



De Groeiling



Jaarverslag 2017



De Groeiling in 2017

Enkele kerncijfers in één oogopslag

Leerlingaantal		Financiële resultaten	
2016	4.843	Begroting 2017	- €168.000
2017	4.781	Exploitatieresultaat 2017	€ 16.000

Ondanks de daling van het aantal leerlingen bleef het markt-aandeel van De Groeiling in 2017 gelijk aan 2016 (28%).

In 2017 is er voor € 1,1 miljoen geïnvesteerd in ICT, leer-middelen, meubilair en inventaris (2016: € 0,7 miljoen).

Algemeen

Onderwijsresultaten	Gebruik digitaal oefenmateriaal																		
Begrijpend lezen <table border="1"> <thead> <tr> <th>Jaar</th> <th>Score</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>landelijk</td> <td>3,0</td> </tr> <tr> <td>2017</td> <td>3,25</td> </tr> </tbody> </table> Rekenen/wiskunde <table border="1"> <thead> <tr> <th>Jaar</th> <th>Score</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>landelijk</td> <td>3,0</td> </tr> <tr> <td>2017</td> <td>3,31</td> </tr> </tbody> </table>	Jaar	Score	landelijk	3,0	2017	3,25	Jaar	Score	landelijk	3,0	2017	3,31	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Jaar</th> <th>% scholen</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2016</td> <td>41%</td> </tr> <tr> <td>2017</td> <td>77%</td> </tr> </tbody> </table> % scholen dat gebruik maakt van digitaal oefenmateriaal	Jaar	% scholen	2016	41%	2017	77%
Jaar	Score																		
landelijk	3,0																		
2017	3,25																		
Jaar	Score																		
landelijk	3,0																		
2017	3,31																		
Jaar	% scholen																		
2016	41%																		
2017	77%																		

Onderwijskwaliteit

Omvang onderwijzend personeel (in FTE)

A bar chart comparing the percentage of teaching staff in 2016 and 2017. The y-axis represents the percentage from 60% to 90%. The x-axis shows two bars: a green bar for 2016 and a blue bar for 2017. The values are 77,1% for 2016 and 79,0% for 2017.

Jaar	%
2016	77,1%
2017	79,0%

Groei aandeel onderwijzend personeel t.o.v. totaal met 2%-punt t.o.v. 2016.

Omvang per functietype leerkrachten (in FTE)

A bar chart comparing the number of teachers by function type (LA, LB, LC) for 2016 and 2017. The y-axis represents the number of teachers in FTE from 0 to 250. The x-axis shows three groups of bars: LA (green and blue), LB (green and blue), and LC (green and blue). The values are 199,9 and 190,4 for LA; 57,9 and 64,8 for LB; and 2,4 and 4,2 for LC. The legend indicates green bars for 31-12-2016 and blue bars for 31-12-2017.

Functietype	31-12-2016	31-12-2017
Leerkrachten LA	199,9	190,4
Leerkrachten LB	57,9	64,8
Leerkrachten LC	2,4	4,2

Groei aandeel LB/LC-functies 3,4%-punt t.o.v. 2016.

Eigenaarschap en personeel

Ziekteverzuim	Voor- en buitenschoolse opvang						
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Jaar</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2016</td> <td>7,0%</td> </tr> <tr> <td>2017</td> <td>6,5%</td> </tr> </tbody> </table>	Jaar	%	2016	7,0%	2017	6,5%	66% van de Groeilingscholen biedt een inpassende buitenschoolse (4-12 jaar) en/of voorschoolse (0-4 jaar) opvang.
Jaar	%						
2016	7,0%						
2017	6,5%						

