onderwijs georganiseerd moest worden voor een klas of school. Het opgestelde Covid 19-draaiboek met uitgewerkte scenario's hebben we gelukkig maar weinig hoeven te volgen, omdat het aantal besmettingen relatief laag is gebleven.

De doelen die we bovenschols hebben geformuleerd en de doelen in jaarplannen van de scholen, hebben we ook grotendeels kunnen behalen dit jaar. We realiseren ons dat dit te danken is aan ons medewerkers: deskundig, flexibel, betrokken en met grote passie aan het werk. Samen zijn we Groeisaam. Eenieder zet zich vanuit de eigen rol of positie in om het beste uit onze leerlingen te halen.

Enkele highlights van 2022:

In juni 2022 heeft de onderwijsinspectie het vierjaarlijks onderzoek gedaan bij het bestuur en de scholen van Groeisaam. Hierbij heeft de inspectie het oordeel voldoende gegeven met de complimenten voor onze professionele kwaliteitscultuur en het sturen op onderlinge samenwerking binnen Groeisaam. De rapportage van de inspectie bevestigt dat Groeisaam een duidelijke visie en ambities heeft, dat de kwaliteitszorg op orde is en dat er sprake is van een deugdelijk financieel beheer. We hebben daarin veel geïnvesteerd en we zijn trots op waar we nu staan. Als belangrijkste aandachtspunten zijn meegegeven het sturen op eigen aspecten van kwaliteit binnen de scholen en het concreter formuleren van doelen voor inclusiever onderwijs.

Groeisaam bevindt zich in een financieel gezonde positie. Het advies van de inspectie om gezamenlijk met intern toezichthouder en medezeggenschapsraad te kijken naar het bovenmatig eigen vermogen is in 2022 opgepakt en voorstellen voor besteding zijn in gezamenlijkheid uitgewerkt.

Ons belangrijkste kapitaal zijn onze medewerkers; zij maken het verschil als het gaat om kwalitatief goed onderwijs. In 2022 hebben we extra ingezet op het vinden, binden en boeien van onze medewerkers, ook gezien het lerarentekort. Zo hebben we zij-instromers en leraren die 'Versneld voor de klas staan' aangetrokken en aan ons verbonden. We hebben een opleiding aangeboden aan onderwijsassistenten op het gebied van Taal didactiek, zodat zij zich verder kunnen bekwamen in didactiek. We stimuleren onze medewerkers om met innovatieve ideeën te komen door de Groei-impuls in te zetten. We hebben geconcludeerd dat de begeleiding van stagiaires en startende leraren noodzakelijk is en zeer gewaardeerd wordt door de betreffende collega's. In 2023 willen we de begeleiding sterker positioneren en niet alleen richten op stagiaires en startende leraren, maar bijvoorbeeld ook op onderwijsassistenten. Daarnaast vinden we digitale geletterdheid van al onze medewerkers van groot belang. In het kader van goed werkgeverschap is er in 2022 beleid opgesteld om vrijwel alle medewerkers van Groeisaam te voorzien van een persoonlijke laptop.

Groeisaam heeft in 2022 het onderwijs aan Oekraïense leerlingen verzorgd. Er zijn drie schakelklassen gestart: een schakelklas is gehuisvest in Altforst, de andere twee schakelklassen hebben onderdak gekregen bij een Beuningse school. Daarnaast is er een groeiend aantal leerlingen met een NT2 achtergrond dat onze scholen bezoekt. Dit heeft te maken met de Oekraïense leerlingen maar ook met de plaatsing van statushouders. Ook de begeleiding van deze leerlingen is goed opgepakt door onze leraren en de NT2 ondersteuners.

In 2022 is het aantal leerlingen in onze scholen voor speciaal basisonderwijs ook flink afgenomen. Het wenkend perspectief waarbij we in vijf jaar tijd toe gaan groeien naar het landelijk gemiddelde verwijzingspercentage naar het speciaal (basis) onderwijs, komt hiermee sneller in zicht dan gepland. In een werkgroep hebben we daarom gekeken naar de positie van het speciaal (basis) onderwijs binnen onze stichting. Dit zal in het voorjaar van 2023 verder worden vormgegeven. Daarnaast is in de jaarplannen en kwaliteitsgesprekken van onze scholen aandacht besteed aan de wijze waarop het onderwijs in onze scholen inclusiever kan worden.

We realiseren ons dat we in deze complexe wereld, het onderwijs binnen onze stichting alleen kunnen verzorgen in samenwerking met onze partners. Naast de ouders van onze leerlingen zijn de GMR, Raad van Toezicht, onze collega-besturen in de regio, het samenwerkingsverband Stroomland en de drie gemeentes waarin onze scholen zijn gehuisvest, belangrijke partners voor ons. In 2022 is deze samenwerking prettig verlopen en hebben we elkaar scherp gehouden. Dank daarvoor.

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

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 Groeisaam-school organiseert onderwijs dat zo passend als mogelijk is. Het heeft onze voorkeur dat kinderen, zeker jonge kinderen, in hun eigen omgeving naar school kunnen gaan. In de 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 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 álle leerlingen vanuit pedagogisch vertrouwen. Voorwaarden hiervoor zijn een positief en veilig leer- en werkklimaat en een uitdagende leeromgeving. Elke school gaat uit van hoge verwachtingen en maakt deze zichtbaar.

Een brede ontwikkeling (kernambitie 2)

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

Blijvend in beweging (kernambitie 3)

Groeisaam is blijvend in beweging op elk niveau, van leerling, leraar en school tot bestuur. Bij leerlingen en medewerkers is dit zichtbaar in een attitude van professionele nieuwsgierigheid, creativiteit, onderzoeken en ontdekken. Scholen en bestuur weten af te wisselen tussen opdrachtbewustzijn, contextbewustzijn en veranderkracht, gevoed door creativiteit, slagvaardigheid en flexibiliteit. Als 'jonge' scholengroep blijft Groeisaam in beweging, met ruimte voor de eigenheid van scholen.

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

Bekwame en betrokken mensen (kernambitie 4)

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

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

C.D.M. (Lia) van Meegen (tot 1 mei 2022)

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

A.L. (Anne) Verhees-van Montfort

- Bestuurder
- Voorzitter College van Bestuur Stichting Trial Beuningen (betaald)
- Bestuurder Mosagroep (betaald)
- Bestuurder Stichting Reflexief (secretaris) (betaald)
- Collecte-coördinator Amnesty International (onbetaald)
- Speciale aandachtsgebieden: financiën, huisvesting en privacy
- Alle andere aandachtsgebieden samen met collega-bestuurder Lia van Meegen/Monique van der Heijden

H.R.M.A. (Monique) van der Heijden (vanaf 1 mei 2022)

- Bestuurder
- Speciale aandachtsgebieden: personeelszaken & ICT-techniek
- Alle andere aandachtsgebieden samen met collega-bestuurder Anne Verhees
- Lid Raad van Toezicht Onderwijsgroep Oost-Brabant (betaald)
- Lid werkveldcommissie Master Onderwijswetenschappen Radboud Universiteit Nijmegen (onbetaald).

Beide bestuurders vormen samen een collegiaal bestuur.

Besluiten College van Bestuur 2022

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

BIJLAGE

[Besluitenlijst College van Bestuur](#)

Scholen

VERWIJZING

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

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

Organisatiestructuur

Hoe zit de organisatie van het schoolbestuur in elkaar?



De (gemeenschappelijke) medezeggenschap

De Gemeenschappelijke MedezeggenschapsRaad (in het vervolg van dit verslag aangeduid als GMR) is samengesteld op basis van vertegenwoordiging vanuit de ouders en de medewerkers verspreid over de gemeenten West Maas en Waal, Druten en Beuningen. De GMR vergadert ongeveer één keer per maand. De vergaderingen bestaan altijd uit een intern gedeelte en een overleggedeelte waarbij de bestuurders aanwezig zijn. Twee keer per jaar is er een bijeenkomst met (een deel van) de RvT.

BIJLAGE

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

Verbonden partijen

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

Vanuit onze besturingsfilosofie zijn de bestuurders zichtbaar aanwezig voor en op de locaties, en specifiek voor de leidinggevendenden. Door 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. Naast de

hieronder weergegeven structurele overleggen worden er op projectbasis (bijvoorbeeld in verband met de bouw van een school) stuurgroepen en/of werkgroepen gevormd.

Intern	Waarde en frequentie
Het als bestuurders, naast de kwaliteitsgesprekken op scholen met leidinggevendenden, frequent contact hebben met de locaties, bezoeken, en daar waar nodig participeren in ontwikkelingen, zowel van de school als van de leidinggevendenden	Per school 1 x per 2 maanden De verdeling die gemaakt wordt onder het College van Bestuur is hierin leidend. Daarnaast is er een aantal keer per jaar bilateraal overleg met de directeuren.
Directie-overleg (DO)	1 x per maand/2x per jaar met IB'ers erbij
Beleidsgroepen en werkgroepen	Wordt per groep bepaald
Contact van bestuurders met GMR	1-2 x per maand, agendaoverleg en deelname aan vergaderingen
Reguliere vergaderingen, commissies en voorbereiding agenda met voorzitter RvT	1 x per maand agendaoverleg met voorzitter 2 x per jaar met auditcommissie 2 x per jaar met remuneratiecommissie 2 x per jaar met commissie Onderwijs en kwaliteit Bijwonen reguliere vergaderingen
Intern - bestuurskantoor	Waarde en frequentie
Bestuurlijk overleg tussen bestuurder en P&O Inhoud: stand van zaken, toekomstige acties, doelen, doelen kernteamlid	Structureel 2 x per maand naast meer frequente tussentijdse contacten
Bestuurlijk overleg tussen bestuurders en stafleden Onderwijs en Kwaliteit, ICT - Techniek	Structureel 6 x per jaar, naast meer frequente tussentijdse contacten
Bestuurlijk overleg tussen bestuurders en bestuurskantoor Inhoud: stand van zaken, toekomstige acties, doelen, doelen kernteamlid. Hier hoort ook directe aansturing hoofd bestuurskantoor	Overleg directeur bestuurskantoor en bestuurders elke maandagochtend Ander overleg incidenteel
Extern verbonden partijen	Waarde en frequentie
Gemeenten (Beuningen, Druten, West Maas en Waal)	<ul style="list-style-type: none"> • Minimaal ieder kwartaal overleg met de wethouder Onderwijs over alle lopende ontwikkelingen • LEA (lokaal educatieve agenda) overleg per gemeente • Werkgroepen VVE • Overleg met ambtenaren over cultuureducatie/techniekonderwijs/afstemming jeugdzorg/leerplicht etc. • Huisvestingsoverleg (totstandkoming en uitvoering Integraal Huisvesting Plan in Beuningen/Druten/West Maas en Waal)
KION	Convenant over samenwerking 4 x per jaar overleg met regiodirecteur 2 x per jaar overleg met bestuurder KION
Andere kinderopvangorganisaties	Uitvoeringsoverleg op locatieniveau
Pax – voortgezet onderwijs in Druten en Beneden-Leeuwen	<ul style="list-style-type: none"> • Werkgroep PO-VO • Regulier overleg tussen bestuurders

