

Bestuursverslag 2024
Stichting Groeisaam Primair Onderwijs

Inhoud

Voorwoord	3
1 Het schoolbestuur	5
1.1 Profiel	5
1.2 Organisatie	7
2 Verantwoording van het beleid	12
2.1 Onderwijs en kwaliteit.....	12
2.2 Personeel & professionalisering.....	23
2.3 Huisvesting en facilitaire zaken (waaronder ICT)	30
2.4 Financieel beleid en bedrijfsvoering	36
2.5 Risico's en risicobeheersing.....	39
3 Verantwoording van de financiën	42
3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief	42
3.2 Staat van baten en lasten en balans.....	43
3.3 Financiële positie.....	45
4 Verslag intern toezicht.....	48
5 Gebruikte afkortingen	56

Voorwoord

Binnen Groeisaam hebben we in ons Groeiplan vier kernambities geformuleerd waar we ook weer in 2024 gericht aan gewerkt hebben, namelijk De Basis op orde, Brede ontwikkeling, Blijvend in beweging en Bekwame en betrokken mensen. Het huidige Groeiplan loopt tot 2025. We hebben in 2024 besloten om het Groeiplan te verlengen met één jaar, zodat de cyclus van de schoolplannen van de scholen synchroon loopt met de looptijd van het Groeiplan. In 2025 zullen we het proces opstarten om het huidige Groeiplan te evalueren en te herijken.

Groeisaam bevindt zich in een financieel gezonde positie. Het resultaat is echter positiever uitgevallen dan begroot. In paragraaf 2.4 en in hoofdstuk 3 wordt over deze financiën en de doelmatige bestemming van het bovenmatig eigenvermogen verantwoording afgelegd.

In 2024 hebben we de aanvraag ingediend voor het vormen van één grote onderwijsregio (Rijk van Nijmegen, Zuid en Tussen de Rivieren) met Samen opleiden als backbone. Inmiddels is besloten dat onze onderwijsregio Talent voor Onderwijs zal gaan heten. Er nemen 21 besturen deel aan deze onderwijsregio en De HAN en de Radboud Universiteit (PWPO) participeren als opleiders. Het doel van een onderwijsregio is dat de partijen in de onderwijsregio gezamenlijk zorgen voor voldoende leraren, schoolleiders en onderwijsondersteunend personeel die met plezier werken in het onderwijs, goed opgeleid zijn, hun vak bijhouden en zich verder kunnen ontwikkelen. In 2025 wordt een samenwerkingsovereenkomst opgesteld en ondertekend door alle partijen.

Een professionele cultuur draagt in belangrijke mate bij aan de onderwijskwaliteit op onze scholen en is daarom een belangrijk speerpunt binnen Groeisaam. In 2024 hebben we weer mooie stappen gezet in het bevorderen van de professionele cultuur en de professionele samenwerking in de driehoek schoolleiders-staf-bestuur. Rollen, taken en bevoegdheden zijn vastgelegd en de inrichting van het bestuurskantoor is hierop aangepast. Samen werken we aan en zijn we verantwoordelijk voor goed onderwijs op onze Groeisaamscholen.

Onze medewerkers zijn ons professioneel kapitaal; zij leveren ieder vanuit hun eigen rol of functie een bijdrage aan het welbevinden en het leren van onze leerlingen. In 2024 hadden we (en de komende jaren blijven we) te maken hebben met (een steeds groter wordend) personeelstekort.

We bedanken alle medewerkers voor de getoonde veerkracht, flexibiliteit en betrokkenheid om er voor elkaar te zijn en voor de extra inspanningen die geleverd zijn om goed onderwijs aan onze leerlingen te verzorgen. Een van de speerpunten binnen Groeisaam is het binden en boeien van onze medewerkers. De ontwikkelingen op het gebied van ons personeelsbeleid zijn verder uitgewerkt in paragraaf 2.2.

Inclusiever onderwijs is tevens een speerpunt binnen onze organisatie. In paragraaf 2.1 is te zien dat we er in 2024 in geslaagd zijn om meer kinderen op te vangen in het reguliere basisonderwijs. In onze ogen draagt inclusiever onderwijs bij aan het bevorderen van kansengelijkheid. Effect hiervan is dat onze SBO-scholen verder krimpen. Hoewel het inclusievere onderwijs een blijvende opdracht voor onze scholen is, realiseren we ons ook dat het soms nodig blijft om kinderen naar het SBO te verwijzen. Dat betekent dat we niet alleen deze scholen, maar ook de expertise die daar is, willen behouden binnen Groeisaam. Binnen Groeisaam is daarom besloten om speciaal en regulier onderwijs de komende jaren dichterbij elkaar te brengen, zodat 1) kinderen met speciale onderwijsbehoeften de benodigde ondersteuning en toerusting krijgen, 2) de school zo thuisnabij mogelijk is en 3) kinderen met en zonder deze speciale behoeften samen onderwijs volgen.

Om goed onderwijs te kunnen en blijven verzorgen met kwalitatief hoogstaand personeel binnen onze stichting en in onze regio, is samenwerking met al onze partners onontbeerlijk. Naast de ouders van onze leerlingen zijn de GMR, Raad van Toezicht, onze collega-besturen in de regio, het samenwerkingsverband Stromenland, KION, HAN en de drie gemeentes waarin onze scholen zijn gehuisvest, belangrijke partners voor ons. We danken hen allen voor de fijne samenwerking in 2024.

Anne Verhees
Monique van der Heijden
Bestuurders Groeisaam Primair Onderwijs

1 Het schoolbestuur

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

1.1 Profiel

Missie

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

De leerlingen binnen Groeisaam kunnen rekenen op optimale kansen en stimulansen om te kunnen groeien, om zich te ontwikkelen tot deze competente jonge mensen. Tot jonge burgers die zich goed kunnen verhouden tot een inclusieve samenleving, tegenslag, succes en veranderende omstandigheden. Groeisaam begeleidt hen in de ontwikkeling naar wereldburgers, die ruimdenkend en respectvol in verbinding staan met anderen en zo bijdragen aan een duurzame samenleving.

Groeisaam maakt het verschil in de uitwerking van deze begrippen, door deze te verbinden aan de sociaal-culturele thuissituatie en aan het maatschappelijke tijdsbeeld. De uitwerking is tijd- en context gebonden door veranderende betekenissen. Dat maakt dat er in het onderwijs van Groeisaam altijd sprake is van dynamiek en verandering.

Visie

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

Scholen zijn de ontmoetingsplaatsen waar we elk kind de beste groeikansen willen bieden.

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

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

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

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

Iedere Groeisaamschool organiseert onderwijs dat zo passend als mogelijk is. Het heeft onze voorkeur dat kinderen, zeker jonge kinderen, in hun eigen omgeving naar school kunnen gaan.

In de regio bieden wij speciaal basisonderwijs voor kinderen die extra en speciale ondersteuning nodig hebben; zover als mogelijk organiseren we deze onderwijsvoorzieningen in combinatie met het reguliere basisonderwijs.

Onze ambities

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



De basis op orde (kernambitie 1)

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

Een brede ontwikkeling (kernambitie 2)

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

Blijvend in beweging (kernambitie 3)

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

Bekwame en betrokken mensen (kernambitie 4)

Voor het beste onderwijs hebben wij mensen nodig die goed willen zijn in hun beroep, die zich continu willen ontplooiën en die streven naar het hoogst haalbare. Collega's die vanuit gedeelde waarden samenwerken aan het in praktijk brengen van de visie en de ambities van de school en het bestuur. Ruimte voor leraren leidt tot eigenaarschap en dat draagt bij aan de kwaliteit van het onderwijs. We willen terugzien in de praktijk dat leraren de geboden ruimte benutten en gedeelde verantwoordelijkheid nemen voor de leerresultaten en het welbevinden van leerlingen. Het voelen en nemen van deze gedeelde verantwoordelijkheid krijgt in de komende jaren verder vorm binnen de scholen en binnen Groeisaam als collectief, als scholengroep.

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

In 2023 zijn onderstaande speerpunten geformuleerd, die ook gelden voor 2024:

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

BIJLAGE

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

[Groeiplan 2021-2025](#)

[Groeiplan 2021-2025 infographic](#)

Toegankelijkheid & toelating

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

Binnen de gemeente Druten is in 2024 op de Groeisaamscholen een Groeisaam-toelatingsbeleid van toepassing in verband met de beschikbare ruimte op de verschillende scholen. In onze stichting zijn 17 katholieke scholen, 5 openbare scholen en één openbaar/interconfessionele school. Op de scholen zijn in de lesroosters tijden ingeruimd om de identiteit vorm te geven.

1.2 Organisatie

Contactgegevens

Stichting Groeisaam Primair Onderwijs
Van Heemstraweg 53
6651 KH Druten

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

Bestuur

A.L. (Anne) Verhees-van Montfort

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

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

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

Beide bestuurders vormen samen een collegiaal bestuur.

Besluiten College van Bestuur 2024

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

BIJLAGE

[Besluitenlijst CvB 2024](#)

Scholen

VERWIJZING

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

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

Organisatiestructuur

Hoe zit de organisatie van het schoolbestuur in elkaar?



De (gemeenschappelijke) medezeggenschap

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

BIJLAGE

- [GMR jaarverslag 2024](#)
- [GMR Werkplan 2024-2025](#)

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 Relatie, Richting, Ruimte en Resultaat zijn de bestuurders zichtbaar aanwezig voor en op de locaties, en specifiek voor de leidinggevendenden. Door nabij te zijn ontstaat vertrouwen, een gevoel van 'Samen zijn we Groeisaam' en stimuleert dit ontwikkeling en betrokkenheid. De bestuurders blijven ook direct betrokken bij wat er speelt op de locaties en kunnen

op deze manier de scholen en de ontwikkelingen dan ook prima vertegenwoordigen in interne en externe gremia. Ook is er zo een frequente mogelijkheid om signalen/ontwikkelingen die de bestuurders elders (intern bestuurskantoor of andere locaties of extern) opdoen, in te brengen op andere locaties.

TIP

Meer informatie over samenwerkingsverbanden? Kijk naar

www.samenwerkingsverbandenopdekaart.nl

Klachtenbehandeling

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

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

Dit jaar is er één klacht ingediend bij de Landelijke Klachtencommissie Onderwijs welke voortijdig door ouders is ingetrokken.

BIJLAGE

[Groeisaam klachtenregeling](#)

Juridische structuur

Groeisaam is een stichting. Bij de start op 1 januari 2020 is ook een nieuwe RvT aan de slag gegaan. De raad heeft in haar eerste vergadering een aantal belangrijke basisdocumenten vastgesteld, zoals het reglement voor de RvT en het managementstatuut.

Functiescheiding

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

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

Code goed bestuur

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

BIJLAGE

[Groeisaam managementstatuut](#)

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 2024](#)

2.1 Onderwijs en kwaliteit

Onze missie (Groeiplan 2021-2025) 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. Dit vraagt dat je als leerling mag rekenen op kwalitatief goed onderwijs dat je, op een positieve manier en vanuit hoge verwachtingen, gedegen voorbereidt op de toekomst. Om dit te realiseren werken we evidence informed, met een beredeneerd aanbod en effectieve instructie.



In onze kwaliteitscyclus (plan, do, check, act) komen de volgende onderdelen aan bod:

Plan:

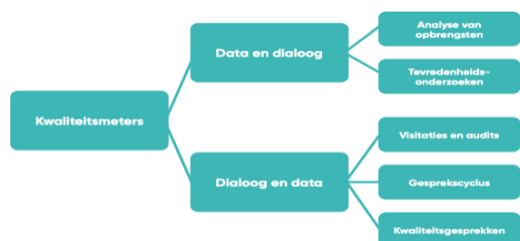
- Bovenschools Jaarplan/begroting Groeisaam, in lijn met het Groeiplan
- Schoolplan/Jaarplan/begroting school, in lijn met het Groeiplan

DO:

- Uitvoering jaarplannen/beleidsdocumenten
- Uitvoering projecten zoals opgenomen in jaarplannen
- Uitvoeren kwaliteitszorgcyclus
- Verzameling data

Check:

- Tertiaalrapportages
- Feedback op jaarplan/schoolplan
- Audits (intern en extern)
- Kwaliteitsonderzoek inspectie/bestuursbezoek
- Kwaliteitsgesprekken min. 2 per jaar door bestuurder en stafleden
- Opbrengstanalyse op bestuursniveau, 2 per jaar
- Dashboard monitoring data
- Analyse van de opbrengsten (schoolanalyse Data, Duiden, Doelen, Doen)



- Sociale veiligheidsonderzoeken
- Tevredenheidsonderzoeken
- Zelfevaluaties
- Gesprekkencyclus - Groeigesprekken

ACT:

- Verantwoording RvT en GMR
- Bijstelling van jaarplannen
- Interventies (b.v. inzet extra ondersteuning)
- Bestuursverslag

Doelen

De doelen van de kernambities 1 en 2 uit het Groeiplan 2021-2025 zijn samengevat:

Kernambitie 1: De basis op orde

- Groeikansen voor alle leerlingen (zie resultaten)
- We bieden leerlingen een veilige leeromgeving en een goed pedagogisch klimaat
- Elke school gaat uit van hoge verwachtingen

Kernambities 2: Brede ontwikkeling

- Scholen vertalen ambities en principes naar een schooleigen, actueel, breed en gevarieerd (leerstof) aanbod waarin leerlingen de (regie) ruimte krijgen om hun talenten te laten opbloeien

De kernambities zijn vertaald naar doelen in het jaarplan 2024 en hierover wordt in de vorm van tertiaalrapportages verantwoording over afgelegd. Hierna zijn de doelen en de realisatie in 2024 samengevat weergegeven:

Ter versterking van de onderwijskwaliteit en bevordering van de professionele cultuur op de scholen organiseren we Groeisaambrede lerende netwerken. Er zijn in 2024 twee nieuwe lerende netwerken gestart. Alle leerkrachten binnen Groeisaam kunnen hiermee deelnemen aan één of meerdere netwerken. In de kwaliteitsgesprekken is merkbaar dat inzichten vanuit het lerend netwerk een plek krijgen in de schoolontwikkeling. Als vervolg hierop willen we voor de komende jaren gaan vastleggen hoe we binnen Groeisaam scholing structureel gaan inrichten (bijvoorbeeld in een Groeisaam academie).

Er is een eerste bijeenkomst geweest van het lerend netwerk met de specialisten taal-lezen en rekenen. Zij hebben elkaar leren kennen, zicht gekregen op elkaars kennis en kwaliteiten en behoeftes zijn in kaart gebracht.

De stafleden Onderwijs en Kwaliteit zijn actief betrokken geweest bij de inhoud van de IB-netwerken. Zij zien dat de kwaliteit van inspectiestandaard OP2 (Zicht op ontwikkeling en begeleiding) en inspectiestandaard OP3 (pedagogisch-didactisch handelen) verder versterkt kunnen worden. Dit wordt opgepakt in 2025 door gerichte scholing aan en ontwikkeling van de tandem IB en schoolleider. De doelen rondom inclusief onderwijs richten zich op passende ondersteuning voor meer- en hoogbegaafde leerlingen, het versterken van de basisondersteuning, kennis vergroting over inclusiever onderwijs en de gedeelde verantwoordelijkheid voor de zorgplicht. Deze doelen zijn deels gerealiseerd.

Er is een netwerk met HB-specialisten gestart, waar de meeste scholen aan deelnemen. Kennis wordt gedeeld en er wordt samen geleerd. We streven ernaar dat in augustus 2025 er ook daadwerkelijk twee plusklassen actief zijn, één in Beuningen en één in Druten.

Binnen het contextgericht arrangeren worden ervaringen opgedaan om de basisondersteuning op scholen te versterken. Duidelijk is dat er gerichte aandacht moet worden besteed aan de bovenliggende monitoring.

Binnen Stroomland zijn er regio's vormgegeven waarbinnen deelgebieden zijn gevormd. In deze deelgebieden werken de scholen samen om de zorgplicht en inclusiever onderwijs vorm te geven. De deelgebiedenoverleggen hebben een operationeel karakter. Er zijn afspraken over welke zaken als eerste opgepakt gaan worden om aan de doelen te werken, onder andere middels een deelgebieden ondersteuningsprofiel.

Toekomstige ontwikkelingen

Het huidige tekort aan leraren en schoolleiders heeft een impact op zowel de organisatie als het primaire onderwijsproces. De verwachting is dat dit tekort de komende jaren aanhoudt. Als onderwijsorganisatie dragen wij de verantwoordelijkheid om kwalitatief goed onderwijs te waarborgen.

Om de gevolgen van het toenemende tekort te beperken en onze maatschappelijke opdracht te blijven vervullen, werken we samen met het regionale bestuur Optimus aan een oriëntatie op 'anders organiseren' binnen het onderwijs. Ons doel is om de schoolorganisaties flexibeler in te richten, zodat zij beter bestand zijn tegen personeelstekorten. In 2025 worden pilots uitgevoerd om ervaring op te doen met 'anders organiseren'; goed onderwijs verzorgen met structureel minder leraren. Dit traject wordt begeleid door een externe expert. Vanuit Groeisaam nemen drie schoolleiders en twee stafleden deel aan het programma, dat bestaat uit vier bijeenkomsten verspreid over het schooljaar 2024-2025. Als voorloper op het anders organiseren wordt er geïnvesteerd in het opleiden en begeleiden van onderwijsassistenten. Het professionaliseringsprogramma is in september jl. gestart.