Maatschappelijke betrokkenheid

Inhoudsopgave

Voorwoord.....	6
1. Over De Groeiling.....	9
1.1 Inleiding	9
1.2 Governance	9
1.3 Organisatiemodel	10
1.4 Onze scholen	12
1.5 Leerlingen.....	15
2. Visie, missie, kernwaarden en beleid.....	16
2.1 Onze missie.....	16
2.2 Onze kernwaarden	16
2.3 Onze visie	17
2.4 Strategisch beleid 2015-2019	17
3. Spierpunt 1 : Kwaliteit van het onderwijs	19
3.1 Voortgang op belangrijke strategische doelstellingen	19
3.2 Belangrijkste thema's en ontwikkelingen	20
3.3 Onderwijsresultaten in cijfers.....	22
4. Spierpunt 2 : Eigenaarschap	25
4.1 Voortgang op belangrijke strategische doelstellingen	25
4.2 Belangrijkste thema's en ontwikkelingen	26
4.3 Personeel in cijfers.....	30
5. Spierpunt 3 : Maatschappelijke betrokkenheid.....	33
5.1 Voortgang op belangrijke strategische doelstellingen	33
5.2 Belangrijkste thema's en ontwikkelingen	34
5.3 Maatschappelijke betrokkenheid in cijfers.....	36
6. Huisvesting & Organisatie	40
6.1 Huisvesting en beheer	40
6.2 Klachten en geschillen.....	42
6.3 Inkoop en aanbesteding.....	42
6.4 Privacy	42
7. Toekomstige ontwikkelingen.....	43
8. Financiën	45
8.1 Jaarrekening en toelichting hierop.....	45
8.2 Financiële positie (balans)	46
8.3 Resultaat (staat van baten en lasten)	48
8.4 Kengetallen per balansdatum	51
8.5 Resultaatbestemming	52
8.6 Treasury.....	52

9. Continuïteitsparagraaf	53
9.1 A1: Ontwikkeling in leerlingenaantallen en personele bezetting	53
9.2 A2: Meerjarenbegroting en meerjarenbalans	53
9.3 B1: Interne controle en risicobeheersing	55
9.4 B2: Belangrijkste risico's en onzekerheden	56
9.5 B3: Rapportage toezichthoudend orgaan	60
10. Verslag van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad	61
11. Verslag van de Raad van Toezicht	63
11.1 Inleiding	63
11.2 Bestuursmodel	63
11.3 Gedeelde waarden	63
11.4 Uitgangspunten voor het toezicht	64
11.5 Kerntaken RvT	64
11.6 Bestuurlijke ontwikkelingen in 2017	64
11.7 Werkzaamheden in 2017	65
11.8 Informatievoorziening	66
11.9 Professionaliseringactiviteiten RvT	67
11.10 Zelfevaluatie	67
11.11 Samenstelling van de Raad van Toezicht	67
11.12 Honorering Raad van Toezicht	68
11.13 Tot slot	68
Jaarrekening	69

Voorwoord

Wij kijken met trots terug op een jaar waarin er op onze scholen opnieuw zoveel stappen vooruit zijn gezet op het gebied van onderwijskwaliteit, eigenaarschap en maatschappelijke betrokkenheid. Iedere dag werd de kans gegrepen om te verder te ontwikkelen, te leren en te groeien. Door de kinderen én door de teams.

Onze scholen bieden veilig, uitdagend en toekomstgericht onderwijs voor ieder kind

Wat ons zo trots maakt? We zien leerkrachten en directieteamen die iedere dag hard werken om het beste onderwijs te kunnen bieden. We tonen aan dat wij direct bijdragen aan de leerontwikkeling van onze kinderen. We bereiden onze leerlingen voor op een pluriforme en ingewikkelde maatschappij door ze te leren samenwerken, problemen bespreekbaar te maken en met elkaar over morele dilemma's in gesprek te gaan. We ontmoeten leerkrachten met ambitie die hun onderwijs aanpassen aan de huidige generatie kinderen en nieuwe digitale hulpmiddelen weten in te zetten. We zien scholen die geleidelijk hun onderwijsaanbod aanpassen om meer ruimte te bieden aan creativiteit en projectmatig werken en onze leerlingen helpen wereldburgers te worden. We differentiëren ons onderwijs op tenminste drie niveaus, hebben aparte leerlijnen voor kinderen die dit nodig hebben en bieden extra uitdaging via plusklassen aan meerbegaafde leerlingen. In steeds meer van onze scholen is peuteropvang beschikbaar en stimuleren we kinderen in de kleutergroepen om spelonderwijs met taal en rekenen te beginnen.

Dit beeld staat in schril contrast met de nieuwsberichten over het basisonderwijs in de afgelopen tijd. Het zou immers goed mis zijn met het onderwijs in Nederland. De onderwijsresultaten kelderen in vergelijking met andere landen, het onderwijsaanbod sluit niet aan bij de toekomst van onze kinderen, de werkdruk is hoog en van passend onderwijs is geen sprake. Zijn die nieuwsberichten dan niet waar? Uiteraard zijn deze gebaseerd op feiten en enkele elementen hieruit herkennen wij ook in onze organisatie.