Andere scholen voor voortgezet onderwijs in Nijmegen/Wijchen/Tiel/Oss	Afstemming over procedures bij de overgang PO-VO
Samenwerkingsverband Passend Onderwijs Stroomland	<ul style="list-style-type: none"> • 7 x per jaar deelname van de bestuurders aan de Deelnemersraad • Deelname aan de werkgroepen Financiën van het samenwerkingsverband • 6 x per jaar Platformoverleg Tussen de Rivieren • Afstemmingsoverleg (maandelijks) met de coördinator van het platform Tussen de Rivieren • Klankbordgroep (met Trivium en Montijn) Passend Onderwijs
HAN Pabo – Samen opleiden	<ul style="list-style-type: none"> • Convenant Samen opleiden • Stuurgroep Samen Opleiden • Platformoverleg Samen opleiden Tussen de Rivieren
Leren en Lesgeven met ICT (iXperium)	Stuurgroep regio Nijmegen besturen/HAN Pabo/HAN lectoraat
Regionaal bestuurlijk overleg	3 x per jaar stuurgroepoverleg regio Arnhem/Nijmegen besturen/HAN Educatie
ROC Nijmegen	4 x per jaar bestuurlijk overleg
Inspectie van het onderwijs	2 x per jaar en evt. zo vaak als nodig
Techniek in de regio	Overleg samenwerkingsverband
PO Raad <i>Deelname ALV en webinars</i>	2 x per jaar ALV en 6 x per jaar webinar
Lumen Group <i>AVG-coördinatie en contactpersoon vanuit Mosagroep</i>	2 x per jaar
Mosagroep <i>Coöperatie van besturen die de salaris- en personeelsadministratie uitvoert</i>	4 x per jaar overleg bestuurlijk overleg MOSA bestuur ongeveer eens in de 5 weken
IPPON <i>Externe vervangerspool</i>	2 x per jaar evalueren en bijstellen
SORS <i>Onderhoud gebouwen</i>	4 x per jaar evalueren en bijstellen
Reflexief <i>Stichting voor opleiding en begeleiding identiteit</i>	4 x per jaar
Trial <i>Stichting Trial opgericht voor de besteding gemeentelijke gelden voor Passend Onderwijs voor de gemeente Beuningen</i>	1 x per jaar
Leve het Onderwijs <i>Leve het Onderwijs! is een beweging van schoolbestuurders die geloven in een nieuwe manier van besturen. Van moeten naar mogen. Van controleren naar vertrouwen. Van 'wat kan niet' naar 'wat kan wel'.</i>	4 x per jaar
Onderwijsjurist	1 x per jaar en wanneer nodig o.b.v. vragen

TIP

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

Klachtenbehandeling

Groeisaam werkt met een netwerk van klachtcontactpersonen die indien noodzakelijk klachten en/of vertrouwelijke vragen rondom veiligheid van ouders of medewerkers kunnen begeleiden naar het 'goede adres'. Voor deze klachtcontactpersonen zijn dit jaar drie netwerkbijeenkomsten geweest, waarbij mede op basis van casuïstiek gewerkt wordt aan de versterken van de vaardigheden. Deze bijeenkomsten worden geleid door de externe vertrouwenspersonen. De stichting heeft een contract met deze externe vertrouwenspersonen waarmee medewerkers of ouders ook rechtstreeks contact kunnen opnemen. Diverse directeuren hebben hier dit jaar gebruik van gemaakt; veelal om advies in te winnen. De vertrouwenspersonen hebben ook gesprekken gevoerd met enkele ouders.

We merken dat de klachtcontactpersonen nog onvoldoende gevonden worden door medewerkers en ouders. Voor volgend schooljaar wordt hier beleid op gezet. Dit jaar zijn er twee klachten ingediend bij de landelijke klachtencommissie welke beiden voortijdig door ouders zijn ingetrokken. Daarnaast heeft de rechter een, voor Groeisaam, positieve uitspraak gedaan in een zaak die was aangespannen door de burens van een van de Groeisaamscholen.

Groeisaam is aangesloten bij 'Vertrouwenswerk' (www.vertrouwenswerk.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 vertrouwenspersonen ('klachtcontactpersonen'), 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.

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 2022](#)

2.1 Onderwijs en kwaliteit

Onderwijskwaliteit

Alle scholen geven vorm aan het kwaliteitsbeleid door cyclisch te werken vanuit visie, doelen, verbeterplannen, uitvoering en evaluatie. Congruent hiermee voert de stichting haar kwaliteitsbeleid op bestuursniveau uit. Concreet betekent dit dat we de 'harde' resultaten weer bij de scholen hebben opgehaald en geanalyseerd en dat stafleden onderwijs en kwaliteit en bestuurders - om deze resultaten ook in het juiste perspectief te plaatsen - twee kwaliteitsgesprekken met alle scholen hebben gevoerd.

Op basis van kwaliteitsgesprekken en data zijn er drie scholen aangemerkt als risico-school. Deze scholen worden intensiever gevolgd. Belangrijkste besprekpunten zijn dan meestal de (achterblijvende) onderwijsresultaten en de aanpak hierop, alsmede de ontwikkeling naar een meer professionele cultuur.

Een belangrijk onderdeel van de kwaliteitscyclus binnen Groeisaam betreft de systematiek van auditeren. Er zijn vier nieuwe auditoren benoemd; voor drie van hen is een scholingsbijeenkomst georganiseerd (de vierde collega was al bekend met auditeren). Verdere kennis en ervaring wordt opgedaan in het meelopen met de meer ervaren auditoren. In 2022 zijn er zes audits uitgevoerd. Vijf van de zes scholen kregen een voldoende voor didactisch handelen. Bij één school is het didactisch handelen als zwak gewaardeerd. Deze school geeft aan dat de aanbevelingen worden meegenomen in het jaarplan. De ontwikkelingen op deze school worden ook intensiever gemonitord door bestuurder en kwaliteitsmedewerker.

De start van het vorige schooljaar was onrustig, dat wil zeggen: door het veelvuldig uitvallen van leraren en door de afwezigheid van grote groepen kinderen en steeds wisselende samenstellingen moesten scholen en leraren alle zeilen bijzetten om het onderwijs voort te kunnen zetten. Ondanks dat hebben de scholen toch hun jaarplannen 2021-2022 grotendeels kunnen uitvoeren. Dat gold overigens niet voor de inzet van vanuit NPO-geld aangesteld extra personeel. Oorspronkelijk bedoeld voor 'meer handen in de klas' en extra ondersteuning, moesten deze personeelsleden ook de gaten van de vervanging dichten. In juli zijn de nieuwe jaarplannen voor de scholen vastgesteld, waarbij in een voorbereidingsbijeenkomst met directeuren aandacht is besteed aan het zo concreet mogelijk formuleren van de doelen.

Dit jaar zijn ook weer de eindtoetsen afgenomen, die het jaar daarvoor niet waren doorgegaan vanwege Corona. Na analyse van de resultaten van deze eindtoetsen zagen we dat alle reguliere scholen bij de referentieniveaus boven de signaleringswaarde van het fundamenteel niveau zaten. De landelijke norm staat op 85%, Groeisaam hanteert een ondergrens van 90%. Alle scholen van Groeisaam zitten daar met het driejaarlijks gemiddelde boven. Een andere belangrijke opbrengst is het percentage kinderen dat ook de streefniveaus haalt. Vier scholen scoren onder het driejaarlijks gemiddelde van de signaleringswaarde. Behalve naar dit gemiddelde kijken we ook naar de trend die de scholen laten zien. Dat heeft ertoe geleid dat we de onderwijsresultaten van twee scholen nauwer volgen (meer informatie is te vinden in 'Rapportage resultaten').

De veranderende rol van de IB-er is de afgelopen jaren herhaaldelijk onderwerp van gesprek geweest. Er zijn over dit thema binnen het IB-netwerk scholingsbijeenkomsten geweest en in een gezamenlijk IB-DO-overleg is besloten dat de IB-er een functie gaat worden die drie rollen dient te vervullen: die van zorgregisseur, leercoördinator en trendanalist.

Om talenten van leraren te benutten, onderlinge samenwerking en onderwijsinhoudelijke onderzoeken te stimuleren is aan het eind van het vorige schooljaar de 'Groeï-impuls' ontwikkeld. Deze is aan drie leraren (en hun 'partners' van een andere school) toegekend. De thema's van de drie Groeï-impulsen zijn: kansengelijkheid, begrijpend lezen (en close reading) en mede-eigenaarschap bij leerlingen.

De beleidsgroep Kwaliteit is dit jaar weer actief geweest in de beleidsvoorbereiding, ondersteuning en uitwerking van het kwaliteitsbeleid. Aan deze beleidsgroep nemen de twee stafleden Onderwijs en Kwaliteit deel en drie directeuren. De volgende onderwerpen zijn besproken: monitoren jaarplan Groeisaam, data-analyse op bestuursniveau van resultaten LOVS en eindtoets, voorbereiding thema's voor het directeurenoverleg, evaluatie kwaliteitsgesprekken.

BIJLAGEN

- [Rapportage resultaten 2022](#)
- [Inspectierapport bestuursonderzoek juni 2022](#)

Doelen en resultaten

Binnen het bovenschools jaarplan zijn 13 doelen gesteld op gebied van onderwijs en 8 doelen op het gebied van kwaliteit. Deze kwamen voort uit het jaarverslag van 2021 en het strategisch beleidsplan, het zogenaamde Groeiplan. De meeste doelen van 2022 zijn behaald. Hieronder nog een aantal aanvullingen op hetgeen hierboven beschreven staat.

- Basis op orde: bovenschools is opnieuw een analyse gemaakt van de resultaten. We zien mindere scores op de Eindtoetsen dan in eerdere jaren. Dit lijkt voor een deel ook te maken te hebben met de lesuitval en onrust rondom corona in de anderhalf jaar voor de afname van deze toets.
Daarnaast is een aparte analyse gemaakt voor begrijpend lezen. We zien dat in de lagere groepen (groep 4-5) de trend in resultaten op Groeisaamniveau positief is. In de hogere groepen is dit nog niet zichtbaar. De lerend netwerk-groep 3 over lezen is dit jaar gestart. De ervaringen zijn erg positief.
- Kansengelijkheid: dit is een thema waar op verschillende bijeenkomsten aandacht voor is geweest. In twee gemeentes is het schoolmaatschappelijk werk uitgebreid. We zien dat er bij de advisering van leerlingen in groep 8 kansrijk is geadviseerd.
- In de kwaliteitsgesprekken is gesproken over de brede ontwikkeling van leerlingen binnen een school en welke ambities de school daarbij stelt. Dit is ook zichtbaar in de jaarplannen van scholen.
- De nieuwe wet op burgerschap is bij alle scholen bekend. Scholen hebben in kaart gebracht wat het aanbod is rondom burgerschap. Er zijn dit jaar twee studiedagdelen geweest voor de coördinatoren van burgerschap van elke school. Een volgende stap is om verder te kijken of het aanbod alle doelen dekt en samenhangend is. Daarnaast is het 'toetsen' van burgerschap nog een onderdeel waarin we aan het onderzoeken zijn.
- Binnen Groeisaam zijn verschillende inspiratiebijeenkomsten geweest over de deelthema's van het Groeiplan. Tijdens een inspiratiebijeenkomst werd er inhoudelijke kennisgegeven, was er ruimte voor het delen van ervaringen en het met en van elkaar leren.

- Vastgesteld is dat de IB-er drie belangrijke rollen dient te vervullen: die van leercoördinator, trendanalist en zorgregisseur. Voor deze drie rollen is ook dit jaar in het IB-netwerk aandacht geweest. Wel is duidelijk dat dit versterkt dient te worden door de stap te zetten naar de functie van IB-er en hier passende scholing voor te verzorgen. Hier wordt in 2023 invulling aan gegeven. We blijven als Groeisaam wel vasthouden aan de eis dat onze IB-ers een onderwijsbevoegdheid moeten hebben en het liefst ook ervaring als leraar. Deze drie aspecten (functieprofiel, professionaliseringsaanbod en onderwijsbevoegdheid) maakt dat we in de toekomst meer kunnen sturen op kwaliteit.

Toekomstige ontwikkelingen

In 2023 gaan de scholen een nieuw schoolplan schrijven voor de periode 2023-2027. Het Groeiplan dient hierbij als uitgangspunt. De teams gaan hun visie herijken en vanuit kernwaarden en ambities een nieuw plan schrijven. De schoolspecifieke vraagstukken, kenmerken van de leerlingpopulatie en de omgeving van de school geven input voor specifieke doelen en onderwijsinhoud.