Groeisaam heeft de ambitie om op twee plaatsen in de regio een inclusieve school te realiseren. Het gaat dan om een combinatie van drie elementen: 1) kinderen met speciale onderwijsbehoeften krijgen de benodigde ondersteuning en toerusting, 2) de school is zo thuisnabij mogelijk en 3) kinderen met en zonder deze speciale behoeften volgen samen onderwijs. Het motto hierbij is: "samen waar kan, apart waar nodig". Naast het feit dat alle scholen van Groeisaam werken aan inclusiever onderwijs kunnen we binnen deze inclusieve school leerlingen die dat nodig hebben extra ondersteuning bieden en vanuit hier de kennis delen met de collega-scholen in de regio. We zijn ons aan het beraden op verschillende scenario's om de specialistische voorziening en de kennis en vaardigheden te behouden voor leerlingen die dat nodig hebben. Er zijn hierover gesprekken gevoerd met de gemeente Druten en gemeente West Maas en Waal over het realiseren van een inclusieve school. Het integraal huisvestingsplan van Beuningen waarin de inclusieve school in Beuningen is opgenomen, zal in 2025 voorgelegd worden aan de Raad. In dit vraagstuk spelen verschillende belangen en maatschappelijke ontwikkelingen een rol, waardoor deze doelstelling uit het bovenschools jaarplan van 2024 vertraging heeft opgenomen.

In het bovenschools jaarplan van 2025 zijn de volgende doelen opgenomen ter verbetering van de onderwijskwaliteit:

- Er is een structuur vastgesteld en in uitvoering gebracht voor het positioneren van specialisten binnen Groeisaam in kader van kennisdeling en kennisbenutting;
- In 2025 zien we binnen Groeisaam een positieve trend op de resultaten van technisch en begrijpend lezen. We organiseren daarvoor gesprekken en visitaties tussen scholen rondom evidence informed interventies;
- Het kwaliteitsbeleid wordt herijkt. We definiëren gezamenlijk de kwaliteitscriteria voor onderwijs binnen Groeisaam, gebaseerd op onze visie op goed onderwijs;
- We voorzien schoolleider en intern begeleiders van kennis over opbrengstgericht werken door het organiseren van een gezamenlijk professionaliseringsaanbod. Met als doel om de Groeisaam en de schooldoelen te behalen dan wel te overstijgen;

- We versterken de intern begeleiders in de 3 rollen van kwaliteitscoördinator door middel van het volgen van scholing.

Schoolweging

De Inspectie van het Onderwijs houdt bij de beoordeling van schoolresultaten rekening met de samenstelling van de leerlingpopulatie. Sinds het schooljaar 2020-2021 gebeurt dit aan de hand van de schoolweging.

De schoolweging is een maatstaf die bepaalt op welk niveau de signaleringswaarde voor de eindtoets/doorstroomtoets wordt vastgesteld. De schaal van de schoolweging loopt van 20 (voor een minder complexe leerlingpopulatie) tot 40 (voor een complexere leerlingpopulatie). Hoe hoger de schoolweging, des te lager de signaleringswaarde voor de toetsresultaten.

De gemiddelde schoolweging van Groeisaam laat het volgende beeld zien:

2023-2024	2022-2023	2021-2022	3jrs gemiddelde	Landelijk 3jrs gemiddelde
29,2	29,0	29,1	29,1	29,2

De schoolwegingen van de Groeisaamscholen variëren van 25,1 tot 34,2.

Onderwijs aan nieuwkomers/NT2

De leiding, het beleid en de monitoring van het NT2 onderwijs vallen onder de verantwoordelijkheid van de leidinggevende NT2. In 2024 zijn binnen het NT2 team 15 collega's ingezet. De schakelklasvoorziening in Altforst heeft fulltime gedraaid tot einde schooljaar 2023-2024. Een van de twee schakelklassen in Beuningen is beëindigd per maart 2024, de andere schakelklas heeft gedraaid tot en met december 2024. Na deze periode zijn de betreffende leerlingen op ambulante basis verder begeleid door NT2 ondersteuners, zodat de continuïteit van hun leerproces gewaarborgd bleef.

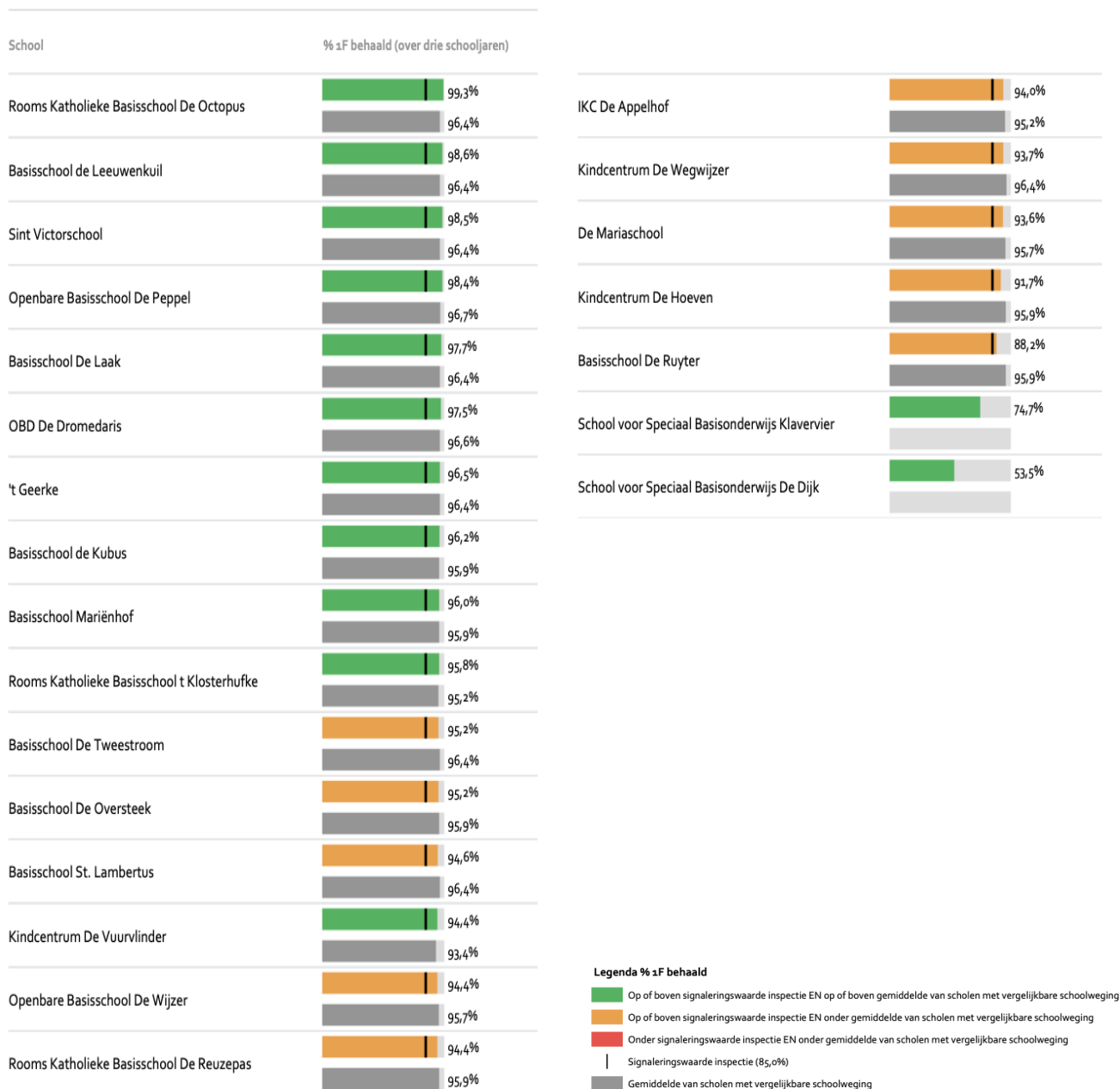
Om de deskundigheid en effectiviteit van de NT2 ondersteuners te versterken, is er actief ingezet op scholing en professionalisering. Hierbij lag de nadruk op coaching en gesprekstechnieken. Daarnaast is er verdieping geweest in traumasensitief lesgeven, meertaligheid en de ondersteuning van leerlingen met een taalontwikkelingsstoornis (TOS).

De werkwijze rondom de evaluatiegesprekken is aangescherpt om de voortgang van leerlingen nog beter te monitoren en te bespreken. Het team heeft zich verdiept in een nieuwe methode, waarmee de aanpak binnen het NT2 onderwijs verder wordt versterkt en geoptimaliseerd.

Onderwijsresultaten

De volgende twee tabellen geven inzicht in de referentieniveaus van onze scholen op basis van de doorstroomtoets. Deze toets geeft een beeld of we met de groepen acht de vereiste referentieniveaus behalen. De inspectie kijkt naar de resultaten over een periode van drie jaar. Dit geldt niet voor de twee SBO-scholen (Klavervier en De Dijk). De leerresultaten van het SBO worden bekeken aan de hand van de doelen of normen die de school zelf heeft gesteld.

Onderstaande tabel geeft het percentage leerlingen weer dat in 2024 het fundamentele niveau (1F) heeft behaald op de scholen onder het bestuur ten opzichte van vergelijkbare scholen in Nederland.



Bron: Vensters

Onderstaande tabel geeft het percentage leerlingen weer dat in 2024 het streefniveau (1S/2F) heeft behaald op de scholen onder het bestuur ten opzichte van vergelijkbare scholen in Nederland.



Bron: Vensters

We zien dat alle scholen qua referentieniveau 1F resultaten op of boven de signaleringswaarde van de inspectie hebben. Echter, tien scholen scoren onder het gemiddelde van scholen met vergelijkbare schoolweging.

Voor referentieniveau 2F/1S hebben 17 scholen resultaten op of boven de signaleringswaarde van de inspectie, waarvan er 9 scholen onder het gemiddelde van de scholen met een vergelijkbare schoolweging scoren. Vier scholen scoren onder de signaleringswaarde voor 2F/1S en onder het gemiddelde van de schoolwegingsgroep. Dit is een punt van zorg.

De signaleringswaarde van de inspectie zijn een absolute ondergrens. Voor 2024 heeft Groeisaam bepaald dat de ondergrens voor het fundamentele 1F 90% is. Een score onder de 90% zien we als zorgwekkend. Een school behaalt deze ambitie niet qua driejaarsgemiddelde. Deze school staat onder verscherpt toezicht en er is een intensief verbeterplan ingezet ter verbetering van de onderwijsresultaten.

Vanuit de opbrengstenanalyse van het driejaarsgemiddelde en de opbrengsten van de afgelopen jaren hebben we (intern) een verscherpt toezicht op de volgende scholen:

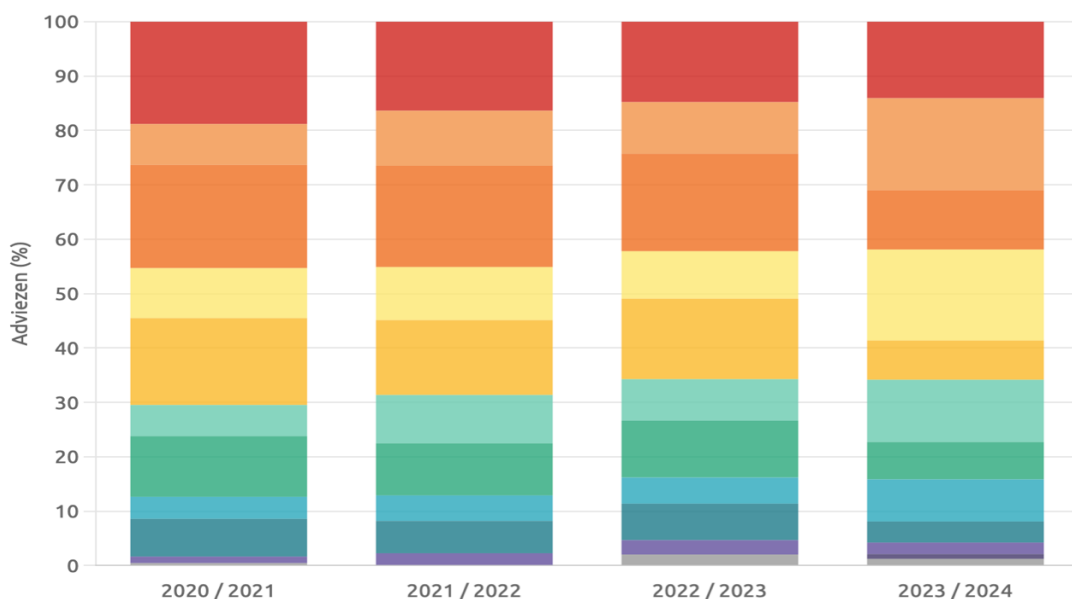
Risicoscholen 2023-2024	Eindoordeel inspectie
De Ruyter	(zeer zwak)
De Hoeven	
't Klòsterhûfke	(voldoende)
Mariaschool	(voldoende)
Risicoscholen 2024-2025	Eindoordeel inspectie
De Ruyter	(onvoldoende)
De Appelhof	
Mariënhof	
De Tweestroom	

Van deze scholen zijn de risico's bekend. Deze zijn in kaart gebracht en worden frequent met de schoolleiders gesproken. 't Klòsterhûfke is in april 2024 door de Inspectie van het Onderwijs bezocht en heeft een Voldoende beoordeling gegeven. Op De Ruyter is een interim-schoolleider ingeschakeld om een verbeterplan op te stellen, is Goed Worden, Goed Blijven Plus (GWGB+) ingeschakeld en is er een externe audit uitgevoerd. Het herstelonderzoek wordt uitgevoerd in april 2025. De Appelhof wordt begeleid door 'Goed Worden, Goed Blijven Plus' (GWGB+) van de PO-Raad. Voor de scholen geldt dat zij met name gemonitord worden op OP2 (Zicht op ontwikkeling en begeleiding) en OP3 (Pedagogisch-didactisch handelen).

De auditcommissie heeft in 2024 vijf scholen bezocht voor een interne audit. Binnen het pedagogisch-didactisch handelen is ook specifiek naar afstemming gekeken. Het waren inhoudsrijke bezoeken waarbij de scholen aangaven dat de gegeven feedback helpend is voor verdere ontwikkeling. Het uitvoeren van externe audits op alle scholen van Groeisaam wordt vanaf 2025 opgenomen in het kwaliteitsbeleid.

Uitstroom naar het voortgezet onderwijs

Onderstaande grafiek toont de gegeven schooladviezen per niveau en per schooljaar van de scholen. Indien het schooladvies is herzien na de doorstroomtoets, wordt dit laatst gegeven advies geteld.



In de jaren 2020/2021 zijn de schooladviezen vergelijkbaar te noemen. Dit is in lijn met de gemiddelde schoolweging op bestuursniveau. Met de komst van de doorstroomtoets is het aantal duale schooladviezen significant gestegen. Scholen van Groeisaam hanteren een adviesprocedure.

In de kwaliteitsgesprekken in de tweede helft van het schooljaar is er aandacht voor de gegeven schooladviezen, de heroverwegingen en bijstellingen. Samenvattend zien we dat de vroegere afname van de doorstroomtoets (februari i.p.v. april), de flexibiliteit in het advies en de focus op ontwikkeling hebben geleid tot een toename van duale schooladviezen.