Extra middelen nodig om werkdruk te verlagen

Onze medewerkers ervaren hoge werkdruk, onder meer door de toename van het aantal kinderen dat een specifieke aanpak nodig heeft en de omgeving die steeds meer van de school en de leerkracht verwacht. Niet voor niets hebben leerkrachten in 2017 hun stem nadrukkelijk laten horen door landelijke stakingsdagen die in 2018 ongetwijfeld vervolg zullen krijgen. Extra middelen om de werkdruk te verlagen helpen zeker om net wat meer menskracht in onze scholen in te zetten. We zullen met deze middelen voornamelijk extra leerkrachten in dienst nemen die specifieke taken kunnen oppakken en af en toe een leerkracht kunnen vervangen, vakspecialisten als sportleerkrachten en specialisten op kunst en cultuur inhuren en pedagogische medewerkers inzetten tijdens de overblijf. Naast extra mensen kunnen we ook zelf het nodige doen om de werkdruk te verminderen. We willen de komende jaren de administratieve druk verminderen, aanvraagprocedures in het kader van passend onderwijs vereenvoudigen en werkdruk in teams bespreekbaar maken en houden. We verwachten daarbij dat een verlaging van ons (middel)lange ziekteverzuim zonder meer ook gaat helpen om de werkdruk in scholen en bij directieteamen te verminderen.

Onze ambitie: onderscheidend onderwijs met voldoende aandacht voor brede vorming

Onze leeropbrengsten zijn goed en kunnen altijd beter. Het blijft voor ons een zoektocht naar de juiste balans tussen cognitieve ontwikkeling en brede vorming. We willen onze leerlingen goed uitrusten voor het vervolgonderwijs door maximaal in te zetten op begrijpend lezen en rekenen/wiskunde. We willen via een vernieuwde analysemethode de leerontwikkeling van groepen leerlingen zichtbaar maken en laten zien dat onze scholen er toe doen. Tegelijkertijd willen we onze kinderen meer meegeven en hen helpen hun eigen talenten te ontdekken, te leren leren en hun kritisch denkvermogen te vergroten. Onze scholen gaan hier in de komende periode nadrukkelijk de eigen ambitie in vormgeven en daarbij gerichte keuzes maken. De ene school zal bijvoorbeeld in de bovenbouw een vak in het Engels gaan geven. Een andere school zal via

vakspecialisten leerlingen een middag in de week onderdompelen in dans, media en design en technologie. Scholen van De Groeiling zullen zich zichtbaar meer gaan onderscheiden, zodat ouders en verzorgenden in een wijk, dorp of stad meer keuze hebben in het onderwijs dat bij hen past. We willen dat onze scholen en het onderwijs zich geleidelijk aanpassen aan de veranderende eisen van de maatschappij en willen tegelijkertijd niet achter elke trend of hype in onderwijsland aanlopen. Wij geloven dat een geleidelijke en door-dachte verandering beter uitvoerbaar is voor onze teams en tot betere resultaten voor onze kinderen leidt.

Passend onderwijs moet aansluiten bij de behoefte van het kind

Passend onderwijs moet in onze ogen passend blijven. Dat betekent zeker niet dat elk kind op een reguliere basisschool onderwijs moet krijgen. We zien de afgelopen jaren teveel trajecten waarin leerlingen na enkele jaren vastlopen in het reguliere basisonderwijs om vervolgens op te bloeien in het speciaal (basis) onderwijs. Passend onderwijs is dus net zo goed het vinden van een passende onderwijsplek in een andere onderwijsvorm of op een andere school waarin onderwijsaanbod en pedagogisch klimaat meer aansluit bij het kind.

Er is veel kritiek op passend onderwijs en op de werking van de samenwerkingsverbanden. We herkennen dat passend onderwijs de werkdruk van leerkrachten vergroot en er nog veel bureaucratie is. Daar zullen we met alle schoolbesturen in de regio verandering in moeten brengen.