Internationalisering

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

Inspectie

Vlak voor de zomervakantie is er een onderzoek uitgevoerd door de inspectie op bestuursniveau. Groeisaam kreeg op alle drie de onderdelen een voldoende: visie, ambities en doelen (1); uitvoering en kwaliteitscultuur (2); evaluatie, verantwoording en dialoog (3). De inspectie gaf aan dat het stelsel van kwaliteitszorg zodanig is ingericht dat daarmee de basiskwaliteit van het leerproces en de leerresultaten van de scholen wordt bewaakt en bevorderd. Het beleid van het bestuur werkt door in het beleid van de scholen. De inspectie spreekt van een professionele kwaliteitscultuur die integer en transparant functioneert. Er wordt gestuurd op samenwerking op alle niveaus. Kansen liggen er door de focus niet alleen op een risicogerichte sturing te leggen, maar deze ook uit te breiden naar eigen aspecten van kwaliteit.

Visitatie

Er heeft in 2022 geen bestuurlijke visitatie plaatsgevonden.

Veiligheid

Vanaf eind 2021 zijn de externe vertrouwenspersonen geregeld via Vertrouwenswerk. Er is veel geïnvesteerd in kennismaken, wederzijdse verwachtingen uitspreken en de samenwerking. Dit is gedaan door middel van locatiebezoeken, aansluiten bij directeur/schoolleiders overleggen en bestuursoverleg. Vertrouwenswerk is bij enkele casuïstiek langer betrokken, maar zij worden veelal benaderd voor korte vragen om even te sparren over een bepaalde situatie. Dit is erg waardevol. De casus wordt voorgelegd, samen wordt bepaald wat een passende stap kan zijn en een vervolg wordt afgesproken om de casus via de zijlijn te kunnen volgen voor advies, mocht deze behoefte er zijn. In 2022 zijn voor de klachtcontactpersonen weer twee fysieke netwerkbijeenkomsten georganiseerd. De opkomst van deze bijeenkomsten is nog wel een aandachtspunt. Daar wordt volgend jaar actie op gezet. De bedoeling van deze actie is om de klachtcontactpersonen meer in positie te brengen en om waar mogelijk zo snel mogelijk de-escalerend te werken.

Passend Onderwijs

In 2021-2022 is in een DO-IB overleg met Stroomland aangegeven dat het aantal verwijzingen naar het S(B)O omlaag moet. Mede door de voorlichting van Stroomland zien we ook dat deze oproep effect heeft gehad: in 2022 zijn er minder TLV's S(B)O afgegeven. In 2022 bedroeg het verwijzingspercentage naar het speciaal (basis)onderwijs van de reguliere basisscholen van

Groeisaam 0,20% tegenover een gemiddeld percentage van de laatste zeven jaren (2016-2022) van 0,67%. Dit is een forse daling; de verwachting is dat het komende jaar de instroom iets hoger zal liggen dan in 2022, maar nog steeds onder het gemiddelde van de afgelopen zeven schooljaren. De rechtstreekse instroom in onze SBO-scholen is dit jaar ook licht gedaald naar acht leerlingen (gemiddelde van de laatste zeven schooljaren is 9,5 leerlingen). Het aantal succesvolle terugplaatsingen is nog niet sterk toegenomen. Dit aandachtspunt wordt in 2023 opgepakt. In verhouding tot de collega-besturen binnen Stroomland verwijst Groeisaam iets minder dan het gemiddelde verwijzingspercentage van de afgelopen drie jaar. Het gemiddelde van Stroomland bedroeg 0,67% en van de Groeisaam scholen 0,56%.

We hebben ook te maken gehad met NPO-geld, waardoor scholen extra middelen en personeel konden inzetten. Of de daling van het aantal verwijzingen door zal zetten is echter nog de vraag. Duidelijk is dat dit extra inspanningen vereist. Niet de daling van verwijzingen is het primaire doel, maar kinderen kansen geven met een goede ondersteuning op een passende plek. En omdat deze passende plek niet altijd op het S(B)O hoeft te liggen, heeft Groeisaam zich gecommitteerd aan het doel: naar inclusiever onderwijs. In de monitoringsgesprekken op de scholen samen met het ondersteuningsplatform is in 2022 ook gevraagd naar kansen en knelpunten om dit te realiseren. Ook met de beleidsgroep Passend Onderwijs zijn een aantal afspraken gemaakt om dit doel dichterbij te brengen: onderinstroom beperking, goede praktijken bespreekbaar maken, communicatie met ouders verbeteren, terugplaatsingen bevorderen en het bespreekbaar maken van dit onderwerp op de scholen. Een zorgpunt hierbij is dat dit ongetwijfeld consequenties zal hebben voor de twee SBO-scholen van Groeisaam. In 2023 zullen toekomstscenario's voor beide scholen uitgewerkt worden.

De totale inkomsten vanuit Stroomland zijn in 2022 (€ 1.071.374) door bezuinigingen ruim € 200.000 lager dan in 2021 (€ 1.283.580).

NT2

Binnen Groeisaam hebben we ervaring met een ambulante dienst van leerlingondersteuners die op scholen waar statushouders/NT2-leerlingen binnenkomen twee keer per week ondersteuning komen geven. Daarnaast geven deze ondersteuners de leraren materialen/handvatten om in de klas met deze kinderen te werken. Met de toestroom van Oekraïense vluchtelingen werd het noodzakelijk om naast de ambulante dienst te starten met twee schakelklassen (TOV; tijdelijke onderwijsvoorziening). Na een gedegen voorbereiding is in juni 2022 in Altforst de eerste groep gestart met 10 leerlingen. De leeftijden van de leerlingen variëren van 6 tot 12 jaar. Ook in de gemeente Beuningen is een noodopvanglocatie geopend. In september 2022 is daarom een tweede TOV gestart. Door de grote toestroom en het tekort aan personeel is vanaf november 2022 tot half januari 2023 in Beuningen gewerkt met twee groepen. Twee bevoegde leraren verzorgen het onderwijs parttime in Altforst. Daarnaast is er een parttime onderwijsassistent voor de ondersteuning in de groepen. In Beuningen zijn er eveneens twee bevoegde leraren en een parttime onderwijsassistent werkzaam. De coördinatie van beide locaties en de ambulante dienst is in handen van de NT2-coördinator. Alle startende collega's zijn gekoppeld aan een ervaren collega. De kennis en expertise van het Arrangement NT2-ondersteuningsteam wordt hierbij goed benut. Voor het NT2-onderwijs werken de leraren met Zeg maar na! Klankbladen en lessen, Mondeling Nederlands Nieuw, Horen Zien en Schrijven en Zien is Snappen. Voor lezen, spelling, schrijven, rekenen, een creatief aanbod en sociale vaardigheden worden verschillende methoden en materialen ingezet. De beide locaties maken ook gebruik van digitale oefen- en verwerkingsstof.

2.2 Personeel & professionalisering

Integraal personeelsbeleid

Met betrekking tot personeelsbeleid zijn de volgende strategische doelen in het jaarplan 2022 opgenomen:

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

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

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

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

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

Doelen en resultaten

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

1. Beleid duurzame inzetbaarheid
2. Strategische personeelsplanning (SPP): optimale personeelsformatie
3. Professionaliseringsbeleid
4. Toegankelijk HR-beleid

Deze doelen zijn onderverdeeld in subdoelen en staan hieronder verder uitgewerkt. De doelen komen voort uit het Groeiplan. Bij de evaluatie aan het eind van het vierde kwartaal 2022 is elk subdoel geëvalueerd. In grote lijnen kunnen we wat betreft de doelen met betrekking tot personeel en professionalisering het volgende concluderen:

1. *Beleid duurzame inzetbaarheid*

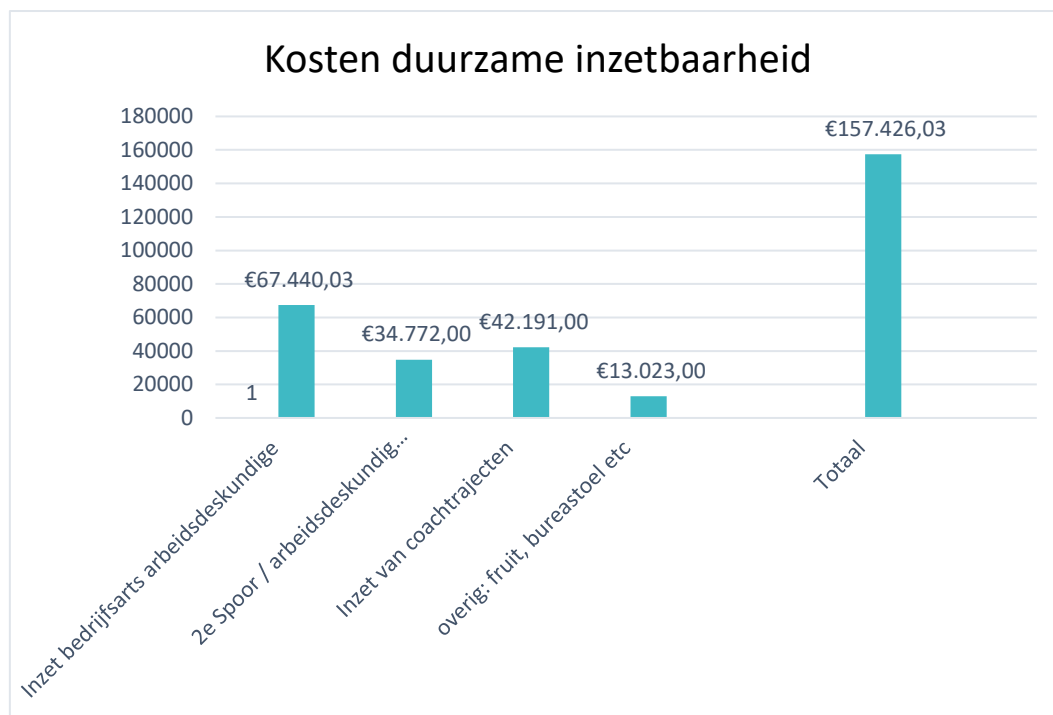
Het beleid duurzame inzetbaarheid is uitgewerkt in een werkdocument, dit blijft namelijk een continu proces. Steeds zijn er andere interventiemogelijkheden die worden ingezet. Medewerker en leidinggevende blijven in gesprek (conform de gesprekscyclus) over duurzaam inzetbaar (DI). In het beleidsstuk is er aandacht voor generatiemanagement.

In het eerste kwartaal van 2022 is er door de GMR ingestemd met de verandering van arbodienstverlener. Dit met als doel:

- de verzuimbegeleiding te verbeteren en daarmee het verzuim terug te dringen;
- (administratieve) processen te optimaliseren;
- de kwaliteit van de gesprekken tussen arbodeskundigen en leidinggevenden te verbeteren.

Het monitoren van verzuim en het terugdringen van verzuim heeft gedurende heel 2022 prioriteit gehad. Het verzuim over heel 2022 voor de gehele stichting is 5,9%. Dit is een stijging van 1% ten opzichte van 2021.

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.



2. *Optimale personeelsformatie*

Optimale personeelsformatie heeft drie subdoelen voor 2022:

- Analyse vlootshouw
- Begeleiding medewerkers
- Trajecten met zij-instromers

In het laatste kwartaal van 2022 zijn er vlootshouwgesprekken gevoerd met alle directeurs in het kader van strategische personeelsplanning (SPP). Aan het begin van het kalenderjaar 2022

volgt vanuit de analyse van de gevoerde gesprekken een plan van aanpak. Dit heeft een cyclisch karakter en komt ieder jaar weer terug.

De analyse van de vlootshougesprekken is de input om te komen tot een duidelijk strategisch personeelsbeleid. Begin 2022 is het plan van aanpak gemaakt naar aanleiding van de analyse. Dit plan van aanpak is onder te verdelen in:

- Instroom
- Doorstroom
- Uitstroom

In 2022 heeft de focus gelegen op de instroom van leraren, met het oog op het aankomende lerarentekort. Hoe halen we de juiste mensen binnen en welk potentieel is er al binnen de organisatie en kan doorgroeien tot leraren?