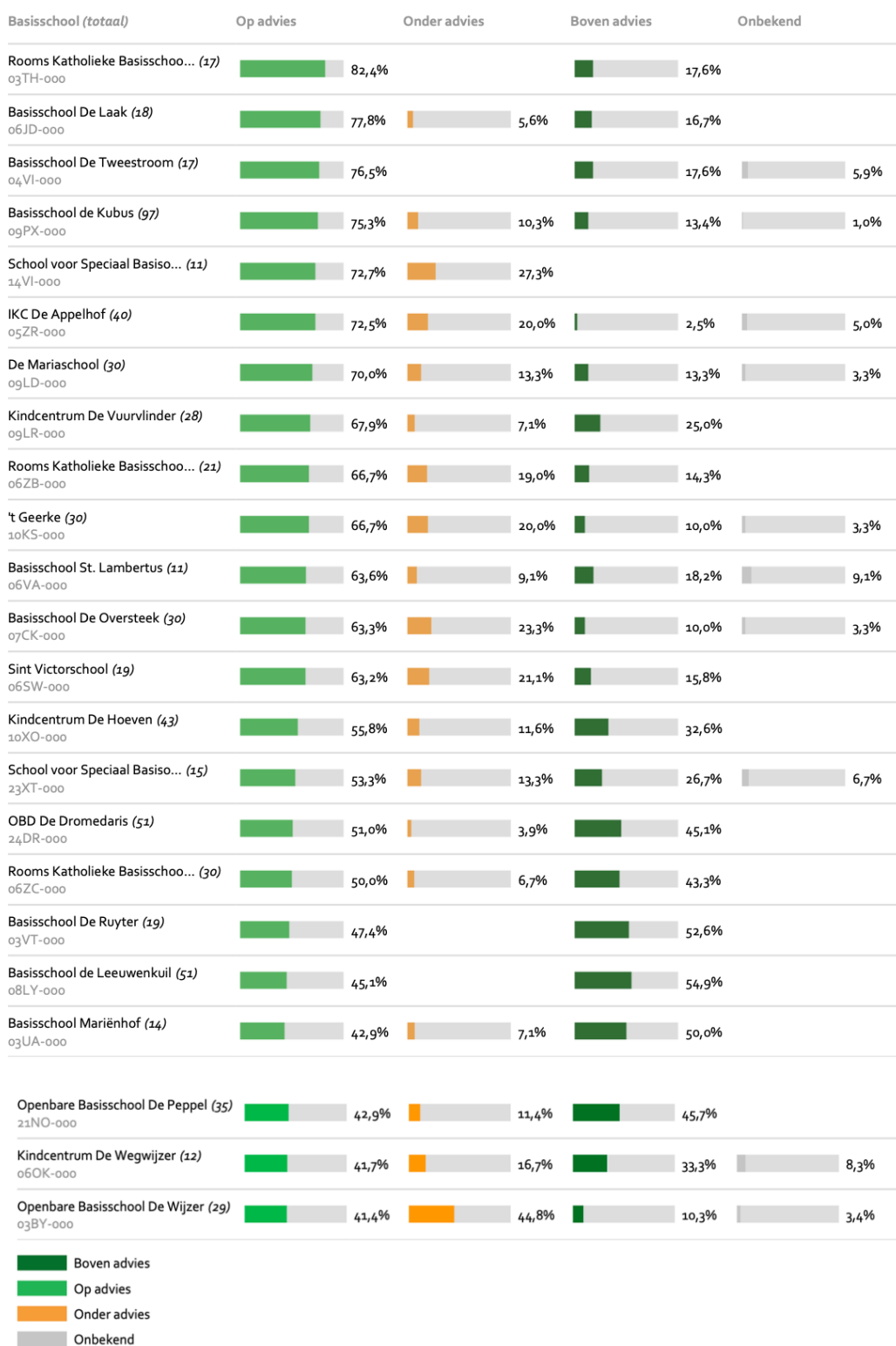
Daarnaast blijkt uit het themaonderzoek doorstroomtoets van de PO-Raad dat welke toetsaanbieder de school kiest, van invloed is op het advies is aan de leerlingen.

Vervolgsucces

De vergelijking van de schooladviezen aan de leerlingen van groep 8 met hun positie in het derde jaar van het voortgezet onderwijs geeft ons inzicht in de kwaliteit van de gegeven adviezen en/of de mate waarin de scholen in staat zijn het potentieel uit de leerlingen te halen.

Wanneer er sprake is van op-/afstroom wordt dit op schoolniveau geanalyseerd, verklaard en heeft dit indien nodig beleidsconsequenties voor de betreffende school.

Zitten de leerlingen die in 2020-2021 naar het voortgezet onderwijs uitstroomden **na 3 jaar op, onder of boven het schooladvies?**



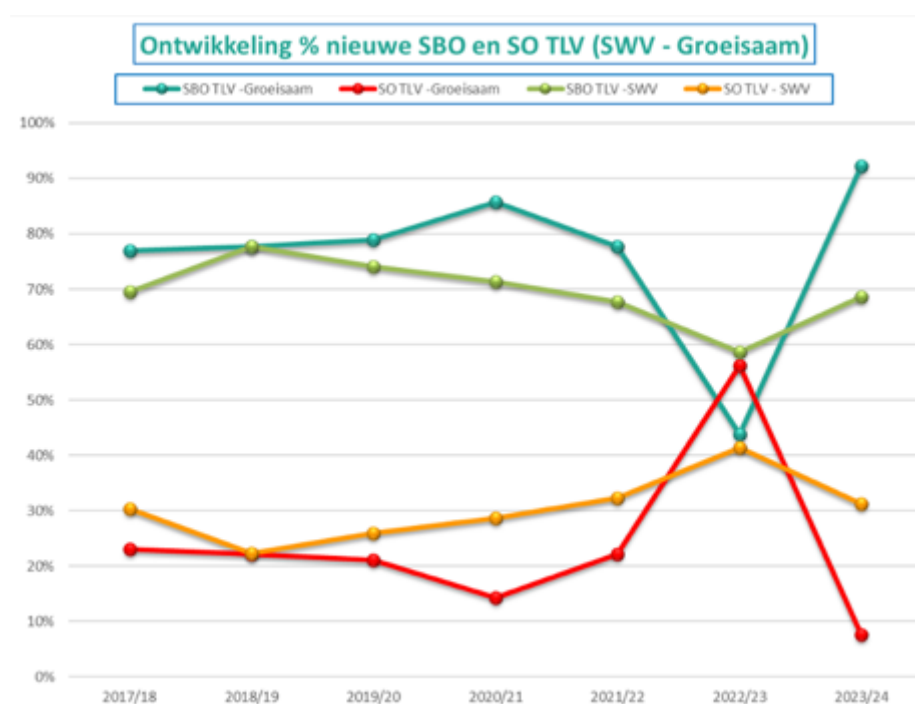
Bron: Vensters

Passend onderwijs

Op de scholen van Groeisaam wordt passend onderwijs vormgegeven vanuit Stroomland. Bij Groeisaam zien we het laatste jaar een daling van SO-verwijzingen en een stijging van de SBO-verwijzingen. Deze trend is vergelijkbaar met het aantal BAO-scholen van het samenwerkingsverband.

Verdeling tussen SBO en SO TLV's vanuit bestuur (BAO scholen)

verdeling SBO / SO nieuwe TLV's van de BAO scholen - Groeisaam							
Groeisaam	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24
SBO TLV - Groeisaam	20	28	30	24	14	7	12
SO TLV - Groeisaam	6	8	8	4	4	9	1
TOTAAL	26	36	38	28	18	16	13
in %							
SBO TLV -Groeisaam	77%	78%	79%	86%	78%	44%	92%
SO TLV -Groeisaam	23%	22%	21%	14%	22%	56%	8%
TOTAAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%



Bron: gespreksrapport Groeisaam 202324

In aantallen:

Groeisaam	2021/2022	2022/2023	2023/2024
Nieuwe TLV's	18	16	13
Verwijzingspercentage	0,5	0,4	0,3

Het verwijzingspercentage is de afgelopen jaren gedaald. Gemiddeld over de laatste 3 jaren ligt dit op 0,36%. Dit ligt onder het gemiddelde van de BAO-scholen van Stroomland (0,56%). Echter, als we kijken naar de gemiddelde verwijzingsleeftijd dan ligt deze bij de scholen van Groeisaam lager (7,7 jaar)

dan gemiddeld bij het samenwerkingsverband (8,2 jaar). Opvallend hierbij is de verwijzing op de leeftijd van 6 jaar of jonger. In deze leeftijdscategorie is ons verwijzingspercentage hoger dan bij de andere scholen van Stroomland.

Praktijkonderzoek

In 2024 hebben twee leraren van twee verschillende scholen gezamenlijk een aanvraag ingediend om een onderzoek op te starten vanuit de Groei-impuls. De onderzoeksvraag richt zich op de benodigde leerkrachtvaardigheden in groep 1-2 ten behoeve van 'spel' in de themahoeken. In 2025 gaat Groeisaam het onderzoekend vermogen en het evidence-informed werken binnen haar scholen stimuleren door het actief inzetten van 'Primoraten' en het werven van Primoren. Hiermee bieden we leraren binnen Groeisaam de mogelijkheid om een onderzoek uit te voeren waarmee wetenschappelijke kennis contextspecifiek gemaakt wordt voor de eigen school en de stichting.

Klachtenprocedure

We vinden het bij Groeisaam belangrijk om signalen van collega's en ouders serieus te nemen. We hebben de intentie om kwesties te voorkomen en indien nodig deze in een zo vroeg mogelijk stadium gezamenlijk op te lossen. De klachtenregeling staat op onze website [Groeisaam klachtenregeling](#). Groeisaam is aangesloten bij de Landelijke Klachtencommissie Onderwijs.

Inspectie van het Onderwijs

In juni 2022 heeft er een bestuursonderzoek met als eindoordeel 'voldoende' plaatsgevonden. Dit rapport staat op de website van Groeisaam [Groeisaam inspectieonderzoek bestuur juni 2022](#).

In november 2024 is het jaarlijkse bestuursgesprek met de onderwijsinspecteur gevoerd. De focus op standaard OP2 Zicht op ontwikkeling en begeleiding, OP3 Pedagogisch-didactisch handelen, SKA2 uitvoering en kwaliteitscultuur en het versterken van de tandem schoolleider en IB'er waren onderwerp van gesprek.

In 2024 hebben de volgende scholen een kwaliteitsonderzoek gehad met als eindoordeel:

Scholen	Eindoordeel	Vervolg
De Ruyter (onderzoek uitgevoerd december 2023)	Zeer zwak	Verscherpt toezicht Inspectie van het Onderwijs, herstelonderzoek
't Klòsterhûfke	Voldoende	Basistoezicht Inspectie van het Onderwijs
Mariaschool (steekproef)	Voldoende	Basistoezicht Inspectie van het Onderwijs Herstelopdracht burgerschap (OP0 Basisvaardigheden), OP2 Zicht op Ontwikkeling en begeleiding en OP3 Pedagogisch-didactisch handelen

Burgerschap

Alle scholen hebben hun visie op burgerschap vastgesteld en dit vertaald naar een aanpak voor hun onderwijs. Voor 2025 ligt de focus op de verdere doorvertaling van deze plannen naar merkbare- en meetbare doelen in de doorgaande lijn en het zichtbaar maken van de ontwikkeling van de leerlingen op de burgerschapscompetenties.

Internationalisering

Groeisaam heeft op dit moment geen specifiek beleid op het thema internationalisering.

Visitatie

Er vond in 2024 geen bestuurlijke visitatie plaats.

Sociale veiligheid en vertrouwenspersonen

Minimaal één keer per jaar nemen de scholen de monitor sociale veiligheid af. Scholen kiezen hiervoor een instrument dat past bij de school. De uitkomsten van deze monitor worden besproken tijdens het kwaliteitsgesprek. Wanneer er opvallendheden uit de monitor naar voren komen, maakt de school hiervoor een verbeteraanpak of wordt dit in het jaarplan verwerkt.

Op schoolniveau wordt er één keer per vier jaar een oudertevredenheidsonderzoek uitgevoerd. Zowel voor de monitor sociale veiligheid als het oudertevredenheidsonderzoek zijn er geen Groeisaam normen gesteld.

Op iedere Groeisaamschool is minimaal 1 vertrouwenspersoon en 1 anti-pestcoördinator/coördinator sociale veiligheid. Om de vertrouwenspersonen goed toe te rusten worden zij op dit moment opgeleid. De vertrouwenscontactpersonen zijn in 2024 vijf keer bijeen gekomen. Tijdens een aantal van deze bijeenkomsten hebben de vertrouwenscontactpersonen onder leiding van onze externe vertrouwenspersonen (Vertrouwenswerk.nl) scholing gevolgd.

In 2024 is Vertrouwenswerk.nl bij 18 casussen betrokken geweest.

Vertrouwenswerk.nl betrokken bij aantal cases: 18		
Initiatief vanuit:	Aantal:	Telefonisch/per mail afgehandeld:
ouder	5	5
personeel	5	4
MR	1	1
bestuurder	1	0
vertrouwenspersoon	5	3
schoolleider	1	1

Veiligheidsbeleidsplan wordt op dit moment geactualiseerd. Scholen hebben de mogelijkheid om hiervan een schoolspecifiek exemplaar te maken.

2.2 Personeel & professionalisering

Integraal personeelsbeleid

Het thema Binden en boeien van mensen staat voor ons personeelsbeleid centraal in het jaarplan van 2024. Het beoogde doel voor 2024 is de implementatie van het Strategisch HR-beleid (SHR), passend bij ons Groeiplan en ons Groeipad. Er is ingezet op opleidingen en professionalisering (zoals de opleiding tot leraarondersteuner, kweekvijver voor schoolleiders en intern begeleiders en lerende netwerken), het versterken van de secundaire arbeidsvoorwaarden en de professionele cultuur. De implementatie draagt bij aan de realisatie van onze organisatiedoelen en -ambities ten aanzien van inclusiever onderwijs, binden en boeien en de professionele cultuur (inclusief gespreid leiderschap). Uiteraard wordt dit alles ingezet om het beste resultaat voor onze leerlingen te behalen.

In algemene zin kan worden gezegd dat het personeelsbeleid een wezenlijk onderdeel van het werk van schoolleiders, bestuurders en stafleden is. De kwaliteit van ons personeel bepaalt in grote mate de kwaliteit van het onderwijs. Onze aandacht is voortdurend gericht op het werven van goed personeel, het versterken van de kwaliteit van ons personeel en het inzetten van mensen met de juiste functies op de juiste plek.

De basis van deze opgave ligt bij de schoolleider, gekoppeld aan de leiderschapspraktijken van de beroepsstandaard voor schoolleiders. Naast algemene kaders (wervingsprocedure) hebben de

schoolleiders de mogelijkheid om bij vacatures mensen aan te nemen die passen bij de onderwijskundige visie en de ambities van de school. Ook het versterken van de kwaliteit van het personeel gebeurt vooral in teamverband, aansluitend bij het schoolplan en het jaarplan. De gesprekkencyclus en de jaarlijkse ontwikkel- en Groeigesprekken die iedere medewerker met een collega en leidinggevende voert, zijn het vertrekpunt voor ontwikkeling en professionalisering.

Door twee keer per jaar kwaliteitsgesprekken met de schoolleiders te voeren, wordt door de bestuurders ook de kwaliteit van de medewerkers gemonitord. Daarnaast is er een voortdurende dialoog met de personeelsgeleding van de GMR over personeelsbeleid. Bij het opstellen van het bovenschools jaarplan worden alle gremia in het bestuur betrokken. Het bovenschools jaarplan wordt een maal per tertiaal 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, ter besluitvorming voorgelegd aan het CvB, en ter advies/instemming voorgelegd aan GMR en eventueel RvT.

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

Vanwege de steeds toenemende personeelstekorten ligt de focus, naast het werven van nieuwe medewerkers, met name op het behouden van medewerkers binnen Groeisaam. Dit sluit aan bij één van de drie pijlers van het SHR-beleid dat in het eerste tertiaal van 2024 is afgerond. Om uitvoering te kunnen geven aan het SHR-beleid is een implementatieplan opgesteld waar in 2024 verdere uitvoering aan is gegeven.

Onderwerpen, doelen en resultaten

Binnen het bovenschools jaarplan is één hoofddoel gesteld op gebied van personeel en organisatie: implementatie (van het meerjarig) SHR-beleid, passend bij het Groeiplan en ons Groeipad. 2024 is het eerste jaar van implementatie van het SHR. Werven en matchen, opleiden, professionaliseren en begeleiden van onze medewerkers zijn concrete doelen uit het SHR. Hieronder zijn deze doelen verder uitgewerkt.

1. Werven en matchen

Er is sprake van een structureel personeelstekort, nu en de komende jaren. Groeisaam zal daarom diverse strategieën moeten ontwikkelen om talenten aan te trekken in een krappe arbeidsmarkt. In 2024 is een beleidsdocument 'Het bouwen aan een aantrekkelijke werkomgeving' opgesteld. Het is mogelijk om kandidaten direct een dienstverband voor onbepaalde tijd aan te bieden. Zij ontvangen ook een extra trede in hun salarisschaal. Daarnaast zijn er acties ondernomen om LIO-ers die bijna hun opleiding afgerond hebben aan ons te binden. Voor deze LIO-ers zijn informatiebijeenkomsten georganiseerd. Naast een dienstverband voor onbepaalde tijd wordt er ook een goed salaris aangeboden.

Een LIO-er die de PABO met goed gevolg heeft afgerond, maar het diploma nog niet heeft ontvangen kan ingezet kan worden als leraarondersteuner. Totdat het diploma is uitgereikt, wordt deze LIO-er ingeschaald in schaal 8. Bij aanstelling als Leraar wordt de LIO-er ingeschaald in LB, trede 2 in plaats van trede 1. Medewerkers met een dienstverband voor bepaalde tijd kunnen versneld een dienstverband voor onbepaalde tijd aangeboden krijgen. Daarnaast is het mogelijk dat medewerkers binnen het Vervangersteam ervoor kiezen om alleen les te geven en hun werktijden flexibel in te vullen. Zij voeren geen aanvullende taken uit die behoren bij de werkzaamheden van een Leraar.

Medewerkers zijn niet langer verplicht om minimaal 0,4 fte te werken; een inzet van 0,2 fte is ook mogelijk.

2. Opleiden, professionaliseren en begeleiden van onze medewerkers

Deze doelen zijn onderverdeeld in subdoelen en staan hieronder verder uitgewerkt. De doelen komen voort uit het Groeiplan. In grote lijnen kunnen we wat betreft de doelen het volgende concluderen:

1. Professionalisering en opleiding

Professionaliseringsprogramma schoolleiders

Het intensieve professionaliseringsprogramma voor de schoolleiders is afgerond in februari 2024. Na 2024 zal er één keer per jaar een professionaliseringsprogramma voor schoolleiders plaatsvinden tijdens een Tweedaagse. Het volgende programma staat gepland in februari 2025. Het professionaliseringsprogramma sluit aan bij de vijf leiderschapspraktijken van de beroepsstandaard voor schoolleiders in het primair onderwijs, de integrale verantwoordelijkheid conform de functiebeschrijving van schoolleider en het Groeiplan.