Deze tijd vraagt om een pro-actief en samenwerkingsgericht bestuur

We negeren de berichten en de uitspraken over het basisonderwijs niet. We nemen ze ter harte en geven er duiding aan. We staan open voor de invloeden van buiten en wegen deze af tegen onze eigen professionele opvattingen. Onze ambitie als bestuurders is om deze opvattingen en onze keuzes krachtiger naar buiten te brengen. We zullen beter laten zien waar we trots op zijn. We zullen strategischer anticiperen op de toekomst. Het dreigend tekort aan leerkrachten kunnen wij bijvoorbeeld gedeeltelijk zelf kenteren door als bestuur actief de samenwerking op te zoeken binnen de sector. Er zijn voldoende mensen die graag in het basisonderwijs willen werken en daarvoor geschikt zijn. We zullen ons open stellen voor mensen met onderwijspotentieel die niet de klassieke pabo hebben afgerond en hen de juiste (zij-instroom) trajecten aanbieden. We zullen meer gebruik maken van samenwerkingen zoals RTC Cella om meer te kunnen bieden voor (aankomende) leerkrachten dan één bestuur alleen kan. We zullen een moderne werkgever zijn om onze medewerkers kansen en ontwikkelingsmogelijkheden te bieden.

We willen alle medewerkers van De Groeiling bedanken voor hun inzet afgelopen jaar. We danken onze ouders en verzorgenden voor het vertrouwen dat zijn in ons hebben gesteld. Bovenal bedanken we onze leerlingen voor hun nieuwsgierigheid, hun openheid en vindingrijkheid. Onze leerlingen zorgen voor ons werkplezier. Iedere dag weer.

Els van Elderen

Jan Kees Meindersma

College van Bestuur



1. Over De Groeiling

1.1 Inleiding

Stichting De Groeiling is een schoolbestuur voor bijzonder primair onderwijs op katholieke en interconfessionele grondslag. We bestaan uit 21 basisscholen en 1 school voor speciaal basisonderwijs.

We geven met 475 medewerkers onderwijs aan 4.781 kinderen. Met de GroeiAcademie ondersteunen we de scholen bij passend onderwijs, professionele ontwikkeling en verbetering van de kwaliteit- en zorgstructuur in de scholen.

We werken in zeven gemeenten: Alphen aan den Rijn, Bodegraven-Reeuwijk, Gouda, Oudewater, Krimpenaerwaard, Waddinxveen en Zuidplas.

De Groeiling maakt onderdeel uit van drie regionale samenwerkingsverbanden:

- samenwerkingsverband Passenderwijs voor de scholen in Oudewater;
- samenwerkingsverband Rijnstreek voor de school in Hazerswoude;
- samenwerkingsverband Primair Onderwijs Midden Holland voor alle andere scholen van De Groeiling.

De algemene gegevens van De Groeiling zijn:

Adres	Aalberseplein 5	Telefoon	0182 - 670 051
Postcode	2805 EG	E-mail	secretariaat@degroeiling.nl
Stad	Gouda	Bestuursnummer	40765
Website	www.degroeiling.nl	Kamer van Koophandel	41174298

1.2 Governance

Wij hebben een besturingsmodel waarin bestuur en intern toezicht van elkaar gescheiden zijn. De functie van 'bestuur' ligt bij het College van Bestuur. De Raad van Toezicht vult de functie van 'intern toezicht' in. Wij volgen hierbij de Code Goed Bestuur¹ in het Primair Onderwijs.

College van Bestuur (CvB)

De samenstelling van het CvB in 2017 was:

- **De heer drs. J.C.A. Meindersma** (voorzitter), benoemd vanaf 1 maart 2016
 - werkgebieden: financiën, personeel, huisvesting, organisatie
- **Mevrouw drs. E.E. van Elderen** (lid), benoemd vanaf 1 maart 2010
 - werkgebieden: onderwijs, kwaliteitszorg

¹ https://www.poraad.nl/files/themas/goed_bestuur/code_goed_bestuur_in_het_primair_onderwijs.pdf

Taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van het CvB zijn vastgelegd in het Reglement College van Bestuur.