De volgende onderwerpen zijn in 2022 opgepakt:

- Professionalisering onderwijsassistenten.
- Onderzoek naar de nieuwe rol van intern begeleider (kwaliteitscoördinator) met de vraag of dit een rol of functie is.
- Uit de analyse is naar voren gekomen dat er onder de groep onderwijsassistenten potentieel zit dat opgeleid kan worden tot leraar.
- Procedure rondom zij-instromers is beschreven en vastgesteld.
- Inschaling directeuren D12 of D13.
- Binden en boeien van medewerkers. Onderzoek is gestart naar de begeleiding van medewerkers binnen Groeisaam, waarin een onderscheid wordt gemaakt in nieuwe medewerkers, startende medewerkers en medewerkers die al langer binnen de stichting werkzaam zijn en de verschillende functiegroepen.

3. *Professionaliseringsbeleid*

Professionaliseringsbeleid heeft twee subdoelen:

- Professionaliseringsprogramma voor directeuren
- P&O heeft zich ontwikkeld tot een strategisch sparringpartner voor bestuur en directeuren

De GMR heeft in september 2022 ingestemd met het professionaliseringsprogramma voor directeuren. Het programma zal effectief starten in februari 2023. Het professionaliseringsprogramma sluit aan bij de vijf leiderschapspraktijken van de beroepsstandaard voor schoolleiders in het primair onderwijs, hun integrale verantwoordelijkheid conform de functieomschrijving van directeur, en het Groeiplan.

P&O positioneert zich als strategische sparringpartner voor directeuren, met name bij de leiderschapspraktijk 'Leidinggeven aan de ontwikkeling van mensen', en voor de bestuurders ten aanzien van beleidsontwikkeling op dit gebied.

4. *Toegankelijk HR-beleid*

Het personeelshandboek is operationeel voor iedere medewerker via Intranet, daarnaast is er een app die iedere medewerker kan installeren op zijn/haar eigen telefoon. Elke medewerker is op de hoogte van het actuele personeelsbeleid. Eenduidig personeelsbeleid moet helder worden gecommuniceerd naar alle medewerkers, zij moeten weten waar zij de juiste, actuele informatie kunnen vinden. Hierbij heeft de medewerker, gezien vanuit eigenaarschap, zijn/haar eigen verantwoordelijkheid. Iedere maand ontvangen de medewerkers een personeelsnieuwsbrief.

Beleidsgroep Personeel

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

Toekomstige ontwikkelingen

De wijziging in het reglement participatiefonds met ingang van 1 augustus 2022 betekent dat niet meer alle uitkeringslasten worden overgenomen door het participatiefonds. Dit kan een risico betekenen voor de uitkeringslasten van Groeisaam. Hier kan meer over gezegd worden in 2023, als we de effecten hiervan gaan merken. Dit vraagt extra aandacht in 2023 als het gaat om het beheersbaar houden van uitkeringsgelden. Tevens kunnen landelijke beleidsaanpassingen leiden tot veranderingen in het beleid van Groeisaam. Ook zullen wij blijven anticiperen op de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt: boeien en binden van personeel, inspelen op situaties van krimp/groei.

Uitkeringen na ontslag

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

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

Aanpak werkdruk

De besteding van de werkdrukmiddelen komt als volgt tot stand:

- de schoolleider ontvangt de formatiecijfers.
- teams maken op basis van deze budgetten een werkverdelingsplan.
- dit plan wordt voorgelegd aan de MR.
- de PMR verleent instemming.

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

Arbeidsmarkttoelage

Op 14 oktober 2021 is de Regeling bijzondere en aanvullende bekostiging uitvoering arbeidsmarkttoelage Nationaal Programma Onderwijs PO en VO gepubliceerd. Voor Groeisaam betekent dit dat er één school is die valt binnen de 15% van de scholen in Nederland die voor deze bekostiging in aanmerking komen.

Deze toelage is ook nog van toepassing in schooljaar 2022 -2023 en geldt voor alle medewerkers van De Vuurvlinder.

BIJLAGEN

[Verantwoording werkdrukmiddelen 2022-2023](#)

[Overzicht verzuimcijfers 2022](#)

2.3 Huisvesting en facilitaire zaken (waaronder ICT)

Huisvesting

Doelen en resultaten

In Beuningen is in 2022 gestart met de nieuwbouw van de Dromedaris. De tijdelijke huisvesting is in 2022 gerealiseerd en betrokken. De bouw loopt voorspoedig. De verwachting is dat rond september 2023 het nieuwe gebouw wordt opgeleverd. Het doel van het nieuwe gebouw is dat dit aansluit bij de omgeving, het bewegend leren is geïntegreerd en men kan leren van en met elkaar.

Uit rapportage in 2022 is gebleken dat voor het gebouw van Klavervier renovatie geen optie is. In mei 2023 zal in de gemeenteraad een voorstel worden gepresenteerd voor de vestigingsplek van een nieuw gebouw. Dit gebouw zou een expertisecentrum voor de regio kunnen worden met ruimte voor partners als speciaal onderwijs, (gespecialiseerde) kinderopvang en (zorg)specialisten maar ook een combinatie met regulier basisonderwijs een optie. We zijn hierover zowel intern als met externe partners in gesprek.

Vanwege de groei van zowel het aantal schoolgaande kinderen als kinderen voor de dagopvang is binnen het gebouw van de Wegwijzer in Winssen is in de toekomst onvoldoende ruimte. Daarnaast verloopt de samenwerking met Beide Handjes inhoudelijk niet zoals gewenst. Om deze reden is er in 2022 besloten om de samenwerking met Beide Handjes per 1 augustus 2023 te gaan stopzetten. Voor de kinderopvang en BSO is gekozen voor de samenwerking met KION per die datum. Gezien het feit dat Beide Handjes de kinderopvang elders in Winssen wel voortzet, start KION met één kinderopvang groep. Dit betekent nog steeds dat er op termijn ruimtegebrek is in De Wegwijzer. Hierover zijn we met de gemeente en met KION in gesprek.

Uit eigen ervaring en bij het opstellen van het IHP van de gemeente West Maas en Waal is gebleken het 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 raad heeft met deze beiden oplossingen ingestemd in februari 2023. De tijdelijke oplossing wordt naar verwachting in het najaar van 2023 gerealiseerd, de structurele oplossing naar verwachting 3 tot 4 jaar later.

In 2022 is er gestart in Altforst met samenwerking van de gemeente om te onderzoeken of de Tweestroom en het dorps huis gezamenlijk gehuisvest kunnen worden in een MFA. Dit onderzoek wordt in het tweede kwartaal van 2023 afgerond.

In Wamel zijn op dit moment drie scholen gehuisvest waaronder de Laak van Groeisaam. In het tweede kwartaal van 2023 wordt een haalbaarheidsonderzoek gestart om te kijken of er in 2026 een onderwijsgebouw gerealiseerd kan worden voor alle drie de scholen en de kinderopvang.

Bij de gemeente Druten moeten de schoolgebouwen van 't Kløsterhūfke in Deest, de St. Victorschool in Afferden en De Octopus in Druten op korte termijn gerenoveerd worden of er moet nieuwbouw plaats vinden. Voor Deest is er een conceptrapportage gereed waarin vermeld staat dat nieuwbouw voor Groeisaam de meest ideale oplossing is. De gemeenteraad is in december akkoord gegaan met de nieuwbouw. In 2023 wordt het plan van eisen, een voorlopig ontwerp en de daarbij behorende kredietaanvraag bij de gemeente neergelegd. Het haalbaarheidsonderzoek in Afferden wordt in 2023 opgestart, over De Octopus in Horssen zijn we nog in gesprek met de gemeente.

In 2022 is besloten om het aantal zonnepanelen verder uit te breiden op een aantal scholen. De uitvoering hiervan vindt in 2023 plaats. Daarnaast zijn in 2022 alle lokalen voorzien van CO₂-meters. Deze zijn vergoed vanuit de lumpsumbekostiging. Door de metingen wordt zichtbaar of het nodig is om extra te ventileren in een lokaal. Mocht in 2023 blijken dat dit onvoldoende bijdraagt tot de juiste luchtkwaliteit, dan wordt er onderzocht of er met behulp van subsidie op deze scholen geïnvesteerd kan worden in een nieuw ventilatiesysteem.

Toekomstige ontwikkelingen

Naast de hierboven genoemde ontwikkelingen die voortkomen uit de integrale huisvestingsplannen van de gemeenten, merken we dat door nieuwbouwplannen en door stijging van het geboortecijfer een aantal van onze scholen te klein wordt. Dat merken we met name bij onze relatief nieuwe schoolgebouwen. Daling of stijging van het leerlingaantal heeft invloed op de personeelsbehoefte, maar ook op de huisvestingsbehoefte. Het ruimtegebrek wordt ook ervaren bij de kinderopvang. In de gemeente Beuningen wordt dit ook meegenomen in het integraal huisvestingsplan dat wordt opgesteld en naar verwachting eind 2023 wordt vastgesteld door de gemeenteraad. In de gemeente West Maas en Waal is dit meegenomen in het integraal huisvestingsplan dat in 2021 is vastgesteld. We worden hierbij echter in een tweetal dorpskernen ingehaald door de snelle stijging van het aantal leerlingen. In de gemeente Druten is in het IHP geen rekening gehouden met deze toename en wordt er per dorpskern gekeken naar een oplossing.

Duurzaam en maatschappelijk verantwoord ondernemen

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

ICT 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 is de infrastructuur van de resterende scholen verbeterd. Hoewel we ons bewust zijn van de steeds veranderende technologie en het effect hiervan op onze infrastructuur, menen we hierdoor voor de aankomende jaren weer verzekerd zijn van een goede basisvoorziening als het gaat om de infrastructuur.

Kopieerapparaten en Uniflow

Dit jaar zijn de kopieerapparaten bij de scholen in de gemeenten Druten en West Maas en Waal vervangen. In februari 2023 worden ook de machines op de Beuningse scholen vervangen. Met de vervanging van deze apparaten hebben we ook besloten om gebruik te gaan maken van een universeel printmanagementsysteem. Met dit systeem, wat de naam Uniflow draagt, krijgen we op verschillende lagen van de organisatie extra mogelijkheden. Voor het bovenscholse ICT-team wordt het beheer van printers hierdoor enorm vereenvoudigd. Voor onze werknemers op de scholen geldt dat zij voortaan op een makkelijke en eenduidige wijze printen, scannen en kopiëren. Dit kan zowel direct als uitgesteld, op alle locaties van Groeisaam. Door de koppeling van Microsoft 365 met Uniflow hebben we een betere basis gecreëerd om onze gegevens te beveiligen. Er kan immers nu direct naar OneDrive, e-mail en Teams gescand worden. Dit zorgt voor minder handelingen met papieren documenten, wat de informatiebeveiliging ten goede komt.

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.

In het jaaroverzicht van de geopende tickets lijkt een trend waar te nemen dat medewerkers van Groeisaam de helpdesk minder vaak weten te vinden. Dit is echter niet het geval. Steeds vaker bellen medewerkers direct naar de helpdesk met hun probleem. Dit zorgt in veel gevallen voor een nog snellere oplossing van het probleem, doordat de beschrijving van het probleem mondeling vaak sneller duidelijk wordt. De meeste hulpvragen hadden dit jaar betrekking op de invoering van tweewegauthenticatie, de invoering van Uniflow als printmanagementsysteem en de installatie van de persoonlijke laptops.

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

Blijvend in beweging

Invoering tweewegverificatie

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 we de inloggegevens extra beveiligd hebben. In de periode van de uitrol van de laptops voor de medewerkers is daarom tegelijkertijd tweewegverificatie ingevoerd. Hierdoor dienen onze medewerkers buiten de schoollocaties gebruik te maken van de extra beveiligingslaag. Binnen de schoollocaties menen we dat we momenteel voldoende beveiligingsmaatregelen hebben ingesteld om de tweewegverificatie daar te deactiveren. Op deze wijze houden we rekening met het snijvlak tussen beveiliging en gebruiksgemak.