Afdeling HR positioneert zich zowel als (strategisch) sparringpartner voor schoolleiders, met name bij de leiderschapspraktijk 'Leidinggeven aan de ontwikkeling van mensen', als voor de bestuurders ten aanzien van beleidsontwikkeling op dit gebied.

Opleidingsbeleid

In 2023 is gestart met de kweekvijver schoolleiders. Hier hebben vijf medewerkers aan deelgenomen. Zij hebben de opleiding in juni 2024 met goed gevolg afgerond. In het voorjaar 2024 is opnieuw geworven voor de kweekvijver schoolleiders. In september 2024 zijn er twee medewerkers gestart.

In het voorjaar 2024 is eveneens een werving gestart voor een kweekvijver voor Intern Begeleiders. In september 2024 zijn vijf medewerkers gestart met de tweejarige IB-opleiding.

Totaal overzicht uitgaven professionaliseringsbudget:

Professionalisering 2024	
	in euro's
Opleiding en na- / bijscholing (incl. lesmaterialen)	509.475
Professionalisering schoolleider	16.362
Totaal	525.837

2. Vinden, binden en boeien

Een heldere visie op begeleiding van onderwijsgevend en onderwijsondersteunend personeel

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

In het tweede kwartaal van 2024 is er opnieuw een oproep gedaan richting medewerkers of zij interesse hadden in het volgen van de opleiding AD PEP (Associate Degree Pedagogisch Educatief Professional) op HBO-niveau welke (onder andere) opleidt tot leraarondersteuner. In september 2024 zijn er vier onderwijsassistenten gestart met de tweejarige opleiding AD PEP. In 2025 zullen

er vier medewerkers die in 2023 zijn gestart klaar zijn met de opleiding en benoemd worden als Leraarondersteuner.

In het najaar 2024 is het traject Anders Organiseren opgestart. Vanwege het aanhoudende personeelstekort is het noodzakelijk om het onderwijs op een andere wijze te organiseren. Het inzetten van meer Leraarondersteuners kan hierbij helpend zijn. Binnen Groeisaam zal er de komende jaren meer gestuurd worden op functiedifferentiatie waarbij de inzet van Leraarondersteuners wezenlijk is.

Het onderzoek dat in 2023 liep om de functie van onderwijsassistent terug te brengen naar één functiebeschrijving (in plaats van drie) is inmiddels afgerond. De concept functiebeschrijving die in 2024 is gemaakt zal in de eerste helft van 2025 definitief beschreven worden, voorgelegd worden aan de GMR en verder in de organisatie uitgerold worden.

Binnen Groeisaam zijn er vier zij-instromers en vijf mijlpalers werkzaam. Het inzetten van meer diversiteit leidt tot meer loopbaanperspectief voor medewerkers.

Begeleiding en professionalisering

Het begeleiden van medewerkers binnen Groeisaam wordt gezien als een belangrijk onderdeel om medewerkers aan Groeisaam te binden en te boeien en daardoor te behouden. In september 2023 is daarom een leidinggevende voor de afdeling Begeleiding en professionalisering benoemd. Deze afdeling bestaat uit een team van twee bovenschoolse coaches en drie schoolopleiders. Zij houden zich met name bezig met het begeleiden van startende leraren en met het begeleiden van studenten. In het najaar 2024 is een professionaliseringsprogramma ontwikkeld voor onderwijsassistenten vooralsnog voor de duur van één jaar. Na één jaar zal de balans worden opgemaakt of het professionaliseringsprogramma verlengd moet worden met een jaar. De afdeling Begeleiding en professionalisering heeft de begeleiding van onderwijsassistenten inmiddels opgepakt. Er zijn afspraken gemaakt dat de afdeling Begeleiding en professionalisering ook de begeleiding van Leraarondersteuners op zich gaat nemen.

Groeisaam medewerkers leren van en met elkaar

Op de Dag van de Leraar (4 oktober 2024) is er een gezamenlijke studiemiddag voor de medewerkers van Groeisaam gehouden. Tevens is er, verdeeld over een drietal middagen, een masterclass (met hetzelfde onderwerp) aangeboden aan alle teams.

Naast dit gezamenlijke programma zijn er gedurende het jaar diverse workshops georganiseerd.

Beloningsbeleid

Het beloningsbeleid richt zich in eerste instantie op het toekennen van een toeslag bij waarneming en/of het doen van extra (complexe) taken naast de huidige functie. In het voorjaar 2025 wordt dit beleid voorgelegd aan de GMR.

3. Herziening functiehuis

De GMR heeft in 2024 ingestemd met onderstaande nieuwe of gewijzigde functieomschrijvingen:

- Business Controller
- Leidinggevende Begeleiding en Professionalisering
- Leidinggevend beleidsadviseur ICT en Techniek
- Leidinggevend strategisch beleidsadviseur HR
- Stafid Onderwijs en Kwaliteit
- Leidinggevende NT2
- Bestuurssecretaris
- Medewerker Financiën

- Medewerker HR
- Leraarondersteuner

Onderstaande functies zijn vervallen in het functiehuis:

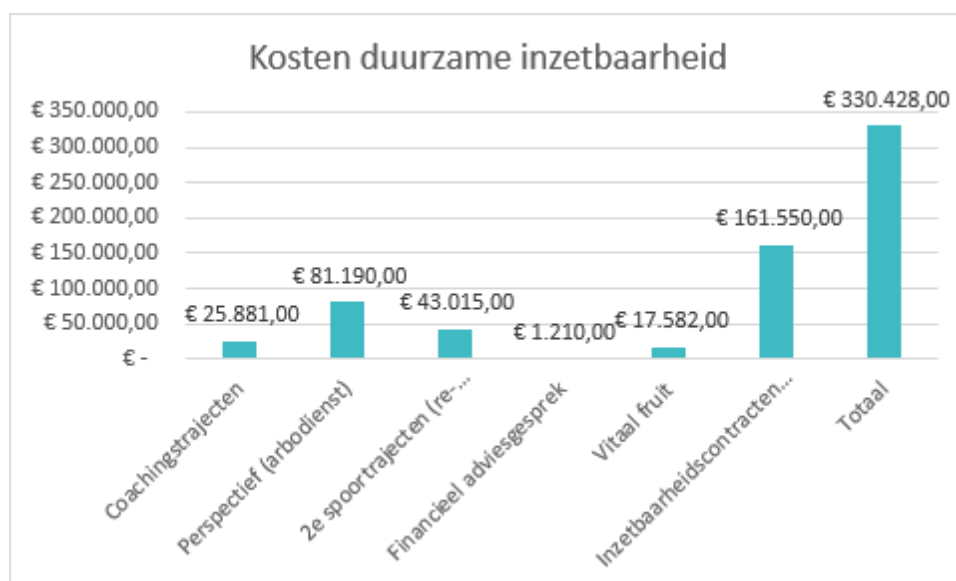
- Bestuursondersteuner
- Directeur bestuurskantoor
- Staffunctionaris Control en Financiën
- Stafid ICT en Innovatie
- Leraarondersteuner A
- Leraarondersteuner B

Verzuim en duurzame inzetbaarheid

Het monitoren van verzuim en het terugdringen van verzuim heeft gedurende heel 2024 prioriteit gehad. Het verzuim over heel 2024 voor geheel Groeisaam is 5,29%. Het verzuimpercentage lag in 2023 op 5,97%. De aandacht ligt vooral op het preventief inzetten van interventies om langdurig verzuim te voorkomen en de medewerker verantwoordelijk te maken voor zijn/haar eigen verzuim en handelen daarin. Binnen Groeisaam was men niet tevreden over de Arbodienst. Deze samenwerking is met ingang van 1 januari 2025 beëindigd.

Binnen afdeling HR is een verzuimthermometer gemaakt. Deze thermometer wordt ieder directieoverleg gepresenteerd aan de schoolleiders.

Groeisaam hecht veel belang aan het duurzaam inzetbaar houden van haar medewerkers. De samenwerking met onze arbodienst is hiervoor van groot belang. Met medewerkers die langdurig ziek zijn, worden de mogelijkheden zowel in het eerste als tweede spoor onderzocht. Een aantal medewerkers heeft gebruik gemaakt van een inzetbaarheidscontract. Ook krijgen medewerkers de mogelijkheid om individueel een coaching traject te volgen en een financieel adviesgesprek aan te gaan. Op alle scholen wordt wekelijks fruit geleverd voor de medewerkers.



Beleidsgroep Personeel

Bovengenoemde onderwerpen zijn in eerste instantie besproken in de beleidsgroep Personeel, bestaande uit een delegatie schoolleiders en stafleden HR. In deze groep is gebrainstormd over de onderwerpen en zijn er voorstellen gedaan. Uiteindelijk heeft deze beleidsgroep advies uitgebracht aan de schoolleiders (directeurenoverleg) en vervolgens aan het CvB.

Toekomstige ontwikkelingen

De wijziging in het Reglement participatiefonds met ingang van 1 augustus 2022 heeft ertoe geleid dat niet meer alle uitkeringslasten worden overgenomen door het participatiefonds. Dit kan een risico betekenen voor de uitkeringslasten van Groeisaam. Groeisaam heeft hiervoor voorzieningen getroffen. De kosten van de uitkeringsgelden zijn in 2024 beheersbaar gebleken. Landelijke beleidsaanpassingen kunnen leiden tot veranderingen in het beleid van Groeisaam. Ook zullen wij blijven anticiperen op de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt: boeien en binden van personeel, inspelen op situaties van krimp/groei.

In 2025 wordt een vervolg gegeven aan de implementatie van het SHR-beleid, naast het verlagen van de gemiddelde verzuimduur.

Uitkeringen na ontslag

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

We bieden steeds meer toekomstige medewerkers een dienstverband voor onbepaalde tijd. Dit brengt een risico met zich mee als deze medewerkers onvoldoende functioneren en wij genoodzaakt zijn om van deze medewerkers afscheid te nemen. Cruciaal is hierbij het juiste selectiegesprek en het opnemen van een proeftijd van twee maanden in de arbeidsovereenkomst. HR ondersteunt de schoolleiders bij de uitvoering hiervan.

Daarnaast is er afgesproken dat een medewerker die nieuw in dienst komt de oorspronkelijke gesprekscyclus doorloopt (2x een functioneringsgesprek en 1 beoordelingsgesprek) zodat er direct geschakeld kan worden als extra begeleiding nodig is.

Aanpak werkdruk

De besteding van de werkdrukmiddelen komt als volgt tot stand:

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

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

Arbeidsmarkttoelage

Op 14 oktober 2021 is de Regeling bijzondere en aanvullende bekostiging uitvoering arbeidsmarkttoelage Nationaal Programma Onderwijs PO en VO gepubliceerd. De regeling gold voor de schooljaren 2021/2022 en 2022/2023 en is verlengd tot 31 december 2024. Voor Groeisaam betekent dit dat er één school is (De Vuurvlinder) die valt binnen de 15% van de scholen in Nederland

die voor deze bekostiging in aanmerking komen. De toelage geldt voor alle medewerkers van De Vuurvlinder.

BIJLAGEN

Verzuimcijfers 2024

Banenafspraken

Groeisaam geeft uitvoering aan de banenafspraken die door de Overheid is ingesteld. Het kabinet wil dat mensen met een beperking vaker een baan krijgen bij een 'gewone' werkgever. Onderstaande mensen komen in aanmerking voor een baan via de banenafspraken:

- Mensen die onder de Participatiewet vallen en die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen;
- (voormalige) Leerlingen uit het voortgezet speciaal onderwijs (vso) en praktijkonderwijs (pro) die zich schriftelijk hebben aangemeld bij UWV;
- Mensen met een Wsw-indicatie (sociale werkvoorziening);
- Wajongers met arbeidsvermogen;
- Mensen met een Wiw-baan of ID-baan

Binnen Groeisaam hebben wij onderstaande fte's werkzaam die vallen onder de banenafspraken:

- Medewerkers (4) in dienst	1,8 fte
- Conciërges via het werkbedrijf	2,0 fte
- 1 Conciërge via een uitzendbureau	<u>0,6 fte</u>
Totaal	4,4 fte

Groeisaam wil in de toekomst onderzoeken of het mogelijk is om meer in te zetten op vacatures die zo nodig aangepast kunnen worden of om nieuwe functies samen te stellen (functiecreatie).

Verklaring Omtrent Gedrag (VOG)

VOG-verantwoording

In het kader van goed personeelsbeheer wordt jaarlijks gerapporteerd over de aanwezigheid van Verklaringen omtrent het gedrag (VOG) bij nieuwe medewerkers. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen medewerkers in loondienst en medewerkers die niet in loondienst zijn, maar waarvoor een VOG verplicht is. De rapportage geeft inzicht in de tijdigheid van het aanleveren van de VOG's, waarbij aantallen tussen 1 en 5 worden weergegeven als <5. Tevens wordt vermeld of er een accountantscontrole op de tijdige aanwezigheid van VOG's is uitgevoerd. Indien van toepassing, wordt toegelicht waarom een VOG niet tijdig is aangeleverd en welk beleid wordt gevoerd om tijdige indiening te waarborgen.

Toelichting

In alle gevallen zijn de VOG's aangevraagd. In alle gevallen is een geldige VOG ontvangen voordat de medewerker structureel werkzaamheden verrichtte waarvoor de VOG vereist is. In meerdere gevallen is de VOG vroegtijdig vernietigd. Dit betrof >5 vrijwilligers. Het bestuur hanteert het beleid dat een VOG voorafgaand aan de startdatum aanwezig moet zijn.

In uitzonderingsgevallen waarin dit niet haalbaar is, wordt tijdelijk toezicht of een alternatieve maatregel ingezet totdat de VOG is ontvangen. Ter versterking van dit proces is een extra controle

ingebouwd bij de personeelsadministratie, en zijn leidinggevend en nadrukkelijk gewezen op hun verantwoordelijkheid in dit traject. Bij de inzet van een medewerker vanuit IPPON (niet in loondienst bij Groeisaam) of bij een stagiaire van de HAN (niet in loondienst bij Groeisaam), zijn afspraken gemaakt over de VOG verplichtingen. Zowel de HAN als IPPON hanteren standaard de VOG verplichtingen hiervoor.

Verantwoording over de aanwezigheid van de Verklaring omtrent het gedrag²

Nieuwe VOG's ³ in 2024	VOG aanwezig op datum indiensttreding	VOG te laat aanwezig	VOG niet (meer) aanwezig
Nieuwe medewerkers in loondienst	119	0	0
Nieuwe medewerkers niet in loondienst met een VOG verplichting ⁴	108	>5	>5

Aantallen tussen 1 en 5 worden weergegeven als <5

Aantallen meer dan 5 worden weergegeven als >5

Wij hebben onze accountant geen opdracht gegeven een controle uit te voeren op de tijdige aanwezigheid van VOG.

2.3 Huisvesting en facilitaire zaken (waaronder ICT)

Huisvesting

Doelen en resultaten

Er zijn plannen voor een intensieve samenwerking tussen Klavervier en De Peppel ontwikkeld voor een Inclusief Kindcentrum (inclusieve school). Dit is ook opgenomen in het IHP dat in september 2024 voorgelegd is aan de gemeenteraad. De gemeenteraad heeft het IHP aangehouden vanwege de financiële situatie. Zij hebben aangegeven eerst meer zicht te willen hebben op de ombuigingsopdracht voordat zij met het IHP in kunnen stemmen. Het college van B&W van de gemeente Beuningen is onverminderd positief over het initiatief echter moeten er keuzes gemaakt moeten worden, waarop bezuinigd gaat worden. Het gebouw van Klavervier is dringend aan vervanging toe, gezamenlijk met de gemeente hebben we inmiddels wel een aantal hoogst noodzakelijke aanpassingen gedaan in het gebouw.

De Peppel is overgegaan naar drie lesdagen voor de vierjarige kleuters die instromen vanaf half februari 2025 vanwege ruimtegebrek. De gemeente heeft aangegeven vanwege bezuinigingen geen extra huisvesting te kunnen realiseren, maar dat we gebruik moeten maken van leegstand bij andere scholen. Dat laatste vinden wij geen wenselijke optie, gezien de onderwijskwaliteit en het welbevinden van de leerlingen en de medewerkers. Zowel De Peppel als De Dromedaris hebben te maken met stijgende leerlingaantallen. Dit maakt dat we in 2025 zullen overgaan tot een Groeisaam-toelatingsbeleid op deze twee Groeisaamscholen, in afstemming met beide MR'en.

Voor De Ruyter geldt dat de speelzaal permanent als lokaal is ingericht en er op de eerste verdieping een negende lokaal is gerealiseerd.

² Op grond van artikel 4, lid 7 en bijlage 6 van de Rjo.

³ De VOG is op het moment van indiensttreding niet ouder dan 6 maanden. De VOG van personen belast met tussenschoolse opvang is niet ouder dan 2 maanden.