Raad van Toezicht (RvT)

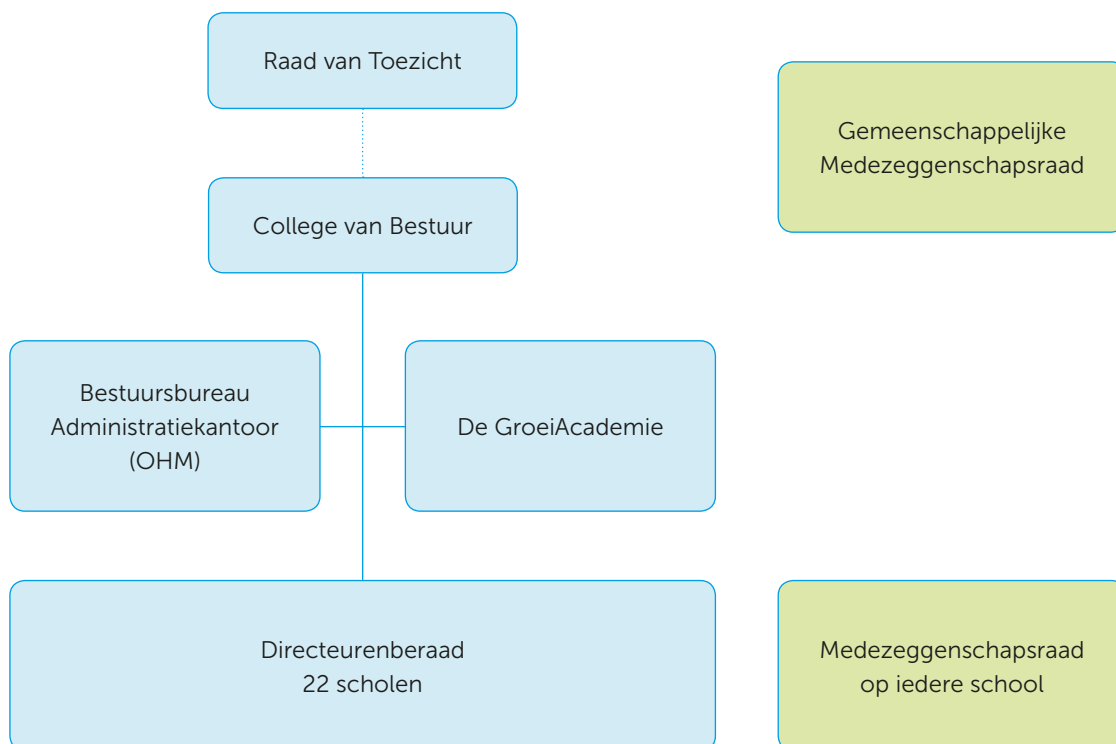
De samenstelling van de RvT in 2017 was:

- **Mevrouw M. Wijnen-Meijer** (voorzitter, remuneratiecommissie), benoemd per 1 april 2016
- **Mevrouw E. Jonkergouw** (vice voorzitter, auditcommissie), benoemd per 1 januari 2014
- **Mevrouw A.M. Juli** (lid, remuneratiecommissie), benoemd per 1 februari 2017
- **De heer R. Rijnhout** (lid, auditcommissie), benoemd per 1 januari 2011 tot 30 november 2017
- **Mevrouw M. Posthumus** (lid, remuneratiecommissie), benoemd per 1 januari 2016
- **De heer F.J. de Jong** (lid, auditcommissie), benoemd per 1 december 2017.

De werkwijze, verantwoordelijkheden, taken en bevoegdheden van de RvT zijn vastgelegd in het Reglement Raad van Toezicht.

1.3 Organisatiemodel

Wij werken met een platte organisatiestructuur.



Management

Schooldirecteuren zijn integraal verantwoordelijk voor de onderwijskwaliteit, de onderwijsorganisatie, de financiën en hun team op de school. Het CvB is op alle aspecten eindverantwoordelijk voor alle scholen. Taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van het CvB en de schooldirecteuren zijn vastgelegd in het Managementstatuut. In het directeurenberaad vindt de afstemming plaats tussen de directeuren en het CvB. Samen met het CvB initiëren en ontwikkelen drie klankbordgroepen van directeuren beleid. Deze klankbordgroepen krijgen ondersteuning door beleidsmedewerkers. In werkgroepen worden concreet instrumenten uitgewerkt.

Medezeggenschapsraden

In samenspraak met de directeuren ontwikkelt het CvB de strategie en het beleid van de Stichting. Het CvB vraagt bij nieuw beleid advies en instemming van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR). Directeuren doen dit op hun beurt bij de medezeggenschapsraden op schoolniveau.