DPIA ParnasSys

Bij Groeisaam hebben we ervoor gekozen om alle scholen met het leerlingadministratiesysteem ParnasSys te laten werken. De meeste scholen gebruiken hierbij ook de leerlingvolgmodule die in ParnasSys beschikbaar is. Hierdoor is ParnasSys één van de belangrijkste systemen die we gebruiken, met veel privacygevoelige data. Het spreekt voor zich dat we het zeer belangrijk vinden dat de informatie, die over onze leerlingen en ouders in ParnasSys beschikbaar is, beschermd wordt. We hebben in de loop van de jaren hier al heel wat beveiligingsmaatregelen en gedragsregels voor ingesteld. Toch hebben we uit veiligheidsoverwegingen een DPIA voor ParnasSys uitgevoerd. Een DPIA is een instrument om de privacyrisico's van een gegevensverwerking in kaart te brengen. En om daarna maatregelen te kunnen nemen om de risico's te verkleinen. De resultaten van onze DPIA hebben we gedeeld met onze functionaris gegevensbescherming. Daarnaast zijn de maatregelen die hieruit voortvloeiden vastgelegd in een planning.

Informatiebeveiliging

De digitale wereld is voortdurend in beweging. Wij signaleren dat het risico op aanvallen van buitenaf groter wordt. Hier willen we ons zo goed mogelijk tegen beschermen. Daarnaast hebben we dit jaar een extern beveiligd back-upsysteem ingesteld waarmee de belangrijkste gegevens een jaar lang worden bewaard. We hechten daarnaast ook veel waarde aan een extra normenkader, zoals nu door Kennisnet en Sivon wordt voorbereid. Eind 2022 hebben we de eerste voorbereidende stappen

uitgevoerd voor een externe audit rondom onze informatiebeveiliging. In 2023 krijgt dit een verder vervolg, waarbij uiteindelijk het nieuwe normenkader de onderlegger wordt voor ons auditresultaat. We verwachten door de externe audit beter in kaart te hebben waar we onze organisatie nog beter kunnen beveiligen en hierdoor te groeien in ons volwassenheidsniveau met betrekking tot informatiebeveiliging.

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 hebben we, naast informatie in de verschillende personeelsnieuwsbrieven, een phishingcampagne uitgezet. Deze oefening zullen we jaarlijks laten terugkomen.

Functionaris gegevensbescherming

De ontwikkeling en implementatie van het privacybeleid binnen Groeisaam is gemonitord door onze functionaris gegevensbescherming. De rapportage hiervan is in mei 2022 met het bestuur besproken. Er zijn in de afgelopen periode fikse stappen genomen om tot het gewenste volwassenheidsniveau te komen, welke tegelijkertijd het wettelijk minimum is. We werken hiernaartoe. De acties die uit deze monitoring naar voren zijn gekomen, zijn geprioriteerd en weggezet in een jaarplanning. Daarnaast is de PDCA-cyclus verder uitgewerkt; een belangrijke voorwaarde om het gewenste volwassenheidsniveau te bereiken. Met de functionaris gegevensbescherming zijn structureel overlegmomenten geweest.

Een brede ontwikkeling

Digitale geletterdheid

Vanuit de monitor 'Leren en lesgeven met ICT' die in 2021 werd afgenomen, heeft er met elke school een gesprek plaatsgevonden over de schoolspecifieke resultaten. Samen werden de aandachtspunten voor de school bepaald. Hierdoor ontstond een stichtingsbreed beeld dat verbetering van de digitale geletterdheid voor zowel leerlingen als medewerkers een hoge prioriteit heeft. Binnen Groeisaam hebben we ervoor gekozen om een laagdrempelige leerlijn te ontwikkelen. Dit wordt samen met alle ICT-coördinatoren van Groeisaam gedaan. We richten ons in de ontwikkeling van de leerlijn op drie pijlers, te weten: basisvaardigheden, mediawijsheid en informatievaardigheden. Het doel is dat elke school met minstens één van de pijlers van digitale geletterdheid aan de slag gaat vanaf het schooljaar 2023-2024. In de loop van 2023 wordt de leerlijn definitief. In eerste instantie wordt de focus gelegd op de leerlingvaardigheden. Later richten we ons 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. We richten ons hierbij op het leren gebruiken en programmeren van de Microbit.

Bekwame en betrokken mensen

Laptop per medewerker

Groeisaam hecht grote waarde aan het gelijke-kansenprincipe. Dit geldt niet alleen voor onze leerlingen, maar ook voor onze medewerkers. Tussen onze scholen zagen we verschillen in de uitrusting van onze medewerkers. De afgelopen jaren hebben ons nog meer bewust gemaakt van het belang om onze medewerkers van een goede basisuitrusting te voorzien, waarmee zij hun werk kunnen uitvoeren. Naast bijvoorbeeld voldoende groei- en ondersteuningsmogelijkheden zijn ook de materialen waarmee gewerkt wordt van belang. Daarnaast zien we het belang van digitale

geletterdheid bij onze medewerkers steeds groter worden. Dit heeft ertoe geleid dat we dit jaar beleid hebben opgesteld om alle medewerkers van Groeisaam met een werktijdfactor van 0,4 fte of hoger te voorzien van een persoonlijke laptop. Na een aanbestedingsperiode is in september en oktober de uitrol hiervan gestart. Om de laptop te mogen gebruiken, wordt door iedere medewerker een bruikleenovereenkomst ondertekend. Bij beëindiging van het dienstverband volgt een beëindigingsformulier voor deze overeenkomst.

Communicatie en informatievoorziening

Middels een juiste en periodieke informatievoorziening zorgen we voor bekwame en betrokken medewerkers. Groeisaam vindt het dan ook belangrijk dat er een logische informatiestructuur is waar op vaste momenten belangrijke informatie gedeeld wordt. Daarnaast is er veel aandacht uitgegaan naar een optimale inrichting op het Intranet. Ook is er een volledig extern informatiesysteem (personeelshandboek in RAP) ingericht waar naast de CAO ook de beleidsdocumenten van Groeisaam zijn na te lezen. Ook voor het ICT-gedeelte op ons Intranet geldt dat hier in 2022 in is geïnvesteerd. Zo is er ruimte voor specifieke ICT-informatie, zijn er handleidingen, FAQ, onderwijskundige ideeën, scholingsmogelijkheden en samenwerkingsmogelijkheden. In samenspraak met de afdeling P&O wordt dit in 2023 verder uitgebreid met een speciale pagina met informatie voor nieuwe medewerkers.

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. Voor 2022 waren er de volgende doelen:

- Als pilot zijn de kortdurende vervangingen in schooljaar 2021-2022 ingezet en geëvalueerd: op basis van de positieve resultaten van de evaluatie en de huidige arbeidsmarkt is besloten om de kortdurende vervangingen permanent jaarlijks op te nemen in de formatie bij alle scholen vanaf schooljaar 2022/2023.
- Ondersteuning scholen naar aanleiding van veranderingen in het financieel beleid: scholen hebben een meerjarenplan ten aanzien van financiën en het eigen vermogen. De gesprekken met het stafflid Control & Financiën hebben voldoende ondersteuning geboden. In de meerjarenbegroting zijn het financieel meerjarenplan inclusief de uitgaven van het eigen vermogen van de scholen opgenomen. Daarnaast is de inzet van het bovenmatig eigen vermogen voor bovenschoolse doelen opgenomen in de meerjarenbegroting, wat resulteert in een negatieve begroting voor 2023, 2024 en 2025.
- Verantwoording NPO en overige corona gerelateerde subsidies: voor scholen is de stand van zaken omtrent de subsidies inzichtelijk. De gevolgen van de inzet van subsidies en mogelijke gevolgen voor het financieel beleid zijn helder. Er is een aanvulling op het financieel beleid

vastgesteld, waardoor scholen tijdelijk meer eigen vermogen kunnen sparen. Inzichtelijkheid van subsidies blijft een continu aandachtspunt.

- 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 2023 worden de mogelijkheden in overleg met de Mosagroep verder bekeken. Dit proces is vertraagd doordat we afhankelijk zijn van de functionaliteit van Visma en de medewerking van alle aangesloten partijen van de Mosagroep.
- Ontwikkelingen Visma. De eisen van Groeisaam ten aanzien van de personele administratie zijn helder. De voortgang is echter traag. Er is een externe partij ingeschakeld die rapportages bouwt. Inmiddels zijn er twee rapportages opgeleverd. Dit blijft een zorgelijk aandachtspunt.
- Het formatieproces sluit aan bij de nieuwe bekostiging. Er is vanaf schooljaar 2022-2023 een aansluitend formatieproces bij de nieuwe bekostiging. Dit proces is opgenomen in het Bestuursformatieplan.
- Bezuinigingen Stromenland zijn inzichtelijk en verwerkt in de meerjarenbegroting. De bezuinigingen voor Stromenland zijn gerealiseerd in 2022. Er zijn medewerkers, die voorheen gedetacheerd waren bij Stromenland, geplaatst in de formatie bij Groeisaam.

Treasury

In november 2020 is Groeisaam overgegaan naar schatkistbankieren om verdere rentebetalingen over de banktegoeden te voorkomen. Sinds het derde kwartaal 2022 is de rentemarkt gewijzigd en ontvangen wij rente over de banktegoeden die geplaatst zijn bij schatkistbankieren. Dagelijks worden de overtollige middelen van de huidige bankrekening afgeroomd naar het Rijk. Groeisaam heeft een daglimiet van € 2.200.000, wat betekent dat Groeisaam maximaal dit bedrag per dag kan uitgeven. In 2022 is € 7.183 aan bankkosten uitgegeven door Groeisaam en in 2021 € 7.875. In 2022 is er een bedrag van € 44.051 aan rentebaten ontvangen. In 2021 zijn er geen rentebaten ontvangen.

BIJLAGE

[Groeisaam Treasurystatuut](#)

Coronacrisis

De coronacrisis heeft in 2022 nog invloed gehad op het maatschappelijke leven. Ook op de scholen is de invloed van corona groot geweest. Vanaf schooljaar 2021-2022 zijn veel medewerkers een vacature gefinancierd vanuit NPO-gelden gaan invullen. Hierdoor was het Vervangersteam het gehele jaar onderbezet waardoor het invullen van de vervangingsvraag veelal niet haalbaar was. De scholen hebben met veel inzet geprobeerd de leerlingen zoveel en zo goed mogelijk onderwijs te geven. Er zijn extra uitgaven geweest voor schoonmaak en schoonmaakmiddelen. Daarnaast waren er ook besparingen, met name op het gebied van opleidingskosten, omdat een aantal fysieke opleidingen niet door kon gaan.