⁴ Voor het primair onderwijs en het (V)SO zie artikel 3, lid 1, onder a, artikel 3a, lid 1, onder a, artikel 32, lid 2, onder a, sub 1, lid 6, lid 7 en lid 9, artikel 34a en artikel 45 van de WPO, artikel 3, lid 1, onder a, artikel 3a, lid 1, onder a en artikel 32, lid 2, onder a, sub 1, en lid 9, van de WEC: leerkrachten, personen die onderwijsondersteunende werkzaamheden verrichten, (adjunct-)directeuren en personen belast met de tussenschoolse opvang.

Voor de gemeente Druten staat de nieuwbouw voor 't Klòsterhûfke in Deest op de planning. Het plan van eisen en de projectafspraken zijn gereed. De technische en de inhoudelijke ontwerpeisen zijn opgesteld door werkgroepen waarin de gemeente, de kinderopvang en de school/Groeisaam deelnemen. HEVO heeft deze werkgroepen begeleid.

Er zijn twee scenario's uitgewerkt ten aanzien van het Plan van eisen voor verschillende leerlingprognoses, te weten voor 150 leerlingen en voor 170 leerlingen. Doelstelling is om in het voorjaar van 2025 beide scenario's voor te leggen aan de Raad.

Het gebouw van De Octopus is dringend aan vervanging toe en hiervoor is een haalbaarheidsonderzoek uitgevoerd in opdracht van Groeisaam. Dit is gefinancierd door de gemeente Druten, de gemeente is ook ambtelijk betrokken in het haalbaarheidsonderzoek.

De financiële doorrekening en de rapportage volgen in maart 2025.

In het Kindcentrum Beneden-Leeuwen is onvoldoende ruimte om de drie partijen, KION, PAX en Groeisaam te huisvesten. Er zijn noodlokalen geplaatst als tijdelijke oplossing. De gemeenteraad heeft in februari 2023 ingestemd voor een structurele oplossing. De structurele oplossing is nader uitgewerkt en dit heeft geleid tot een aanvraag voor een bestemmingsplanwijziging. Naar verwachting zal realisatie van deze structurele oplossing twee tot drie jaar duren.

Bij basisschool De Laak is er in verband met het toenemend aantal leerlingen een noodlokaal geplaatst in de zomervakantie van 2023. Er wordt voor de zomervakantie 2025 een tweede noodunit geplaatst, zodat er opnieuw een extra groep gestart kan worden. In Wamel zijn op dit moment drie scholen gehuisvest waaronder De Laak van Groeisaam. Er zou in 2023 een haalbaarheidsonderzoek gestart worden om te kijken of er in 2026 een onderwijsgebouw gerealiseerd kan worden voor alle drie de scholen en de kinderopvang. Door capaciteitsproblemen bij de gemeente West Maas en Waal in combinatie met een te ambitieus IHP is dit proces vertraagd. Er is een externe deskundige door de gemeente ingehuurd en de gemeente is nu bezig met de prioritering van de bouwprojecten. Wanneer de gesprekken met alle betrokkenen voor nieuwbouw van deze scholen zullen plaatsvinden, is op dit moment nog onduidelijk.

Toekomstige ontwikkelingen

Naast de hierboven genoemde ontwikkelingen die voortkomen uit de integrale huisvestingsplannen van de gemeenten, merken we dat door woningbouw en door stijging van het geboortecijfer een aantal van onze scholen ruimtegebrek heeft. Dat merken we met name bij onze relatief nieuwe schoolgebouwen. Daling of stijging van het leerlingaantal heeft invloed op de personeelsbehoefte, maar ook op de huisvestingsbehoefte. Het ruimtegebrek wordt ook ervaren bij de kinderopvang.

In de gemeente Beuningen wordt het stijgende leerlingaantal deels meegenomen in het IHP wat in 2025 zal worden voorgelegd aan de gemeenteraad. De gemeente Beuningen heeft aangegeven dat op dit moment er geen extra ruimte komt voor de Beuningse scholen. Zij zullen dit probleem onderling moeten oplossen. Om deze reden zal er voor Beuningen een toelatingsbeleid door Groeisaam opgesteld gaan worden. In de gemeente West Maas en Waal zijn de stijgende leerlingaantallen meegenomen in het IHP dat in 2021 is vastgesteld. We worden hierbij echter in een paar dorpskernen ingehaald door de snelle stijging van het aantal leerlingen. Bij het realiseren van nieuwbouw van een school worden de leerlingprognoses geactualiseerd. In de gemeente Druten is in het IHP geen rekening gehouden met deze toename en wordt er per dorpskern gekeken naar een oplossing. Voor de leerlingtoename in de gemeente Druten is een Groeisaam-toelatingsbeleid opgesteld om de leerlinginstroom te reguleren binnen de dorpskernen van de gemeente Druten.

Duurzaam en maatschappelijk verantwoord ondernemen

Groeisaam heeft geïnvesteerd in duurzaamheid van schoolgebouwen. Middels een eerder uitgevoerd duurzaamheidsonderzoek bij de scholen worden de keuzes hiervoor helder en, waar het kan, opgenomen in de meerjaren onderhoudsbegroting. In het geval van onderhoud kiezen we, waar

mogelijk, voor een duurzame variant, waarbij we rekening (moeten) houden met terugverdiencapaciteit. Voor energie hebben we gekozen voor groene energie. In 2024 is er bij een aantal scholen overgegaan naar LED verlichting.

Bij toekomstige investeringen en uitgaven proberen we, waar financieel verantwoord, zoveel mogelijk te kiezen voor duurzame investeringen en uitgaven.

De basis op orde

Infrastructuur, wifi, bekabeling, glasvezel

We zien door de toename van het digitale gebruik dat de huidige internetvoorziening en het draadloze netwerk vooral bij de grote schoollocaties tegen grenzen begint aan te lopen. We anticiperen hier op door te investeren in onze netwerkvoorzieningen. Zo hebben we op verschillende plaatsen de internetsnelheid aangepast. Daarnaast hebben we ons bij de aanbestedingen in 2024 al voorbereid op een nieuwe wifi-standaard, die minder bandbreedte gebruikt. Dit zal, in combinatie met de vervanging van de huidige accesspoint tot een significantie verbetering zorgen bij de grote scholen. In 2025 starten we hiervoor een vervangingstraject. Bijna alle scholen hebben momenteel een goede internetvoorziening. Op twee scholen, waarbij het internet gedeeld wordt met een externe partner, is gestart met de aanvraag voor een eigen glasvezellijn. Ook hebben we dit jaar er voor gezorgd dat de netwerkinfrastructuur voor de noodlocatie van KC Beneden-Leeuwen goed is ingericht. Kinderen kunnen hierdoor optimaal van ons onderwijs genieten.

Telefonie

Er waren grote verschillen op onze scholen over de wijze waarop de telefonie was georganiseerd. In 2024 hebben we ervoor gezorgd dat alle scholen, waarbij dit mogelijk was, gebruik kunnen maken van interne en externe telefonie, waar het beheer hiervan binnen één beheeromgeving kan plaatsvinden. Naast de veiligheid die we hierdoor beter kunnen waarborgen, biedt het de scholen de mogelijkheid om sneller en makkelijker wijzigingen in hun belinstellingen te laten doorvoeren. Daarnaast is er door deze omzetting sprake van een behoorlijke kostenbesparing.

Een tweede projectplan rondom telefonie is in 2024 gestart. Dit projectplan omvat de mogelijkheid voor onze personeelsleden om via een app op hun smartphone naar een extern nummer te bellen, waarbij het uitgaande nummer van hun werklocatie wordt gebruikt. Hierdoor wordt de privacy van medewerkers van Groeisaam beter gewaarborgd en besparen zij belkosten bij noodzakelijke telefoongesprekken. Eind 2024 zijn er enkele scholen succesvol gestart met de ingebruikname van de app. Het is de bedoeling om voor het einde van het schooljaar 2024-2025 de mogelijkheid om te bellen via de app aan alle personeelsleden beschikbaar te stellen.

ICT-ondersteuning

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

In een online omgeving worden alle problemen gemeld als ticket en van daaruit opgelost door onze ICT-medewerkers. Om het de gebruikers makkelijker te maken, wordt gewerkt met een aantal helponderwerpen. Als een medewerker een ticket wil aanmaken, kiest hij/zij het bijbehorende helponderwerp.

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

Help onderwerpen	Geopend 2022	Geopend 2023	Geopend 2024
Algemeen	333	405	380
Bestelformulier scholen	55	37	55
Probleem met toegang of inlog	217	284	318
RMA: melding defect apparaat	80	96	80
Nieuw/wijziging werknemer	116	113	165

Probleem met apparaat	197	218	163
Probleem met digibord	71	91	78

Vervanging ophangsystemen digitale schoolborden

Naar aanleiding van een RI&E-scan is geconstateerd dat er op veel scholen ophangsystemen voor digitale schoolborden zijn die niet in hoogte verstelbaar zijn. Hierdoor hebben onze medewerkers op veel plekken niet de mogelijkheid om het digitale schoolbord op de voor hun passende werkhoogte te gebruiken. In 2024 hebben we alle vaste ophangsystemen vervangen met in hoogte verstelbare varianten. Hierbij hebben we, gezien de geringe meerkosten, meteen scholen de keuze gegeven of zij een wandmontage wensten of een verrijdbare oplossing. De vervanging van de ophangsystemen zal bijdragen aan een betere werkomgeving voor onze medewerkers én onze leerlingen.

Chromeboxen

We werken binnen onze organisatie alweer heel wat jaren met digitale schoolborden. Aan de meeste borden wordt er op Windows-pc's gewerkt. Bij veel borden zijn de pc's die aan deze borden hangen langzamerhand te oud. Door het gebruik van verouderde hardware wordt het voor de gebruiker lastiger om soepel op een digitaal bord te werken. Daarnaast ontstaan hierdoor beveiligingsproblemen. In 2024 zijn we gestart met de vervanging van de eerste pc's aan digiborden. We hebben hierbij een keuze gemaakt voor Chromeboxen. Dit zijn in feite gewone computers waar geen Windows op staat maar Chrome OS. Er kan dus alleen via internet gewerkt worden op deze computers. Kijkend naar het gebruik van onze leraren op een digibord is dit geen probleem. De vervanging van reguliere pc's met Chromeboxen zorgt naast een enorme winst in snelheid ook voor een enorme bezuiniging. Er kan bijna € 400,- per computer bespaard worden. De verwachting is daarnaast dat de Chromeboxen een langere levensverwachting hebben dan de geraamde vijf afschrijffjaren.

Blijvend in beweging

Digitale beveiliging

De basale ICT-infrastructuur en digitale omgevingen waarin gewerkt wordt zijn op een deugdelijke wijze ingericht. Naast gebruiksgemak is er altijd al veel aandacht gegaan naar beveiliging. De laatste jaren zien we dat er een steeds groter accent komt op de beveiliging van onze systemen. Dit heeft niet alleen met de AVG te maken, maar ook met de verandering in de maatschappij waarbij digitale gevaren steeds groter worden. De afgelopen jaren hebben we al enkele zaken doorgevoerd, zoals tweewegverificatie en het cloud securityplatform Umbrella van Cisco.

Dit jaar hebben we een heel scala aan grote beveiligingsmaatregelen doorgevoerd. Zo zagen we bijvoorbeeld een groot aantal mislukte inlogpogingen vanuit het buitenland. Hierop hebben we het aantal landen van waaruit ingelogd mag worden beperkt. Daarnaast hebben we dashboards gemaakt waarin verschillende inlogsoorten worden bijgehouden. Te denken valt aan mislukte inlogpogingen met fouten zoals inlogpoging buitenland, inlogpoging zonder tweewegverificatie etc. Daarnaast hebben we bijvoorbeeld ook een dashboard gemaakt met verdachte succesvolle inlogpogingen. Dit om de extra controle te waarborgen.

Daarnaast hebben we de gegevens van alle openbare websites veiliger gemaakt door deze allemaal via Cloudflare in te stellen.

Zivver

Naast alle beveiligingsmaatregelen die we in onze systemen kunnen instellen, is er één factor die we niet in de hand hebben, namelijk de acties van de eindgebruiker. Als het gaat om een datalek, zien we vaak dat het verkeerd handelen van een medewerker in de meeste gevallen de oorzaak is van het lek. In de praktijk wisselen we met grote regelmaat gegevens met elkaar uit. In veel gevallen gaat het hierbij

ook om persoonsgegevens. Om te kunnen garanderen dat onze medewerkers deze uitwisseling zo veilig mogelijk laten plaatsvinden hebben we eind 2024 het programma Zivver aangeschaft. Dit zorgt ervoor dat persoonsgegevens extra beveiligd van de afzender naar de ontvanger gestuurd worden. Daarnaast helpt Zivver te voorkomen dat persoonsgegevens naar de verkeerde ontvanger worden gemaïld. De uitrol van deze software is eind 2024 gestart en zal doorlopen tot voorjaar 2025.

ParnasSys: privacybasis

ParnasSys is het leerlingadministratie en leerlingvolgsysteem wat alle scholen in onze organisatie gebruiken. We hanteren een bovenschoolse module waarin we o.a. de accounts van alle medewerkers beheren. In 2024 is er een extra bovenschoolse module, Privacybasis, verschenen waarmee we nog beter overzicht hebben op de verschillende beveiligingsinstellingen in ParnasSys. Per gebruiker en gebruikersrol is er nu beter inzicht in de toegangsmogelijkheden en kunnen we veranderingen sneller doorvoeren. De verwachting is dat deze module nog meer mogelijkheden gaat bieden om de veiligheid in ParnasSys te kunnen waarborgen.

Wijziging FG

De functionaris gegevensbescherming en de daarbij behorende diensten die betrekking hebben op de AVG worden gezamenlijk ingekocht met alle besturen die onderdeel uitmaken van de Mosagroep. Vanuit de Mosagroep hebben de besturen gezamenlijk besloten om het contract met de externe partner, waarbij we de afgelopen jaren de diensten rondom AVG hebben afgenomen, niet te verlengen. Per 1 januari 2025 wordt Privacy Team de partner van deze besturen. Het Privacy Team is een eveneens betrouwbare en capabele partner met veel specifieke kennis op het gebied van privacy en AVG in het onderwijs.

DPIA

Sivon, Surf en een team van privacy-experts hebben in 2021 een DPIA voor Google afgerond. Vanaf die tijd zijn zij bezig om de door Google genomen maatregelen te onderzoeken en beoordelen. Groeisaam heeft in 2023 naar aanleiding van de onderzoeksresultaten een eigen DPIA uitgevoerd op de Google-omgeving. Samen met een externe partner hebben we alle punten uit de DPIA tegen het licht gehouden en het systeem zo optimaal mogelijk ingericht. In juni is er een hernieuwd advies gegeven over bepaalde instellingen in Google. Ook deze instellingen hebben we met een externe partner, daar waar mogelijk, doorgevoerd.

Daarnaast hebben we beleid gemaakt over het uitvoeren van een DPIA op onze systemen. Hierin staat o.a. vermeld voor welke systemen we dit dienen te doen, wat de werkwijze is en hoe omgegaan wordt met de resultaten. Hiermee creëren we een uniforme benadering en een brengen we structuur aan in de uitvoering.

Ook voor cameratoezicht is het noodzakelijk om een DPIA uit te voeren. In 2024 hebben we een DPIA cameratoezicht uitgevoerd op twee van onze scholen.

Normenkader

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

Bewustwording

Een goede beveiliging van onze data kan gerealiseerd worden door goed beveiligde applicaties en de inrichting daarvan: wie heeft toegang, en tot op welk niveau. Belangrijker nog is bewustwording van ons personeel; zij zijn onze 'first line of defense'. De gebruiker bepaalt voor een groot deel hoe goed

onze data beschermd wordt: hoe ga je om met gebruikersnaam en wachtwoord, hoe herken je een phishingmail, hoe beheer je je device, wat te doen als je denkt dat er data gelekt is? Om meer bewustwording te creëren plaatsen we regelmatig belangrijke informatie hierover in de personeelsnieuwsbrieven. Dit jaar hebben we bijzondere aandacht gegeven aan phishing, veilig mailen en het hanteren van bewaartermijnen.

Een brede ontwikkeling

Digitale geletterdheid

In de digitale samenleving is het van belang dat iedereen voldoende digitaal vaardig is. Groeisaam ziet het als een taak om leerlingen hierin te helpen. Voor het schooljaar 2024-2025 hebben alle scholen zich als doel gesteld om in ieder geval 1 van de pijlers van digitale geletterdheid vorm te geven op hun school. We vinden het ook van belang dat we duidelijk hebben welk basisniveau onze medewerkers binnen een bepaalde functie moeten hebben. Binnen het Lerend Netwerk PO, een kennisgroep die voortgevloeid is vanuit het oude iXperium, is er in 2024 een basisniveau vastgesteld voor onze medewerkers. In 2025 zal er gekeken gaan worden naar hoe we dit basisniveau gaan hanteren binnen Groeisaam. Te denken valt aan inbedding in de gesprekscyclus, de ontwikkeling van een professionaliseringsaanbod rondom dit thema en de inbedding binnen een onboardingsprogramma voor nieuwe medewerkers. Dit alles om een gezamenlijk niveau vast te stellen, wat de kwaliteit van de organisatie zal versterken.