Nationaal Programma Onderwijs

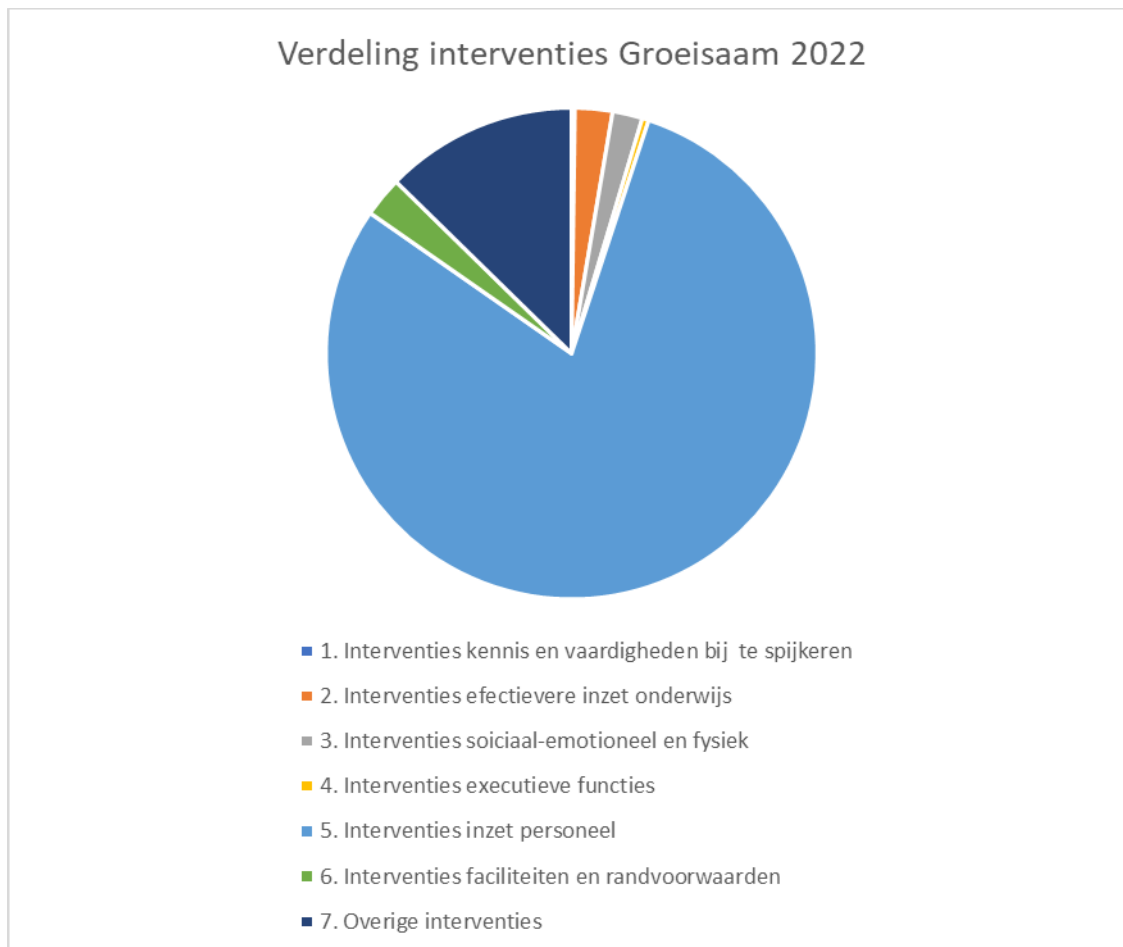
In het voorjaar 2021 werd bekend dat er voor de scholen gelden beschikbaar kwamen voor het Nationaal Programma Onderwijs (NPO). Deze gelden zijn bedoeld om de onderwijsvertragingen die leerlingen (mogelijk) hebben opgelopen in te halen door inzet van interventies die bijdragen aan leerwinst. In mei en 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 toetsresultaten geweest. Er is bij de invulling van de NPO-plannen ingezet om te komen tot structurele verbeteringen en deze te borgen. 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 schooljaar 2022-2023 hebben de scholen hun NPO-plannen opnieuw beschreven in hun jaarplan. De MR heeft hier eveneens advies over gegeven en is om instemming gevraagd. Vaak waren de plannen een voortzetting van het jaar 2021-2022.

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. Jaarlijks worden de keuzes van de bovenschoolse kosten besproken in het DO.

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

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

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

Het overige deel van de baten lumpsum, materiële instandhouding en personeels- en arbeidsmarktbeleid is voor de scholen. Overige specifieke subsidies voor de scholen worden toebedeeld aan de scholen.

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

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

Onderwijsachterstandenmiddelen

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

2.5 Risico's en risicobeheersing

Intern risicobeheersingssysteem

In 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. Per kwartaal wordt een kwartaalrapportage opgesteld en hierin wordt de stand van zaken van deze doelen weergegeven. Daarnaast worden per kwartaal de financiële cijfers, verzuimcijfers en overige onderwijsgegevens gerapporteerd. Dit alles wordt besproken met de leden RvT, GMR en de schooldirecteuren.

De auditcommissie van de RvT stelt op basis van de begroting, de kwartaalrapportages en de kengetallen vanuit de inspectie de doelmatigheid en rechtmatigheid vast, uiteraard zoveel mogelijk op hoofdlijnen. 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 staflid Control en Financiën controleert, rapporteert en adviseert de bestuurders en de schooldirecteuren.

Jaarlijks vindt via de accountant controle plaats op de administratieve processen (van de Mosagroep en van Groeisaam), de financiële processen en op de rechtmatige besteding van middelen. Middels boven beschreven processen is Groeisaam in control. Jaarlijks wordt bekeken of er aanvullingen op dit systeem nodig zijn. In januari 2022 is de beschrijving van de administratie organisatie en bijbehorende processen afgerond.

De belangrijkste risico's

Inkomsten samenwerkingsverband Stromenland

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

Doordat het streven is dat er minder leerlingen gaan instromen op het SO en SBO, betekent dit dat er meer kinderen op het regulier onderwijs blijven die specifieke aandacht nodig hebben. Stromenland heeft voor deze leerlingen op dit moment te weinig geld voor arrangementen beschikbaar. Dit betekent dat Groeisaam hier het risico voor loopt. Daarnaast zal het leerlingaantal op onze SBO-scholen dalen. Een werkgroep is aan het onderzoeken hoe de toekomst van het SBO bij Groeisaam eruit zal gaan zien. Er is in deze begroting al rekening gehouden met de formatieoverschrijding van de SBO-scholen. Aanvullend risico € 100.000.

Ziekteverzuim

De vervangingen worden niet meer vergoed door het Vervangingsfonds aangezien Groeisaam voor het eigenrisicodragerschap heeft gekozen. De kosten van het Vervangersteam zijn opgenomen onder het resultaat. Als het ziekteverzuim 10% hoger uitvalt dan het percentage van 6% dat opgenomen is in de begroting, dan betekent dit een risico van € 110.000. Dit zal naar verwachting geen financieel risico zijn voor 2023, omdat er op dit moment een tekort aan leraren is in het Vervangersteam. Het betreft tot 1 augustus 2023 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. Er is wel rekening gehouden met de stijging van de ABP-premie en hierbij is ervan uitgegaan dat deze volledig wordt gecompenseerd. Dit betreft een risico van € 150.000. Daarnaast 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 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 € 262.000 meegenomen voor (transitie)vergoedingen (€ 150.000) en WW-uitkeringen (€ 112.000). Of het bedrag voor deze twee 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 2022. 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. Helaas kunnen wij door wet- en regelgeving niet anders dan deze mensen of laten gaan of een vast contract aanbieden. Als de leerlingenaantallen 100 lager uitvallen dan verwacht, betekent dit een personeel risico van € 300.000.

Cyber

Groeisaam probeert zoveel mogelijk veiligheid in te bouwen om een cyberaanval te voorkomen. Vanaf eind oktober is er tweewegverificatie ingesteld wanneer medewerkers niet vanaf de werkplek inloggen. Er volgt in 2023 een audit om mogelijke blinde vlekken boven tafel te krijgen. 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.

Voorziening groot onderhoud

Vanaf 2024 wordt elk schoolbestuur verplicht om een onderhoudsvoorziening op de balans op te nemen of om groot onderhoud te activeren op de balans en jaarlijks af te schrijven. Als er voor activatie op de balans wordt gekozen, betekent dit een vrijval van de voorziening ten gunste van het eigen vermogen. Als er gekozen wordt voor het behouden van de onderhoudsvoorziening, dan is de inschatting dat de impact maximaal € 1.000.000 bedraagt.

Conclusie

Als alle bovenstaande risico's in 2023 tegelijk zouden vallen, zou dit € 860.000 negatiever resultaat opleveren en het eigen vermogen zou met dit bedrag verminderen. In dit meest negatieve scenario zal het weerstandsvermogen eind 2023 19,6 % bedragen; de solvabiliteit blijft ruim boven de grenswaarden. Het bovenmatig eigen vermogen zou eerder verdwenen zijn. In dat geval zijn er dan voldoende tools (zoals geen zij-instromers aannemen en het verminderen van inleen) voor de toekomst om te zorgen dat we voldoende buffer behouden. Ofwel Groeisaam kan deze risico's opvangen en komt hierdoor, met uitzondering van de rentabiliteit, niet onder de grenzen van de vastgestelde streefwaarden van Groeisaam.

3 Verantwoording van de financiën

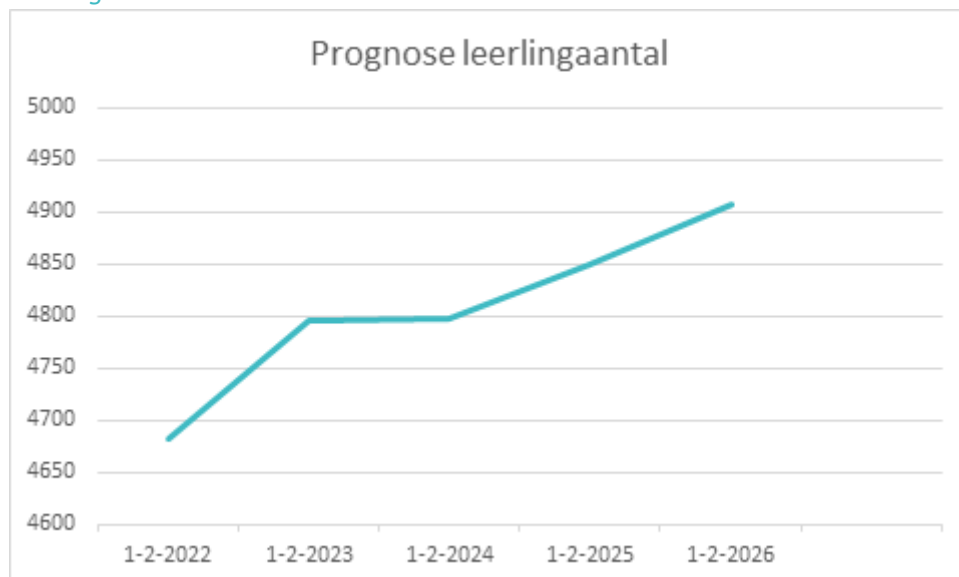
Doelen en resultaten

Binnen het bovenschools jaarplan 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. De meeste doelen van 2022 zijn behaald. Hieronder een beschrijving van deze doelen en de resultaten hiervan.

- Evaluatie pilot kortdurende vervangingen op formatie in scholen in schooljaar 2021/2022. Het opnemen van formatie in de scholen zodat kortdurende vervangingen door de scholen zelf opgevangen kunnen worden is als positief ervaren. Om deze reden is besloten om dit permanent in te voeren.
- Ondersteuning scholen naar aanleiding van veranderingen financieel beleid. De gesprekken met stafid control & financiën hebben ertoe geleid dat de scholen een meerjarenplan hebben voor financiën en de inzet van het eigen vermogen.
- Werkzaamheden en bruikbaarheid dashboard Ippon evalueren. Er is een verkennend onderzoek geweest bij een andere regionale partij. Echter zijn zij duurder en hier kwam geen extra toegevoegde waarde uit. Directeuren geven de voorkeur aan de werkwijze van Ippon. Er is besloten om het schooljaar verder te gaan met Ippon.
- Verantwoording NPO en overige corona gerelateerde subsidies en mogelijke gevolgen financieel beleid. Er is een aanvulling op het financieel beleid vastgesteld, waardoor scholen tijdelijk meer eigen vermogen kunnen sparen.
- Compleet financieel overzicht in schoolbegroting creëren. Een werkgroep vanuit de Mosagroep is bezig met dit punt. Dit heeft ook te maken met de ontwikkelingen Visma. Dit punt is doorgeschoven naar 2023.
- Ontwikkelingen Visma. De Mosagroep en bijbehorende besturen volgen de ontwikkelingen kritisch. Voortgang is traag. Er is in 2022 een extern bureau ingeschakeld (op kosten Visma) voor het bouwen van rapportages. Het blijft een zorgpunt.
- Bezuinigingen Stromenland. Er is een aantal medewerkers, die voorheen gedetacheerd waren bij Stromenland, per schooljaar 2022/2023 ingezet in de formatie bij Groeisaam. Hiermee zijn de bezuinigingen gerealiseerd.

3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

Leerlingen



De leerlingprognose per 1 februari laat zien dat de leerlingenaantallen in 2023 en 2024 stabiel zijn en vanaf 2025 stijgen. Gezien de huidige arbeidsmarkt en de leerlingprognoses is het zinvol om de contracten, die nu aflopen met medewerkers door het wegvallen van de NPO-gelden per 1 augustus 2023, waar mogelijk te continueren. Daarnaast betekent dit voor sommige scholen dat er in de toekomst een tekort aan lokalen is. Deze problematiek is onderwerp van gesprek bij de gemeenten en dit zal voortvarend opgepakt moeten worden om problemen in de toekomst te voorkomen; de prognose is dat het aantal leerlingen na 2026 nog verder toe zal nemen.

FTE

Aantal FTE	2022	2023	2024	2025	2026
Bestuur/management	23	23	23	23	23
Onderwijzend personeel	285	283	281	276	277
Ondersteunend personeel	52	50	48	43	43

Het leerlingaantal en de tijdelijke subsidies beïnvloeden de omvang van de formatie. Het is van belang dat er een flexibele schil in het personeelsbestand aanwezig is, zodat bij daling van subsidies het personeelsbestand kan afnemen. Gezien het huidige tekort in het Vervangersteam, het natuurlijk verloop en de stijging van het leerlingaantal, zal de afname van subsidies naar verwachting geen problemen opleveren in de komende jaren.

3.2 Staat van baten en lasten en balans

Staat van baten en lasten

	realisatie	begroting	realisatie	begroting	begroting	begroting	verschil 2022 tov begroting	verschil 2022 tov vorig jaar
	2021	2022	2022	2023	2024	2025		
BATEN								
Rijksbijdragen	32.438.461	30.594.237	34.577.518	35.180.557	33.712.257	33.709.094	3.983.281	2.139.057
Overige overheidsbijdragen en subsidies	492.976	467.866	507.241	483.716	478.836	478.043	39.375	14.265
Baten werk in opdracht van derden								
Overige baten	710.870	547.030	759.404	699.325	723.675	688.025	212.374	48.534
TOTAAL BATEN	33.642.307	31.609.133	35.844.163	36.363.598	34.914.768	34.875.162	4.235.030	2.201.856
LASTEN								
Personeelslasten	26.623.812	26.898.095	29.659.328	31.222.794	31.082.268	30.026.899	2.761.233	3.035.516
Afschrijvingen	668.275	759.771	717.767	863.568	898.912	903.859	-42.004	49.492
Huisvestingslasten	2.266.266	2.435.790	2.512.562	2.627.362	2.628.362	2.628.362	76.772	246.296
Overige lasten	2.490.423	2.907.152	2.362.634	2.272.934	1.992.550	1.932.650	-544.518	-127.789
TOTAAL LASTEN	32.048.776	33.000.808	35.252.291	36.986.658	36.602.092	35.491.770	2.251.483	3.203.515
SALDO	1.593.531	-1.391.675	591.872	-623.060	-1.687.324	-616.608	1.983.547	-1.001.659
Saldo financiële lasten	-7.905	-5.250	36.259	24.325	24.700	24.700	41.509	44.164
Saldo buitengewone baten en lasten								
TOTAAL RESULTAAT	1.585.626	-1.396.925	628.131	-598.735	-1.662.624	-591.908	2.025.056	-957.495

Analyse verschillen resultaat in het verslagjaar en de begroting

BATEN	
Extra inkomsten bekostiging personeel excl. NPO	3.445.000
Inkomsten NPO gelden	173.000
Extra inkomsten bijzondere bekostiging eerste opvang vreemdelingen	187.000
Extra overige rijksbijdragen	178.000
Overigen	252.000
	4.235.000
LASTEN	
Lonen, sociale lasten en pensioen	2.352.000
Kosten inleen personeel	502.000
Scholing/nascholing	-133.000
Kosten arbodienst	-24.000
Overige personeelslasten	30.000
Overige personele uitkeringen	34.000
Uitgaven NPO excl. Lonen	-591.000
Energie en water	-42.000
Schoonmaakkosten	85.000
Leer- en hulpmiddelen	58.000
Afschrijvingen	-42.000
Overige lasten	-19.000
	2.210.000
Verschil	2.025.000

Samenvattend: de grootste verschillen bij de inkomsten zijn veroorzaakt door de CAO-wijzigingen. Hier staan deels extra uitgaven tegenover, maar de tekorten in het Vervangersteam en het niet hoeven betalen van vijf maanden premie aan het Participatiefonds maken dat de loonuitgaven niet met hetzelfde bedrag zijn gestegen. De toename aan subsidies in het onderwijs veroorzaakt een nog groter tekort aan leraren, waardoor er vacatures blijven openstaan. Er is wel fors meer betaald aan inleen personeel. De uitgaven NPO zijn fors lager dan begroot. Hiervoor is een bestemmingsreserve gevormd per school.

Analyse verschillen resultaat in het verslagjaar en voorgaand jaar

De Rijksbijdragen in 2022 zijn hoger dan in 2021 door de aangepaste bekostiging in verband met de CAO-verhoging. De loonkosten zijn in 2022 hoger dan in 2021 door de CAO-verhoging en doordat er extra personeel is ingezet op de NPO-gelden voor een heel kalenderjaar in plaats van vijf maanden in 2021. De hogere afschrijvingskosten in 2022 worden veroorzaakt door de extra investeringen in ICT. Dit betreft extra investeringen in Chromebooks in 2020 en 2021 door corona en aanschaf van laptops voor de medewerkers van Groeisaam. De huisvestingskosten zijn met name gestegen door hogere schoonmaakkosten en hogere energiekosten. De overige lasten zijn fors lager in 2022 door lagere uitgaven NPO (exclusief salarissen).

Toekomstige ontwikkelingen in de meerjarenbegroting

De Rijksbijdragen nemen na 2023 af als gevolg van het wegvallen van de NPO-gelden. De leerlingaantallen blijven de eerste jaren redelijk stabiel en stijgen daarna, waardoor de baten weer

licht gaan stijgen. De personele lasten blijven in 2023 en 2024 op hetzelfde niveau, omdat het streven is om de mensen die nu tijdelijk zijn aangenomen op NPO-gelden, bij geschiktheid, te behouden. Daarnaast is er in de begroting rekening mee gehouden dat het bovenmatig eigen vermogen van Groeisaam de komende jaren wordt ingezet. Hier zijn inmiddels doelen voor vastgesteld. Deze worden in 2023 nader uitgewerkt en ingezet. De inzet van de bestemmingsreserve NPO en de inzet van eigen vermogen veroorzaakt de negatieve resultaten voor de komende jaren. 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:

- De basis op orde
- Een 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.

Naast bovenvermelde doelen zijn de uitgaven en plannen voor de besteding van de NPO-middelen (inclusief bestemmingsreserve NPO) in deze begroting opgenomen.

3.3 Financiële positie

BIJLAGE

[Bovenschools jaarplan 2023](#)

Op 1 januari 2023 is de vereenvoudigde bekostiging voor het PO ingevoerd. De voornaamste aanpassing ten opzichte van de huidige methode is dat alle bekostiging op kalenderjaarbasis wordt vastgesteld en dat deze uitgaat van een vast bedrag per school en per leerling. De verdeling tussen onderbouw en bovenbouw is vervallen evenals de GGL. Het ministerie heeft op 28-09-2022 de eerste bekostigingsgegevens gepubliceerd. Op advies van de PO Raad zijn deze bedragen met 1,4% verhoogd. Deze verhoogde bedragen zijn gebruikt voor de begroting 2023 tot en met 2027.

In 2022 zijn er twee nieuwe CAO's afgesloten. Een deel van de salarisverhogingen is nog niet in de huidige bekostiging meegenomen, deze zal pas uitbetaald worden bij de definitieve prijsbijstelling 2023. Het gaat om ongeveer 1,4%, het extra percentage dat in de tekst hierboven is benoemd.

De opbouw van de onderhoudsvoorziening is de afgelopen jaren een discussiepunt tussen accountants en OCW geweest. In februari 2023 is er middels RJ-uiting 2023/2 duidelijkheid gekomen. Met ingang van het boekjaar 2024 zal de voorziening conform deze richtlijn moeten worden opgesteld. Er is de lopende (meerjaren)begroting nog geen rekening gehouden met de effecten van de herziening. Het gaat naast een eenmalige verschuiving tussen eigen vermogen en voorziening ook een wijziging in de jaarlijkse dotaties opleveren.

Als gevolg van de modernisering van het Participatiefonds per augustus 2022 zijn de regels inzake de vergoedingen van de werkloosheidsuitkeringen door het Participatiefonds veranderd. In normale ontslaggevallen zal 50% van de werkloosheidsuitkering op het bestuur worden verhaald Dit zal in de

toekomst tot lagere premies gaan leiden. Er is door Groeisaam jaarlijks € 112.000 gereserveerd om deze mogelijke uitkeringslasten te betalen.

Balans in meerjarig perspectief

	Realisatie 2021	Realisatie 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025
ACTIVA					
VASTE ACTIVA					
Immateriële vaste activa	0	0	0	0	0
Materiële vaste activa	3.903.185	4.132.586	5.003.283	4.456.871	4.130.512
Financiële vaste activa	26.493	13.143	25.000	25.000	25.000
Totaal vaste activa	3.929.678	4.145.729	5.028.283	4.481.871	4.155.512
VLOTTENDE ACTIVA					
Vorraden	0	0	0	0	0
Vorderingen	1.667.036	644.087	750.000	750.000	750.000
Kortlopende effecten	0	0	0	0	0
Liquide middelen	10.631.759	13.498.397	10.148.540	9.306.677	9.170.053
Totaal vlottende activa	12.298.795	14.142.484	10.898.540	10.056.677	9.920.053
TOTAAL ACTIVA	16.228.473	18.288.213	15.926.823	14.538.548	14.075.565
PASSIVA					
EIGEN VERMOGEN					
Algemene reserve	8.047.969	7.970.997	7.493.414	6.280.790	5.708.882
Bestemmingsreserves	590.180	1.295.283	500.000	50.000	30.000
Overige reserves en fondsen	0	0	0	0	0
Totaal eigen vermogen	8.638.149	9.266.280	7.993.414	6.330.790	5.738.882
VOORZIENINGEN	3.860.990	4.349.707	3.983.409	4.257.758	4.386.683
LANGLOPENDE SCHULDEN					
KORTLOPENDE SCHULDEN	3.729.334	4.672.226	3.950.000	3.950.000	3.950.000
TOTAAL PASSIVA	16.228.473	18.288.213	15.926.823	14.538.548	14.075.565

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. In 2023 zijn er investeringen voor duurzaamheid in een nieuw schoolgebouw en bestaande schoolgebouwen opgenomen.

De bestemmingsreserve is in 2022 fors gestegen doordat er voor de niet uitgegeven NPO-gelden een bestemmingsreserve is gevormd; deze wordt in 2023 en 2024 ingezet. De vorderingen nemen in 2022 fors af door de eenmalige afboeking van de vordering op OCW. Het positieve resultaat van 2022 en het negatieve resultaten van de jaren erna verklaren de mutaties in het eigen vermogen. De liquide middelen zijn in 2022 toegenomen door het positieve resultaat in dit jaar en nemen de jaren erop af door inzet van de bestemmingsreserve NPO en inzet van het bovenmatig eigen vermogen.

Kengetallen

Kengetal	Realisatie 2021	Realisatie 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Signalering	Streefwaarden Groeisaam
Solvabiliteit 2	77	74,5	75,2	72,8	71,9	Ondergrens: < 30%	50-67%
Weerstandsvermogen	25,7	25,9	22	18,1	16,5	Ondergrens: < 5%	12,5%-21%
Liquiditeit	3,3	3	2,8	2,6	2,6	Ondergrens: < 0,75	1 tot 3
Rentabiliteit	4,7	1,8	-1,6	-4,8	-1,7	Ondergrens: -10%	-3% tot 3%
Ratio eigen vermogen/ normatief eigen vermogen (volgens berekening OCW)	1,5	1,6	1,2	1	1	Bovengrens: 1 (per 31-12-2022: 5.661.932=1)	n.v.t.