AI-gebruik in het onderwijs

Met de nieuwe mogelijkheden in de digitale wereld zien we ook een toename van AI-mogelijkheden. We oriënteren ons op wat deze ontwikkeling voor de onderwijspraktijk kan betekenen. We onderzoeken de voor- en nadelen voor het onderwijs en wegen daarmee of het gebruik van kunstmatige intelligentie een meerwaarde is voor ons onderwijs. Daarnaast gebruikt de bovenschoolse ICT-helpdesk AI op dagelijkse basis. Voorbeelden van zaken waarvoor de helpdesk kunstmatige intelligentie gebruikt zijn: eigen dashboardomgevingen maken voor controle, het bouwen van een eigen beveiligd platform voor telefonie, een communicatieplatform met pushfunctie waarmee onze medewerkers geïnformeerd kunnen worden en het optimaliseren van beveiligingsinstellingen in bijvoorbeeld Microsoft 365.

2.4 Financieel beleid en bedrijfsvoering

Algemeen

In 2024 is er een nieuw financieel beleidsplan opgesteld door Groeisaam. Groeisaam heeft een manifest ontwikkeld waarin vermeld staat hoe we met elkaar als collectief willen samenwerken conform onze Groeirichting en ons Groeipad. Uiteraard is dit gerelateerd aan onze missie vanuit het Groeiplan 2021-2025. Groeisaam wil een financieel gezonde organisatie zijn die zodanig is ingericht dat zoveel mogelijk middelen ten goede komen aan het primair proces, waardoor we ons Groeipad verder kunnen ontwikkelen. 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. Schoolleiders zijn daarbij integraal verantwoordelijk voor hun school of scholen. Er wordt ruggensteun geboden door gezamenlijke regels en afspraken met betrekking tot het financieel beleid en door het hanteren van het solidariteitsprincipe waar het primair proces op scholen in het 'gedrang' dreigt te komen. Er is door BMC in 2023 een onderzoek verricht naar de samenwerking in de driehoek schoolleiders-staf-bestuur. Hier zijn adviezen uit voortgekomen voor de leiderschapspraktijken van schoolleiders en de inrichting van het bestuurskantoor. Om duidelijkheid

te geven wie waarvoor verantwoordelijk is, zijn RACI-tabellen ontwikkeld. In een RACI-matrix wordt helder hoe de rollen en de verantwoordelijkheden verdeeld zijn tussen schoolleiders, bestuurders en staf. Vanaf 1 augustus 2024 zijn de geadviseerde inrichting en overlegstructuren van het bestuurskantoor en de vastgestelde RACI tabellen ingezet. Dit betekent dat de staf zich richt op algemene beleidsontwikkeling en ondersteuning van de schoolleider en minder op rechtstreekse operationele dienstverleningen aan scholen. Om op financieel gebied (materieel en personeel) schoolleiders beter inzicht te geven in de financiële stand van zaken van hun school, is er in het najaar 2024 een nieuwe begrotingsapplicatie ingericht. Het nieuwe financieel beleidsplan is de onderlegger voor de inrichting van deze nieuwe applicatie. De realisatie wordt inzichtelijker vanuit deze applicatie, zodat de schoolleiders beter ondersteund worden in de uitvoering van hun integrale verantwoordelijkheid.

Er is in 2023 een aantal thema's benoemd waar Groeisaam de komende jaren naartoe wil groeien, welke dus ook gelden in 2024:

- Inclusiever onderwijs, ook in relatie tot kansengelijkheid;
- Binden en boeien. Wat hebben we in huis aan medewerkers en wat hebben we nodig (op scholen en collectief als Groeisaam);
- Anders organiseren van het onderwijs. Het lerarentekort dwingt ons om te kijken naar andere mogelijkheden om het onderwijs te organiseren;
- Handelen vanuit het collectief belang. Ons samen verantwoordelijk voelen voor alle leerlingen van Groeisaam en samen de professionaliteit uitbouwen en verdiepen;
- Professionele leergemeenschappen en gedeelde verantwoordelijkheid. Verantwoordelijkheid en eigen regie nemen.
- Leren van en met elkaar. Intervisie verder ontwikkelen en pilots opstarten, evalueren en bijstellen.

De financiële uitwerking van deze doelen en de doelen die uit het (nog op te stellen) nieuwe Groeiplan volgen, zullen in de komende meerjarenbegrotingen worden opgenomen. Het ambitieniveau is hoog, dit betekent dat er voldoende financiële ruimte zal moeten zijn en blijven, om deze ambities waar te maken. In de begroting van de komende jaren zijn deze ambities (deels) opgenomen. Het bovenmatig eigen vermogen zal in 2025 en 2026 worden besteed aan onderwijskundige doelen binnen de scholen (zie specificatie hieronder)

Specificatie van de uitgaven van het bovenmatig eigen vermogen voor kalenderjaren 2025 en 2026

Uitgaven	2025	2026
Meer geld naar formatie scholen (3% van de lumpsum)	1.083.790	1.093.143
Extra ondersteuning NT2 tot 1/8/2025 (div. scholen)	43.750	
Extra ondersteuning NT2 (De Ruyter, De Peppel)	16.500	
Netwerk leren van elkaar	20.000	
Vrijwillige ouderbijdrage	25.000	
Borging NPO (Octopus/De Tweestroom)	10.000	
Inclusief onderwijs (De Peppel)	10.000	
Inclusief onderwijs (De Laak)	16.608	
Onderwijskwaliteit (De Kubus)	30.000	
Onderwijskwaliteit ('t Klòsterhûfke)	17.840	
Onderwijskwaliteit (De Wijzer)	17.840	
Anders organiseren van het onderwijs	83.333	116.667
Onderwijskwaliteit: Traject IB-ers schoolleiders (kennis 4 D's)	80.000	
Onderwijskwaliteit: assessments IB-ers	89.000	
	1.543.662	1.209.810

Treasury

Alle liquide middelen van Groeisaam zijn ondergebracht bij Schatkistbankieren. Dagelijks worden de overtoollige middelen van de huidige bankrekening afgeroomd naar het Rijk. Over al deze middelen ontvangt Groeisaam rentebaten. Groeisaam heeft een daglimiet van € 2.500.000, wat betekent dat Groeisaam maximaal dit bedrag per dag kan uitgeven. Groeisaam heeft in 2024 geen deposito's afgesloten, aangezien de rente over het saldo op de rekening-courant hoger is, dan op de deposito's. In 2024 is € 13.335 aan bankkosten uitgegeven door Groeisaam en in 2023 € 7.554. Daarnaast is er in 2024 een bedrag van € 581.808 aan rentebaten ontvangen en in 2023 € 407.645.

BIJLAGE

[Groeisaam Treasurystatuut](#)

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 schoolleider en bestuurders afspraken gemaakt. Bij de totstandkoming van het allocatiemodel is er zowel overleg met de RVT als de GMR gevoerd.

Bovenschoolse kosten	
Investerings duurzaamheid gebouwen, apparatuur en (deels) ICT, laptops medewerkers	Personele kosten Vervangersteam, team Overigen (waaronder cultuur coördinatoren, muziek coördinator, zij-instromers, mijlpalers en gedetacheerden naar andere partijen)
Inhuur externe dienstverlening	Kosten werving en selectie personeel
Reiskosten	Scholing en professionalisering schoolleider en overigen
Duurzame inzetbaarheid	Arbodienst en overige personele kosten
Gas, water en elektra	Kweekvijver schoolleider en interne begeleiders
Verzekeringen	Onderhoud ICT
Bestuurs- en beheerskosten	Vergoeding GMR
Overige kosten onderwijs (o.a. Technieklab, deel cultuur)	Onderhoud schoolgebouwen en onderhoudsbeheer

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

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

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

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

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

Onderwijsachterstandsmiddelen

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

2.5 Risico's en risicobeheersing

Intern risicobeheersingssysteem

In 2022 is door Groeisaam de risicoscan van de PO-Raad (Risicomanagement 2013) uitgevoerd. Hierbij zijn de desbetreffende medewerkers van het domein aan zet geweest om de vragen samen met de controller te beantwoorden. Uit deze scan kwamen geen urgente risico's naar voren. Ook blijkt uit deze scan dat de aanwezige risico's adequaat zijn afgedekt. In 2026 wil Groeisaam een risicoscan laten uitvoeren door een externe partij.

Er wordt jaarlijks een bovenschools jaarplan opgesteld met hierin de jaardoelen per domein. Vanaf 2024 is per tertiaal een rapportage opgesteld. Hierin wordt de stand van zaken van deze doelen weergegeven. Daarnaast worden per tertiaal de financiële cijfers, verzuimcijfers en overige onderwijsgegevens gerapporteerd. Dit alles wordt besproken met de leden RvT, GMR en de schoolleiders

In de meerjarenbegroting zijn de doelen per thema uitgewerkt voor 2025 en er is aangegeven wat Groeisaam hiermee wil bereiken in 2025 of later. Door de doelen, waar mogelijk, meetbaar te maken wordt het gewenste eindresultaat inzichtelijk en de doelmatig. De doelen zijn voor ons Groeiberaad (2-wekelijks overleg met staf en bestuurders) de leidraad, zodat we hierop de focus hebben en houden. Door thema's meerjarig te benoemen in het bovenscholings jaarplan, zorgen we voor een heldere meerjarenkoers voor alle betrokkenen en verduurzamen we de resultaten. De vermelde budgetten van deze doelen zijn opgenomen in deze meerjarenbegroting onder de van toepassing zijnde kostencategorie. De auditcommissie van de RvT stelt op basis van de begroting, de tertiaalrapportages en de kengetallen vanuit de inspectie de doelmatigheid en rechtmatigheid vast, uiteraard zoveel mogelijk op hoofdlijnen. Jaarlijks wordt er een document opgesteld waarin een aantal scenario's van de begroting is uitgewerkt en waarbij de sturingsmogelijkheden op deze risico's vermeld staan.

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

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

De belangrijkste risico's

Inkomsten samenwerkingsverband Stromenland

Stromenland heeft het afgelopen jaar flink bezuinigd vanwege de hoge instroom in het S(B)O. Op dit moment zien wij dat de instroom naar het SBO en het SO is gedaald. Dit vertaalt zich een jaar later in de financiering. Wij verwachten geen groot risico, mede doordat het Platformbudget een voorwaardelijk deel heeft dat niet direct ingezet wordt. Mocht dit 10% lager uitvallen, betekent dit een risico van € 40.000.

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. Vanwege de dalende leerlingaantallen op het SO en SBO heeft Stromenland naar verwachting komend jaar voldoende geld beschikbaar hiervoor. Echter door de daling van het leerlingaantal op onze SBO-scholen, draaien de SBO-scholen de komende jaren fors negatief. Er is een besluit genomen dat er in Beuningen een inclusieve school gevormd gaat worden door Klavervier en De Peppel. Voor Druten worden opties bekeken. Echter is huisvesting hierbij een vraagstuk. Er is in deze begroting rekening gehouden met een exploitatietekort van de SBO-scholen, doordat zij nog in de huidige vorm verder zullen gaan de komende periode. Mochten de leerlingen 10% harder dalen dan verwacht, dan is het aanvullend risico € 160.000.

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. Doordat er op dit moment een tekort aan leraren is in het Vervangersteam, is hier geen sprake van een financieel risico. Het betreft een kwalitatief risico doordat er groepen naar huis moeten worden gestuurd, omdat er geen vervanger beschikbaar is.

Er is wel sprake van een financieel risico als personeelsleden ziek uit dienst gaan. Dit is opgenomen bij het risico "Vergoedingen vaststellingsovereenkomsten en wet Werk en Zekerheid".

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 wordt. In de begroting is geen risico-opslag opgenomen voor nog niet bekende sociale lasten. Daarnaast stijgen alle materiële uitgaven fors. Hiermede is in de begroting rekening gehouden, echter is het de vraag of dit voldoende is gezien de mondiale ontwikkelingen.

Vergoedingen vaststellingsovereenkomsten en Wet Werk en Zekerheid

Vanaf augustus 2022 volgt er standaard een verplichting tot het meebetalen van de WW-uitkering voor medewerkers van 50% en in bijzondere gevallen 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 € 200.000 meegenomen voor (transitie)vergoedingen en ZW- en WW-uitkeringen, naast een voorziening voor WW-uitkeringen. Of het bedrag voor deze posten voldoende is, zal moeten blijken. Risico € 150.000.

Leerlingenaantallen

In de begroting wordt uitgegaan van de huidige prognose van leerlingaantallen opgesteld door xxllnc Sociaal in september 2024. Deze laten een stijging van de leerlingaantallen zien de komende jaren. In deze begroting zijn wij uitgegaan van deze leerlingaantallen. Aangezien wij, door de huidige arbeidsmarkt ervoor kiezen om zoveel mogelijk in te zetten op contracten voor onbepaalde tijd bij goed functioneren, wordt onze personele schil minder flexibel. Doordat Groeisaam nu een tekort heeft aan leerkrachten vormt een daling van leerlingen op dit moment geen risico voor Groeisaam. Echter is dit wel een belangrijk aandachtspunt voor de toekomst.

Cyber

Groeisaam probeert zoveel mogelijk veiligheid in te bouwen om een cyberaanval te voorkomen. Er is tweewegverificatie ingesteld wanneer medewerkers niet vanaf de werkplek inloggen. In 2023 een normenkader Informatiebeveiliging en Privacy ontwikkeld voor het primair onderwijs. In de uitgevoerde audit in 2023 is dit normenkader meegenomen en hieruit zijn een aantal aanbevelingen en aandachtspunten gekomen. De aandachtspunten worden in 2025 en 2026 verder uitgewerkt om zoveel mogelijk risico's te beperken en om in 2027 aan het normenkader te kunnen voldoen. 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 ervanuit dat dit risico financieel nihil is.

Conclusie

Op dit moment heeft Groeisaam een voldoende grote buffer, zodat zij de hierboven genoemde risico's kan dragen. Daarnaast zijn er genoeg tools (zoals geen vervangingen bij natuurlijk verloop, geen mijlpaaltrajecten starten, het verminderen van kosten) voor de toekomst om te zorgen dat we voldoende buffer behouden. Als in de toekomst de leerlingaantallen zouden gaan dalen, zal Groeisaam maatregelen moeten treffen om een flexibele schil in het personeelbestand te creëren.

3 Verantwoording van de financiën

Doelen en resultaten

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

In het Groeiplan staan vier kernambities benoemd:

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

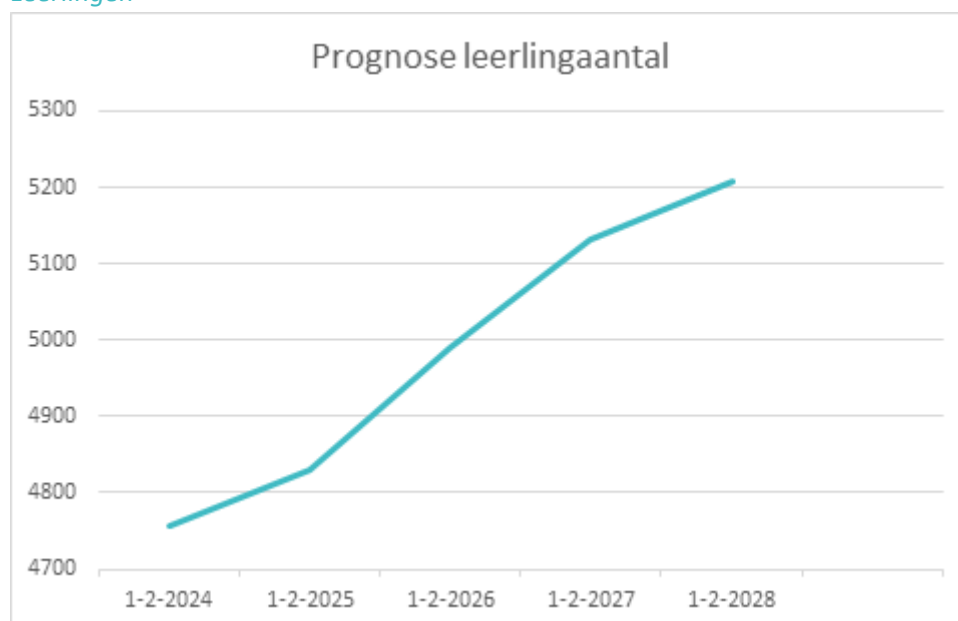
Deze ambities worden gedeeld in bijeenkomsten met medewerkers en in de (kwaliteits)gesprekken met de scholen, zodat deze zullen worden gedragen door alle medewerkers van Groeisaam.

Binnen het bovenschools jaarplan 2024 zijn onderstaande doelen gesteld ten aanzien van financiën en formatie. Hieronder een beschrijving van deze doelen en de resultaten hiervan.

- Het financieel beleid past bij de visie, strategie en het manifest van Groeisaam en bij de landelijke ontwikkelingen vanuit het ministerie OCW. Het financieel beleidsplan is gereed en de kaders hiervan zijn toegepast in de meerjarenbegroting. Doelen van scholen en bovenschools zijn opgenomen in de hiervoor beschikbare budgetten in de meerjarenbegroting.
- Frauderisicoanalyse is onderdeel van de jaarlijkse planning en control cyclus. Er is een start gemaakt met de frauderisico analyse. In 2025 is dit item opgenomen op het bovenschools jaarplan.

3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

Leerlingen



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

Formatie en aantallen

Aantal FTE	2024	2025	2026	2027	2028
Bestuur/management	20	22	21	21	21
Onderwijzend personeel	289	293	286	282	290
Ondersteunend personeel	60	61	60	60	60

Het leerlingaantal, de tijdelijke subsidies en inzet bovenmatig eigen vermogen beïnvloeden de omvang van de formatie. Het aantal fte's onder bestuur/management is in 2024 wat lager doordat er op drie directiefuncties interim-schoolleiders zijn ingehuurd. Het is normaliter van belang dat er een flexibele schil in het personeelsbestand aanwezig is, zodat bij daling van subsidies en geen inzet eigen vermogen het personeelsbestand kan afnemen. Gezien het huidige tekort in het Vervangersteam, het natuurlijk verloop van personeel en de stijging van het leerlingaantal, zal deze afname van de flexibele schil naar verwachting geen problemen opleveren in de komende jaren.

3.2 Staat van baten en lasten en balans

Staat van baten en lasten in euro's

	realisatie	begroting	realisatie	begroting	begroting	begroting	verschil 2024	verschil 2024
	2023	2024	2024	2025	2026	2027	t.o.v. begroting	t.o.v. vorig jaar
BATEN								
Rijksbijdragen	37.768.389	37.614.399	38.162.403	39.519.345	39.349.626	38.019.091	548.004	394.014
Overige overheidsbijdragen en subsidies	472.734	484.415	543.891	558.715	625.165	480.315	59.476	71.157
Baten werk in opdracht van derden								
Overige baten	1.197.144	874.403	1.065.566	683.328	645.600	784.882	191.163	-131.578
TOTAAL BATEN	39.438.267	38.973.217	39.771.860	40.761.388	40.620.391	39.284.288	798.643	333.593
LASTEN								
Personeelslasten	32.473.226	34.995.332	34.516.238	35.940.839	35.539.721	34.122.979	-479.094	2.043.012
Afschrijvingen	822.765	893.144	863.110	891.810	929.807	932.932	-30.034	40.345
Huisvestingslasten	2.642.591	2.922.307	2.669.523	3.079.054	3.035.408	2.909.357	-252.784	26.932
Overige lasten	2.454.582	2.509.239	2.610.635	2.853.550	2.628.650	2.245.939	101.396	156.053
TOTAAL LASTEN	38.393.164	41.320.022	40.659.505	42.765.253	42.133.586	40.211.207	-660.517	2.266.342
SALDO	1.045.103	-2.346.805	-887.645	-2.003.865	-1.513.195	-926.919	1.459.160	-1.932.749
Saldo financiële lasten	400.091	441.700	568.473	442.000	367.000	392.000	126.773	168.382
Saldo buitengewone baten en lasten								
TOTAAL RESULTAAT	1.445.194	-1.905.105	-319.172	-1.561.865	-1.146.195	-534.919	1.585.933	-1.764.366

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

BATEN	
Extra baten overgangsregeling	202.000
Hogere prijscompensatie lumpsum (personele deel)	510.000
Lagere inkomsten bijzondere bekostiging eerste opvang vreemdelingen	-494.000
Hogere inkomsten passend onderwijs	231.000
Extra inkomsten gemeente anderstaligen	100.000
Subsidie basisvaardigheden	280.000
Overige	-30.000
	799.000
LASTEN	
Lagere lonen, sociale lasten en pensioen	714.000
Hogere kosten inleen personeel	-313.000
Kosten arbodienst en duurzaamheidscontracten	-133.000
Reis- en verblijfskosten	42.000
Overige personele uitkeringen	203.000
Scholing/nascholing	59.000
Leerpakketten	-175.000
Huurlasten	-105.000
Energielasten	188.000
Planmatig en klachtenonderhoud	40.000
Dotatie voorziening onderhoud	45.000
Overige	94.000
	659.000
Financiële baten en lasten	126.000
Verschil	1.584.000

De grootste verschillen betreffen de CAO loonsverhoging die hoger is dan de daadwerkelijke kosten van deze CAO en het tekort aan leerkrachten in het Vervangersteam.

Analyse verschillen resultaat in het verslagjaar en voorgaand jaar

De Rijksbijdragen in 2024 zijn hoger dan in 2023 door de aangepaste bekostiging in verband met de CAO-verhoging. De hogere personele lasten in 2024 worden veroorzaakt door de hogere CAO en het invullen van extra vacatures op de scholen. Daarnaast bleven er veel vacatures in het Vervangersteam niet ingevuld. De hogere afschrijvingslasten in 2024 worden grotendeels veroorzaakt door meer investeringen in ICT. De hogere overige lasten worden grotendeels veroorzaakt door de hogere uitgaven van leermiddelen en met name de leerpakketten.

Toekomstige ontwikkelingen in de meerjarenbegroting

- De ontwikkeling van de leerlingaantallen bepaalt de inkomsten van de begroting. De leerlingaantallen worden jaarlijks opgesteld door een extern bureau. Daarnaast wordt deze beïnvloedt door in- en uitstroom van nieuwkomers, huisvestingsontwikkelingen zoals nieuwbouw en stikstofproblematiek in verband met bouwvergunningen. De leerlingaantallen gaan vanaf 2025 stijgen, waardoor de baten gaan stijgen. De personele lasten nemen in 2025 en 2026 af doordat de bestemmingsreserves NPO afgebouwd zijn.
- Daarnaast wordt er in 2025 en 2026 meer personeel ingezet dan op basis van de inkomsten verwacht zou worden. Dit wordt gefinancierd met inzet van het bovenmatig eigen vermogen. Er wordt in de regio van Groeisaam de komende jaren een fors lerarentekort verwacht. Deze personeelstekorten vragen om het onderwijs anders te gaan organiseren. In 2025 start Groeisaam met een aantal pilots hiervoor. Er is een strategisch HR-beleid ontwikkeld. Hierin is veel aandacht om mensen te behouden voor de stichting. Er wordt ingezet op opleidingen en professionalisering, secundaire arbeidsvoorwaarden en aandacht voor een professionele cultuur.
- Het samenwerkingsverband Stroomland ziet een lagere instroom in de SBO's en SO's. Hierdoor zullen er in de toekomst meer gelden beschikbaar komen voor de reguliere scholen om inclusief onderwijs verder te ontwikkelen. Inclusief onderwijs en kansengelijkheid is een wettelijke opdracht. Dit vraagt om professionalisering, uitbreiding en herschikking van expertise en versterking van samenwerking, zowel intern als extern. In de meerjarenbegroting is een inschatting opgenomen van zowel de extra inkomsten vanuit Stroomland als de uitgaven om deze expertise te ontwikkelen.

Om bovenstaande redenen is de begroting voor de komende twee jaren fors negatief.

3.3 Financiële positie

BIJLAGE

[Bovenschools jaarplan 2024](#)

In 2024 er een nieuw financieel beleidsplan ontwikkeld. De belangrijkste wijziging hierin is dat er alleen sprake is van eigen vermogen bovenschools. De reden hiervoor is dat dit een betere sturing van de vermogenspositie mogelijk maakt. Scholen kunnen, waar nodig, aanspraak maken op het collectief eigen vermogen. Het jaar 2025 zal een overgangsjaar zijn, waarin deels nog eigen vermogen van de scholen wordt ingezet vanuit de formatie schooljaar 2024/2025. Groeisaam heeft bovenmatig eigen vermogen. De wijze waarop wij dit de komende jaren willen gaan inzetten is in deze meerjarenbegroting opgenomen. Voor de jaren 2025 en 2026 is er 3% meer geld aan de scholen toegekend, zodat zij dit kunnen inzetten voor de formatie of andere uitgaven. We zien dat vacatures op scholen beter worden ingevuld dan in het bovenschoolse Vervangersteam. Vanaf 2027 is in de begroting opgenomen dat er nog 1,5% meer wordt toegekend aan de scholen. Daarnaast wordt er veel ingezet voor het opleiden en het binden en boeien van mensen.

Balans in meerjarig perspectief in euro's

	Realisatie 2023	Realisatie 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
ACTIVA					
VASTE ACTIVA					
Immateriële vaste activa	0	0	0	0	0
Materiële vaste activa	4.284.870	5.271.879	5.661.754	5.616.412	5.414.991
Financiële vaste activa	13.443	13.893	13.000	13.000	13.000
Totaal vaste activa	4.298.313	5.285.772	5.674.754	5.629.412	5.427.991
VLOTTENDE ACTIVA					
Voorraden	0	0	0	0	0
Vorderingen	1.361.051	830.842	500.000	500.000	500.000
Kortlopende effecten	0	0	0	0	0
Liquide middelen	14.430.991	13.888.288	11.685.440	9.961.619	9.590.153
Totaal vlottende activa	15.792.042	14.719.130	12.185.440	10.461.619	10.090.153
TOTAAL ACTIVA	20.090.355	20.004.902	17.860.194	16.091.031	15.518.144
PASSIVA					
EIGEN VERMOGEN					
Algemene reserve	8.744.013	9.188.425	7.747.081	6.600.886	6.065.967
Bestemmingsreserves	884.105	120.521	0	0	0
Overige reserves en fondsen	0	0	0	0	0
Totaal eigen vermogen	9.628.118	9.308.946	7.747.081	6.600.886	6.065.967
VOORZIENINGEN	5.579.081	5.851.255	5.113.113	4.790.145	4.752.177
LANGLOPENDE SCHULDEN					
KORTLOPENDE SCHULDEN	4.883.156	4.844.701	5.000.000	4.700.000	4.700.000
TOTAAL PASSIVA	20.090.355	20.004.902	17.860.194	16.091.031	15.518.144

Toekomstige ontwikkelingen in de meerjarenbalans

- De investering in materiële vaste activa betreft voornamelijk vervangingsinvesteringen in ICT en meubilair. Leermiddelen worden over het algemeen vervangen voor leermethodes op basis van licenties en leerling pakketten. In 2025 t/m 2029 zijn er investeringen voor duurzaamheid in nieuwe schoolgebouwen en bestaande schoolgebouwen opgenomen.
- Door het negatief begrote resultaat over de komende jaren, dalen de liquide middelen.
- De negatieve resultaten zorgen voor een daling van de algemene reserve.
- De bestemmingsreserves dalen doordat deze zijn ingezet voor de doelen waarvoor ze bestemd zijn (NPO, bewegingsonderwijs).
- De voorzieningen betreft de personele voorziening en de onderhoudsvoorziening. De daling wordt veroorzaakt door de onderhoudsvoorziening. Deze daalt doordat er voor nieuw te investeren schoolgebouwen in de toekomst, nog geen dotatie mag worden opgenomen.

Kengetallen

Kengetal	Realisatie 2023	Realisatie 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Signalering	Streefwaarden Groeisaam
Solvabiliteit 2	75,7	75,8	72,0	70,8	69,7	Ondergrens: < 30%	68-70%
Weerstands- vermogen	23,7	23,4	19,0	16,2	15,4	Ondergrens: < 5%	13-15%
Liquiditeit	3,2	3,0	2,4	2,2	2,1	Ondergrens: < 0,75	2,3 - 2,5
Rentabiliteit	3,7	-0,8	-3,8	-2,8	-1,4	Ondergrens: -10%	n.v.t.
Ratio eigen vermogen/normatief eigen vermogen (volgens berekening OCW)	1,5	1,3	1,1	0,9	0,9	Bovengrens: 1	n.v.t.

In 2023 t/m 2025 zijn het weerstandsvermogen en de liquiditeit hoger dan de streefwaarde van Groeisaam. Deze waarde worden door de inzet van het eigen vermogen de komende jaren verlaagd en vallen vanaf 2026 binnen de streefwaarden van Groeisaam.

Reservepositie

Volgens de berekening van het normatief eigen vermogen zit Groeisaam per 31 december 2024 boven het gewenste niveau met haar reservepositie. Er is een plan gemaakt voor de inzet van het bovenmatig eigen vermogen. Deze inzet is opgenomen in de meerjarenbegroting van de komende jaren, waardoor de verwachting is dat dit uiterlijk in 2026 volledig wordt ingezet.

VERWIJZING

[Download Financieel jaarverslag 2024](#)

4 Verslag intern toezicht

Toezichtvisie

Conform de Wet Goed Onderwijs – Goed Bestuur, zijn de functies van bestuur en toezicht gescheiden. De Raad van Toezicht (hierna: RvT) van Stichting Groeisaam Primair Onderwijs (hierna: Groeisaam) hanteert de Code Goed Bestuur (PO-Raad) en een toezichtkader gebaseerd op de principes van Policy Governance. Dit kader legt de beoogde resultaten van de organisatie, de handelingsruimte van het College van Bestuur (hierna: CvB), de verhouding tussen het CvB en de RvT, en de interne werkwijze van de Raad zelf vast. Het CvB informeert de RvT over actuele ontwikkelingen, beleidsvoornemens, beleidskeuzes en behaalde resultaten. Dit betreft relevante kwesties en ontwikkelingen met betrekking tot personeel, materieel, leerlingen, ouders, procedures, klachten, enzovoort.

Governance code van de sector (VTOI-NVTK)

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

Toezichtkader

Met behulp van een extern adviseur zijn de ijkpunten van het toezichtkader vastgelegd. Dit [toezichtkader](#) is gepubliceerd op de website van Groeisaam. Deze ijkpunten worden regelmatig besproken en getoetst tijdens de vergaderingen en commissies van de RvT.

Organisatievorm

De RvT oefent haar taak uit op basis van vastgestelde statuten en reglementen. De leden besturen zonder last of ruggenspraak en zijn daarmee onafhankelijk. Zij zijn collectief lid van de brancheorganisatie VTOI/NVTK. De bestuurders wonen een groot deel van de RvT-vergaderingen bij. Elke RvT-vergadering begint altijd met een besloten moment.

Samenstelling Raad van Toezicht

In 2024 bestond de RvT uit zes leden. Twee van de zes leden zijn gestart in januari. En één lid is gestart in juli. Het laatst toegetreden lid is geworven met behulp van een extern bureau. Gedurende het jaar is één lid afgetreden. Er is daarnaast gewisseld van voorzittersrol. En in alle drie de commissies is de samenstelling van leden veranderd. Om de continuïteit in deze commissies te waarborgen, bestaan deze commissies uit een zittend lid en een nieuw lid. De nieuwe leden hebben een introductieprogramma gevolgd, waarbij gebruik is gemaakt van de toolkit van de VTOI-NVTK.

De leden hebben een zittingstermijn van vier jaar, met een eenmalige verlengingsmogelijkheid van vier jaar. De RvT is evenwichtig samengesteld, waarbij zoveel mogelijk rekening is gehouden met de professionele en regionale achtergronden en expertise van de leden. Onze profielschets is voor het laatst geactualiseerd in 2023.

Nevenfuncties

Naar aanleiding van landelijke berichtgeving over onverenigbare nevenfuncties in het onderwijs hebben de Raad van Toezicht (RvT) en het College van Bestuur (CvB) extra aandacht besteed aan de eigen normen met betrekking tot (de schijn van) belangenverstrengeling. We hebben onze eigen nevenfuncties opnieuw besproken en vastgesteld dat er geen sprake is van (de schijn van) belangenverstrengeling. Daarnaast heeft de RvT besloten om de nevenfuncties twee keer per jaar te agenderen tijdens een RvT-vergadering. Het doel hiervan is om regelmatig te controleren of er nieuwe nevenfuncties zijn die mogelijk belangenverstrengeling kunnen.

Samenstelling

René de Beer, voorzitter RvT

- Eigenaar Flumen Management & Advies, Flumen Mediation, interimmanager en mediator (bezoldigd)
- Interim bestuurder Stichting Oosterwijs te Oss (tot 1-10-2024) (bezoldigd)
- Interim manager Bedrijfsvoering Stichting Pleyade te Arnhem (vanaf 6-10-24)
- Lid van de Raad van Toezicht van de Mutsaersstichting te Venlo (vanaf 10-10-24) (bezoldigd)
De leden van de Raad van Toezicht van de Mutsaersstichting zijn tevens lid van de Raad van Commissarissen van vier vennootschappen die onderdeel uitmaken van de groep (MSS).
 - Grijp, het leven BV te Panningen
 - Hoeve de Kaolder BV te Baexem
 - Zorgokee BV te Eindhoven
 - Psychologenpraktijk OOG BV te Eindhoven
- Lid Remuneratiecommissie RvT

Marion Kroezen, lid RvT

- Eigenaar FinEsse personal Coach voor ervaren managers en professionals (bezoldigd)
- Voorzitter Remuneratiecommissie RvT (vanaf 1-7-24)
- Penningmeester van het Bestuur IVN Maas en Waal (onbezoldigd)

Peter van Moort, lid RvT (tot 1-7-24)

- Lid van de Raad van Toezicht van de Bibliotheek Rivierenland te Tiel (onbezoldigd)
- Voorzitter Remuneratiecommissie RvT (tot 1-7-24)

Lando te Molder, vicevoorzitter RvT

- Algemeen directeur VLC & Partners (bezoldigd)
- CEO Howden Nederland (bezoldigd)
- Voorzitter Auditcommissie RvT

Carin Neerlaar, lid RvT

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

Jacobijn Olthoff, lid RvT

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

Katinka Stieger, lid RvT

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

Bezoldiging RvT-leden

De RvT heeft een honorering ontvangen gebaseerd op de richtlijnen van de VTOI. Deze richtlijn gaat uit van een gemiddeld tijdsbeslag van een lid van 126 uur per jaar en voor de voorzitter 189 uur per jaar, met bijbehorende adviesbedragen van 76% van de WNT norm. De raad van toezicht van Groeisaam heeft er voor gekozen de vergoeding vast te stellen op 50% van de adviesbedragen van de VTOI. Deze bedragen worden jaarlijks geïndexeerd.