In 2024 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 2022 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 eind 2024 het bovenmatig eigen vermogen volledig is ingezet.

VERWIJZING

[Download jaarrekening 2022](#)

4 Verslag intern toezicht

Toezichtvisie

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

De 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 interne toezicht houdt zich aan de governancecode van de sector 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. De in de code gevraagde gegevens vermeldt het intern toezicht en het bestuur in het jaarverslag dat na vaststelling wordt gepubliceerd.

Toezichtkader

Met behulp van extern **adviseur** Hartger Wassink 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 de RvT-evaluatie (november 2022) onder leiding van Harry Nijkamp hebben we deze ijkpunten kritisch tegen het licht gehouden en getracht die waar nodig nader te concretiseren.

Specifieke aandacht gaan in 2023 krijgen:

- **De inbreng van buiten naar binnen:** vergaren van kennis van de lokale context, regelmatig contact met stakeholders en ex-leerlingen en netwerkwiel 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 smarter formuleren. Smartere verantwoordingsrapportages op dit terrein vanuit de bestuurders.

Over bovenstaande zijn voor 2023 concrete vervolgstappen afgesproken.

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 tot 1 augustus 2022 uit zes leden. Daarna (tijdelijk tot evaluatie hiervan 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 (zie profielschets 2019).

Anita Burlet, voorzitter RvT

- Eigenaar van Burlet, 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 vanaf 1 augustus

Lando te Molder, vice-voorzitter RvT

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

Marieke Schouten, lid RvT tot 1 augustus 2022

- Hoofd bedrijfsbureau en bestuurssecretaris bij Lindenberg Cultuurhuis in Nijmegen (betaald)
- Lid Raad van Toezicht Scholengroep Over- en Midden Betuwe in Bemmelen (betaald)
- Zelfstandig bestuursondersteuner (betaald)
- Lid Commissie Onderwijs en Kwaliteit RvT tot 1 augustus

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

- Eigenaar Flumen Management & Advies, Flumen Mediation, interimmanager en mediator (betaald)
- Lid Auditcommissie RvT
- Lid Remuneratiecommissie RvT vanaf 1 augustus 2022

Jacobijn Olthoff, lid RvT

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

Bezoldiging RvT-leden

De RvT heeft een honorering ontvangen conform de richtlijnen van de VTOI. Deze bedraagt in 2022:

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

René de Beer en Lando te Molder zijn door de RvT benoemd voor een tweede termijn als lid van de RvT. Marieke Schouten heeft per 1 augustus afscheid genomen van haar lidmaatschap van de RvT. Voorlopig is besloten deze plek niet op te vullen tot onze evaluatie en het formuleren van nieuwe profielschetsen in 2023. Dit gelijktijdig met onze zoektocht naar een nieuwe voorzitter per 1 januari 2024.

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.

Door corona heeft begin 2022 nog een aantal bijeenkomsten zich via Zoom en Teams-sessies afgespeeld. Inmiddels hebben we daar ervaring mee, maar fysieke bijeenkomsten hebben toch onze voorkeur.

De RvT heeft in 2022 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 2022 op diverse manieren aan haar professionalisering gewerkt:

Gemeenschappelijk:

- Toezichtskader: Hartger Wassink
- Evaluatie eigen functioneren en formuleren leerpunten: Harry Nijkamp (vastgelegd in werkdocument)

Individueel:

- Lidmaatschap VTOI (nieuwsbrieven)
- Lidmaatschap AVS (nieuwsbrieven)
- VTOI-NVTK Opleiding Dynamische Oordeelsvorming - René de Beer

Verslag kalenderjaar Raad van Toezicht

Alle effecten van de coronaperiode en de zoektocht naar een tweede nieuwe bestuurder vroegen veel aandacht in het begin van het jaar.

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

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

- Inclusief onderwijs
- Effecten van coronaperiode
- Ontwikkelingen rondom samenwerkingsverband
- De mogelijkheid om ontwikkelingen in de organisatie tijdig te kunnen volgen via de rapportages

De Raad controleerde met regelmaat de doelmatige besteding van de rijksmiddelen (inclusief de afbouw van het bovenmatig eigen vermogen), zie ook hoofdstuk risicomangement en het verslag van de auditcommissie.

De remuneratiecommissie trok de zoektocht naar de nieuwe bestuurder en voerde beoordelings- en functioneringsgesprekken. Daarover meer in haar verslag.

De commissie Onderwijs en Kwaliteit heeft driemaal per jaar overleg met bestuurders en betreffende stafleden over relevante thema's en resultaten. Zie ook haar verslag.

De adviezen van de drie commissies zijn in 2022 steeds overgenomen door de voltallige RvT.

De RvT (of een delegatie) heeft ook de jaarlijkse bijeenkomst met de directeuren gehad. Vorm en inhoud werden samen besloten. Ook hier vroeg effecten corona en inclusief onderwijs de aandacht. Daarnaast ook het kunnen krijgen van personeel.

Tevens vonden ook dit jaar twee keer scholenbezoeken plaats. De programma's worden in overleg samengesteld.

In 2022 kregen we ook inspectiebezoek op bestuursniveau. Ook daarin fungeerden we als RvT.

De belangrijkste punten van 2022

Inhoudelijk	Resultaat
Afscheid bestuurder/zoektocht nieuwe bestuurder: <ul style="list-style-type: none"> • Functiebeschrijving • Werving/selectie 	Benoeming per 1 mei 2022
Commissies: <ul style="list-style-type: none"> • Auditcommissie • Renumeratiecommissie • Commissie Onderwijs en Kwaliteit 	Zie verslagen
Begroting 2023	Vaststelling
Meerjarenbegroting 2023-2027	Vaststelling
Coronamaatregelen en effecten: <ul style="list-style-type: none"> • Schoolsluitingen/-openingen • Protesten ouders • Procedures 	Sparren CvB/ondersteuning bij beleid
Zelfevaluatie: <ul style="list-style-type: none"> • Samenwerking/communicatie • IJkpunten voor controle • Toezichtsrol • Ambassadeursrol 	Professionaliseringstraject onder leiding van Hartger Wassink Evaluatie onder leiding van Harry Nijkamp uitmondend in leerpunten en werkdocument
Leeropbrengsten en kwaliteitszorg: Inspectierapport	Inzicht in monitoring door bestuur
Financiële situatie samenwerkingsverband	Inzicht in korte en lange termijn-gevolgen Groeiszaam Verscherpte monitoring vanuit RvT (vooral auditcommissie)
Periodieke financiële en bestuurlijke rapportages 2022	Gemonitord en besproken
Diverse beleidstukken: <ul style="list-style-type: none"> • Reglement RvT • Rooster van aftreden RvT • Bestuursreglement • Vergoeding RvT 2022 	Besproken en waar nodig geaccordeerd

- Managementstatuut
- Organisatieinrichting Groeisaam
- Bepaling WNT-klasse 2022
- Addendum financieel beleidsplan 2021-2026
- Voortzetting contract accountant Van Ree

Commissie Onderwijs en Kwaliteit

De commissie Onderwijs en Kwaliteit werd in de eerste helft van 2022 gevormd door Jacobijn Olthoff (voorzitter) en Marieke Schouten. Vanaf augustus 2022 is Anita Burlet toegetreden tot de commissie (vanwege aftreden als RvT-lid van Marieke Schouten). De leden van de commissie hebben als taak, naast de algemene toezichthoudende taken, met bijzondere aandacht de ontwikkelingen in het onderwijs en de kwaliteit daarvan binnen Groeisaam te volgen.

De commissie is in 2022 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.

Thema's die in 2022 aan de orde zijn geweest zijn kwaliteitsgesprekken op de scholen, professionaliseringsbehoefte van schoolleiders en van IB-ers, omgang met scholen waar zorg over is en inclusief onderwijs. In de eerste maanden van 2022 waren er ook nog veel schoolsluitingen vanwege corona en ging het gesprek in de commissie ook vaak over de gevolgen van deze situatie voor de kinderen.

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. Een van de bestuurders sloot afgelopen jaar één keer aan bij de gesprekken; het strategische gesprek wordt daarna met name in de RvT-vergaderingen gevoerd.

De gevoerde gesprekken met de stafmedewerkers en de discussies in de RvT-vergaderingen 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 begin 2022 uit Anita Burlet en Peter van Moort (voorzitter). Vanaf 1 augustus 2022 heeft René de Beer de plaats van Anita Burlet ingenomen.

Per 1 mei 2022 heeft de Raad van Toezicht op voorstel van de remuneratiecommissie Monique van der Heijden benoemd als lid van het College van Bestuur van Groeisaam.

Van Lia van Meegen is op gepaste wijze en met grote dank voor haar inzet voor Groeisaam afscheid genomen.

Met Monique van der Heijden zijn periodiek gesprekken gevoerd om haar te begeleiden bij het inwerken en 'landen' in de organisatie. Met Anne Verhees is een functioneringsgesprek gevoerd. Deze gesprekken geven ons vertrouwen in het collegiaal bestuur van Groeisaam.

De werkzaamheden van de remuneratiecommissie stonden dit jaar verder in het teken van de implementatie van de CAO Bestuurders Funderend Onderwijs 2022.

Naast een indeling in salarisklassen, rekening houdend met de complexiteit van de bestuurstaak, brengt deze CAO ook een meer prominente rol voor de RvT/remuneratiecommissie met zich mee. Dit vertaalt zich in de jaarlijkse vaststelling van het salaris van de bestuurders op basis van de gevoerde beoordelingsgesprekken. Daarbij kan rekening worden gehouden met periodieke verhoging bij functioneren volgens of boven verwachting. In dat kader is ook gesproken met de bestuurders over de besturingsfilosofie.

Auditcommissie

De auditcommissie van de RvT bestaat uit Lando te Molder en René de Beer (in verband met toetreding van René de Beer tot de remuneratiecommissie is per 1 augustus 2022 het voorzitterschap van de commissie overgegaan naar Lando te Molder). De auditcommissie werkt volgens een reglement dat in 2020 is vastgesteld. De auditcommissie is in 2022 drie keer voltallig bijeengewees. Twee keer is vergaderd samen met het verantwoordelijk CvB lid en het staf lid financiën en control en één keer alleen met het betreffende staf lid.

In mei 2022 zijn de financiële verslagen 2021 en ook het accountantsverslag 2021 besproken. Tijdens deze bespreking was ook de heer Bunt namens Van Ree Accountants aanwezig. 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 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. Tijdens deze vergadering is ook het financieel deel van de 1^e kwartaalrapportage, de financiële situatie bij het SWV Stroomland en de WNT-indeling besproken.

In september 2022 is in de vergadering aandacht besteed aan de voorbereiding van de tender voor de accountant (via de Mosagroep) en het financiële deel van de 2^e kwartaalrapportage. De aanbevelingen aan de RvT op deze onderwerpen zijn overgenomen. Ook is tijdens deze vergadering gesproken over het concept van het vierjaarlijkse inspectierapport, specifiek de financiële onderdelen. Behoudens de reeds bekende en benodigde afbouw van het bovenmatig eigen vermogen zijn hier geen specifieke aandachtspunten uit gehaald.

In november is de meerjarenbegroting 2023-2027 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 het plan voor de afbouw van het bovenmatig eigen vermogen en de noodzaak dit proces snel af te ronden. De auditcommissie heeft de RvT geadviseerd de meerjarenbegroting 2023-2027 goed te keuren. Dit advies is opgevolgd. Tijdens deze vergadering is ook het financieel deel van de 3^e kwartaalrapportage besproken.

Namens de Raad van Toezicht,
drs. Anita Burlet
Voorzitter RvT Groeisaam

5 Gebruikte afkortingen

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