De vergoeding over 2024 bedraagt:

- Vergoeding voorzitter RvT € 10.317 bruto
- Vergoeding lid RvT € 6.878 bruto

Rooster van aftreden

<i>Rooster van aftreden</i>		
Datum van aftreden 1 ^e termijn c.q. herbenoeming	Datum van aftreden 2 ^e termijn	Naam
01-01-2022	01-01-2026	René de Beer
01-08-2022	01-08-2026	Lando te Molder
01-01-2024	01-01-2028	Jacobijn Olthoff (benoemd op voordracht GMR)
01-01-2028	01-01-2032	Katinka Stieger
01-01-2028	01-01-2032	Carin Neerlaar
01-07-2028	01-07-2032	Marion Kroezen
01-07-2020	01-07-2024	Peter van Moort

Werkwijze

De RvT wordt door de bestuurders zowel mondeling als schriftelijk geïnformeerd. Dit gebeurt via contacten met de voorzitter van de RvT, tijdens RvT-vergaderingen, binnen de commissies en door middel van management- en financiële rapportages. In 2024 heeft de RvT zes keer vergaderd. Zowel in de RvT-vergaderingen als in de commissies heeft de RvT gesproken met stafmedewerkers Financiën, Onderwijskwaliteit en HR. De RvT heeft drie commissies, elk met hun eigen statuut. Deze commissies adviseren de gehele RvT. De commissies zijn als volgt:

- Auditcommissie
- Renumeratiecommissie
- Commissie Onderwijs en Kwaliteit

Professionalisering

In 2024 heeft de Raad van Toezicht op verschillende manieren gewerkt aan haar professionalisering: *Gemeenschappelijk:*

- Evaluatie van het eigen functioneren en formuleren van leerpunten tijdens een bijeenkomst in november 2024.
- Gebruik van een online tool via adviesbureau Scolix, resulterend in het rapport “Onderzoeksrapport Achteruitkijkspiegel t.b.v. de interne evaluatie Raad van Toezicht Groeisaam.” d.d. 19 november 2024. Dit rapport is nader besproken op 29 januari 2025, waarbij ook de acties voor verdere professionalisering zijn besproken. De inhoud hiervan zal worden toegelicht in het verslag over 2025.
- Gebruik van de Toolkit Onboarding nieuwe toezichthouders van de VTOI.

Individueel:

- Lidmaatschap van de VTOI (inclusief nieuwsbrieven).
- Deelname aan lunchcolleges van de VTOI.
- Volgen van de leergang voor startende toezichthouders via de VTOI.
- Toezen op onderwijskwaliteit via de VTOI.

Verslag kalenderjaar Raad van Toezicht

Behandeling van stukken

In 2024 heeft de RvT samen met het CvB aanvullende afspraken gemaakt over de behandeling van stukken. Hierbij is onderscheid gemaakt tussen stukken ter goedkeuring, ter bespreking en vaststelling, ter informatie en ter consultatie. Deze vorm wordt gebruikt als dialoog tussen de RvT en het CvB, waarvan in 2024 vaak gebruik is gemaakt.

Overleg met de GMR

De RvT heeft in juni 2024 één keer de overlegvergadering met de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) bijgewoond. Jaarlijks plant de RvT twee bijeenkomsten. De tweede bijeenkomst is in 2024 op verzoek van de GMR geannuleerd. Tussentijds is er diverse malen contact geweest tussen het lid van de RvT met de GMR-zetel en de GMR. Daarnaast agendeert de RvT het verslag van de GMR in haar vergaderingen. De belangrijkste onderwerpen waarover de RvT en GMR hebben gesproken zijn het personeelsbeleid, de route naar inclusief onderwijs en het financieel beleid in relatie tot de afbouw van het bovenmatig eigen vermogen.

Toezicht op Onderwijskwaliteit

In 2024 heeft de RvT haar toezicht op onderwijskwaliteit geïntensiveerd. De aanleiding hiervoor was een onderzoeksrapport van de Inspectie van het Onderwijs waarin Basisschool De Ruyter als zeer zwak werd gekwalificeerd. Op basis van het door de school en het CvB opgestelde 10-wekenplan heeft de RvT, veelal uitgevoerd door de commissie Onderwijs en Kwaliteit, de voortgang intensief gevolgd. Deze voortgang heeft geen aanleiding gegeven tot aanvullende stappen vanuit de RvT. De commissie Onderwijs en Kwaliteit heeft in 2024 twee keer overleg gevoerd met de bestuurders en betreffende stafleden over dit onderwerp en andere relevante thema's en resultaten.

Financieel Toezicht

De Raad controleerde in 2024 regelmatig de doelmatige besteding van de rijksmiddelen, inclusief de afbouw van het bovenmatig eigen vermogen. In het onderdeel ‘*auditcommissie*’ wordt hierop een toelichting gegeven. In 2024 heeft de raad aandacht besteed aan de doelmatige afbouw van het bovenmatig eigen vermogen en hierover zijn aanvullende afspraken gemaakt.

Arbeidsvoorwaarden CvB

De remuneratiecommissie heeft in 2024 extra aandacht besteed aan de arbeidsvoorwaarden voor het CvB. Sinds 2023 is de CAO Bestuurders van toepassing op bestuurders. Hierdoor lopen de ontwikkelingen van de arbeidsvoorwaarden van de medewerkers (CAO Primair Onderwijs) en die van de bestuurders niet meer gelijk op, zowel in momenten waarop de CAO-verhogingen worden doorgevoerd als in percentages. Dit was aanleiding voor de RvT om aanvullende afspraken te maken met het CvB.

Nieuw lid remuneratiecommissie

Per 1 juli 2024 heeft de remuneratiecommissie een nieuwe voorzitter, een nieuw lid van de RvT. Om deze overgang zorgvuldig te laten verlopen, hebben er extra gesprekken plaatsgevonden met het CvB.

Jaarlijkse Bijeenkomst en Schoolbezoeken

De RvT heeft ook de jaarlijkse bijeenkomst met de schoolleiders gehad. Vorm en inhoud werden samen besloten. Daarnaast vonden er dit jaar twee keer schoolbezoeken plaats. De programma's werden in overleg samengesteld en hadden een thematische insteek, waardoor ook stakeholders betrokken waren bij de bezoeken. In de eerste helft van het kalenderjaar bezocht de RvT de Laak in Wamel en sprak met de leiding van De Kom Speciaal Onderwijs van Punt Speciaal. De Kom kent een aantal groepen in het gebouw van De Laak, waardoor de RvT kennis kon maken met deze manier van inclusief onderwijs. Tijdens het bezoek aan de school in Maasbommel hebben we nader gesproken over de praktijk van de Groei-impuls. In de tweede helft van het jaar heeft de RvT De Ruyter in Weurt bezocht om kennis te nemen van de voortgang van het verbetertraject dat is ingezet naar aanleiding van een inspectieoordeel zeer zwak. Naast de schoolleiding is er gesproken met medewerkers en met de leerlingenraad.

De belangrijkste punten van 2024

Inhoudelijk	Resultaat
Onderwijskwaliteit • Periodieke kwaliteitsrapportage • Onderzoeksrapport De Ruyter te Weurt, verbeterplan en voortgang • Onderzoeksrapport extra inspectiebezoek Mariaschool, Boven Leeuwen • Jaarlijks gesprek contactinspecteur met CvB inzake risicoscholen	Besproken en kennis van genomen Besproken, kennis van genomen, Intensivering toezicht door de RvT afgesproken Besproken en kennis van genomen Besproken en kennis genomen, ook van de aanvullende maatregelen van het CvB
Tertiaal financiële en bestuurlijke rapportages 2024 • inclusief geïntensiveerd toezicht op de afbouw van het bovenmatig eigen vermogen	Gemonitord en besproken Verscherpte monitoring vanuit RvT (vooral auditcommissie) en sturing daarop door het CvB
Jaarrekening en bestuursverslag 2023 (tevens accountantsverslag besproken)	Vaststelling
Begroting 2025 Meerjarenbegroting 2025-2029	Vaststelling

Overige onderwerpen vastgesteld/goedgekeurd: • Bepaling WNT-klasse 2024 • Vergoeding RvT 2024 • WBTR (toetsing tegenstrijdig belang) • Juridische afwikkeling De Dromedaris te Beuningen • Onderwijsregio, wijziging duurzame samenwerking • Proces nieuwe groeiplan en doorzetten huidige groeiplan met één jaar	Vastgesteld Vastgesteld Vastgesteld Goedgekeurd Goedgekeurd Goedgekeurd
Overige onderwerpen ter consultatie • Adviesrapport BMC en geadviseerde wijzigingen organisatie inrichting • Inclusief onderwijs en samenwerking SWV Stromenland • Onderwijsregio's • Kleine Scholen beleid	Besproken en kennis van genomen Beleid en stand van zaken (in aanwezigheid medewerkers onderwijskwaliteit) Geïnformeerd over de gekozen insteek en desgevraagd adviezen over de vorming gegeven. Geïnformeerd en desgevraagd adviezen over (het proces) van uitvoering gegeven.
Overige onderwerpen ter informatie/bespreking • Strategische HR beleid • Bestuursformatieplan • Financieel beleid • Staat van het Onderwijs – sectorbeeld primair onderwijs • Bovenschools Jaarplan 2025 • Jaarlijks gesprek contactinspecteur met CvB inzake risicoscholen en aanvullende maatregelen CvB	Naar aanleiding hiervan is in 2024 een themabijeenkomst gepland en gehouden Kennis van genomen Kennis van genomen Beproken in de context van Groeisaam en kennis van genomen Kennis van genomen Kennis van genomen
RvT zaken • Zelfevaluatie bijeenkomst • Benoeming Marion Kroezen als nieuw lid van de RvT	Verbeterpunten vastgesteld Besluit

Commissie Onderwijs en Kwaliteit

De commissie Onderwijs en Kwaliteit werd in 2024 gevormd door Jacobijn Olthoff (voorzitter) en Katinka Stieger. Naast de algemene toezichthoudende taken, hebben de leden van de commissie als taak om met bijzondere aandacht de ontwikkelingen in het onderwijs en de kwaliteit daarvan binnen Groeisaam te volgen. Procesmatig is het doel het voorbereiden van relevante agendapunten voor de RvT-vergaderingen.

Bijeenkomsten met de stafleden Onderwijs en Kwaliteit

In 2024 is de commissie vier keer bijeengekomen met de stafleden Onderwijs en Kwaliteit van Groeisaam om zich te laten informeren en het gesprek te voeren over onderwijsresultaten en de voortgang van de kwaliteitsagenda van Groeisaam. Bij deze gesprekken was ook een van de bestuurders aanwezig. Thema's die in 2024 aan de orde zijn geweest, zijn de rapportages van de resultaten (inclusief de eindtoetsen), de kwaliteitsgesprekken op de scholen en inclusief onderwijs. Ook hebben we procesmatig besproken hoe het bestuur stuurt op onderwijskwaliteit, waarbij de keuze en effectiviteit van sturing (meer centraal sturen vs. meer overlaten aan de schoolleiders) vaak een belangrijk onderliggend issue was. De RvT is tevreden hoe het CvB hen informeert. Tijdens de bijeenkomst met de stafleden Onderwijs en Kwaliteit kwam ook uitgebreid de situatie aan de orde dat één Groeisaamschool door de Inspectie als zeer zwak is beoordeeld. De gesprekken met de stafleden Onderwijs en Kwaliteit zien we in de eerste plaats als een manier om input op te halen, om op basis daarvan het strategische gesprek met de bestuurders te voeren. Het strategische gesprek zelf wordt daarna met name in de RvT-vergaderingen gevoerd. De gesprekken met de stafmedewerkers en de dialogen tijdens de RvT-vergaderingen met het CvB geven de commissieleden een compleet beeld van de kwaliteitszorg binnen de stichting. De RvT concludeert dat deze goed op orde is.

Remuneratiecommissie

De remuneratiecommissie van de RvT van Groeisaam bestond in de eerste helft van 2024 uit René de Beer en Peter van Moort (voorzitter in 2023). Vanaf juli 2024 heeft Marion Kroezen de rol van Peter van Moort overgenomen. De remuneratiecommissie heeft in 2024 voortgangs- en evaluatiegesprekken gevoerd met beide bestuurders, zowel afzonderlijk als gezamenlijk, om recht te doen aan het collegiale bestuur en de goede samenwerking tussen beide bestuurders.

Salarisvaststelling

Op basis van deze gesprekken vond de salarisvaststelling plaats conform de CAO Bestuurders Funderend Onderwijs 2022. In deze gesprekken is onder meer aandacht besteed aan de persoonlijke ontwikkeling en ambities van de bestuurders en de ontwikkeling en doelstellingen van de organisatie, zoals verwoord in het Groeiplan. Er is gestreefd naar concretisering en explicitering van verwachtingen en resultaten. Ook is gesproken over de voortgang en aanpak van het ontwikkeltraject van Groeisaam en de ondersteuning van de bestuurders daarbij. De essentie van de gesprekken is steeds gedeeld met de voltallige RvT. Het vertrouwen in beide bestuurders is onveranderd groot, net als onze waardering voor hun inzet.

Auditcommissie

De auditcommissie van de RvT bestaat uit Lando te Molder (voorzitter) en Carin Neerlaar. De commissie werkt volgens een reglement dat in 2020 is vastgesteld. In 2024 is de auditcommissie vier keer voltallig bijeengekomen. Drie keer vond de vergadering plaats in aanwezigheid van het verantwoordelijke CvB-lid en het staflid financiën en control, en één keer was de externe accountant aanwezig.

Conclusie commissies

De adviezen van de drie commissies zijn in 2024 steeds overgenomen door de voltallige RvT.

Accountantskeuze

In 2024 werd besloten het contract met Van Ree Accountants voort te zetten, wat door de RvT van Groeisaam werd bekrachtigd. Het controleteam werd wel gewijzigd: de controlerende partner vanuit Van Ree Accountants is Theo van Dolderen.

Kwartaalrapportages

Op basis van de tertiaalrapportages heeft de auditcommissie vragen gesteld over de aanbestedingsregels en de aanwezigheid van de VOG's. Daarnaast is geadviseerd het treasurybeleid, dat voor het laatst in 2020 werd vastgesteld, in 2025 te herzien en opnieuw vast te stellen. In de vergadering van februari 2024 werd, in het kader van de WBTR, vastgesteld dat er in 2024 geen gevallen waren waarin een tegenstrijdig belang van het CvB en/of de RvT aan de orde was.

Financiële verslagen

In mei 2024 zijn de financiële verslagen van 2023 en het accountantsverslag 2023 besproken. Onderwerpen die aan de orde kwamen waren onder andere de controleverklaring, de afwezigheid van materiële controleverschillen, de opzet en werking van de AO/IB, de afbouw van het bovenmatig eigen vermogen, ESG, en de financiële positie en ratio's. De auditcommissie oordeelde positief over de ontwikkelingen en constateerde een solide financiële positie. Ze adviseerde de Raad de jaarrekening goed te keuren, en dit advies werd overgenomen door de RvT.

Meerjarenbegroting

In december werd de meerjarenbegroting voor de periode 2025-2029 besproken. Een belangrijk onderdeel van deze begroting is de wijziging in het sturen op initiatieven om de afbouw van het bovenmatig eigen vermogen versneld en doelmatig mogelijk te maken. In het bijzonder werd aandacht besteed aan de goede financiële positie van de stichting en de verschillende ontwikkelingen die de komende jaren invloed kunnen hebben. De auditcommissie adviseerde de RvT de meerjarenbegroting 2025-2029 goed te keuren, en dit advies werd opgevolgd. Tijdens deze vergadering werd ook het financiële deel van de 2e tertiaalrapportage besproken.

Namens de Raad van Toezicht,

mr. A.J.A. de Beer

Voorzitter RvT
Groeisaam

5 Gebruikte afkortingen

AVG	Algemene Verordening Gegevensbescherming
CAO	Collectieve Arbeidsovereenkomst
CvB	College van Bestuur
DI	Duurzame Inzetbaarheid
DO	Directieoverleg
GMR	Gemeenschappelijk Medezeggenschapsraad
HGW/OGW	Handelingsgericht Werken/Oplossingsgericht Werken
IB	Intern Begeleider
IHP	Integraal Huisvestingsplan
IOP	Inhaal- en ondersteuningsprogramma
LOVS	Leerling- en Onderwijs Volgsysteem
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
PRICT	Professioneel Repertoire In Computational Thinking
RvT	Raad van Toezicht
SBO	Speciaal Basisonderwijs
VVE	Voor- en Vroegschoolse Educatie
WMK	Werken Met Kwaliteit