Directeurenberaad

In het directeurenberaad overleggen de directeuren en het CvB over de koers en richting van De Groeiling. Bovendien wisselen directeuren hier kennis en ervaring uit. Eén van de directeuren is voorzitter van het overleg. In 2017 heeft de directeur van De Triangel, mevrouw Kaatee-De Groot, het directeurenberaad voorgezeten.

Het directeurenberaad kwam in 2017 tien keer bijeen. Het directeurenberaad werkt met een agendacommissie bestaande uit de voorzitter, vier directeuren en het CvB. Deze commissie bewaakt de jaarplanning en bereidt de vergaderingen voor.

Beleidsvorming vindt plaats in drie vaste klankbordgroepen: onderwijskwaliteit, HRM en integrale kindcentra. Hier bereidt een kleinere groep van directeuren samen met het CvB en beleidsmedewerkers beleid voor. Naast de klankbordgroepen werken we met werkgroepen op verschillende vraagstukken met wisselende samenstellingen.

Ondersteuning

Het bestuursbureau en De GroeiAcademie ondersteunen de scholen, de directeuren en het CvB.



1.4 Onze scholen

03NX Gerardus Majellaschool

Meentweide 2
2811 JG Reeuwijk
T 0182 - 393 214
M 06 - 18588314
E directie.gms@degroeiling.nl
I www.gmsreeuwijk.nl
Directeur: de heer P.J.M. van Bergen tot 1 augustus 2017
School is opgeheven per 1 augustus 2017

03NZ De Krullevaar

Doelenplein 26
2871 CV Schoonhoven
T 0182 - 382 847
E directie.dekrullevaar@degroeiling.nl
I www.dekrullevaar.eu
Directeur: mevrouw P. van Kooten-Huis in 't veld

04XH De Zevensprong (Jenaplan)

Snijdelwijklaan 4C
2771 SX Boskoop
T 0172 - 213 886
E directie.dezevensprong@degroeiling.nl
I www.zevensprongboskoop.nl
Directeur: mevrouw J.T.M. Broer-van der Ham

05BG St. Catharina

Grote Haven 2d
2851 BM Haastrecht
T 0182 - 501 597
E directie.stcatharina@degroeiling.nl
I www.catharina-school.nl
Directeur: de heer R. van Ommeren

05BL St. Michaëlschool

Vincent van Goghstraat 18
2391 VB Hazerswoude-Dorp
T 0172 - 589 869
E directie.stmichael@degroeiling.nl
I www.st-michaelschool.nl
Directeur: de heer drs. W.F.H.M. Simons
Aspirant-directeur: mevrouw J. Witteman-van de Steeg

06FY De Bijenkorf

Aalberseplein 6
2805 EG Gouda
T 0182 - 516 675
E directie.bijenkorf@degroeiling.nl
I www.bijenkorf.info
Directeur: mevrouw W.C. Hoekstra

06JG Dorpsschool De Bron

Drielingschouw 1
2811 LP Reeuwijk
T 0182 - 393 234
E directie.dsdebron@degroeiling.nl
I www.dsdebron.nl
Directeur: mevrouw O.M.G. van den Berg

07PI De Akker

Populierenhof 2
2771 DG Boskoop
T 0172 - 215 912
E directie.deakker@degroeiling.nl
I www.deakkerboskoop.nl
Directeur: de heer A.J. Bouwsma tot 1 augustus 2017
Vanaf 1 augustus 2017 is de directeur: mevrouw C. Noura-van Donk samen met aspirant-directeur: de heer L.W. Peters

07ST De Regenboog

Locatie Catslaan
Jacob Catslaan 3
2741 XL Waddinxveen
T 0182 - 613 707
E directie.regenboog@degroeiling.nl
I www.regenboogwaddinxveen.nl
Directeur: mevrouw S.E. van den Akker-van den Berg

Locatie Zuidlaan

Peter Zuidlaan 2
2742 VZ Waddinxveen
T 0182 - 614 226
E directie.regenboog@degroeiling.nl
I www.regenboogwaddinxveen.nl
Directeur: mevrouw S.E. van den Akker-van den Berg

08KA De Goudakker

Reigerstraat 37
2802 EM Gouda
T 0182 - 515 657
E directie.degoudakker@degroeiling.nl
I www.degoudakker.nl
Directeur: mevrouw A.E.M. van den Berg

08ZK Speel- en Werkhoeve

Leeuwerik 1
2411 KR Bodegraven
T 0172 - 611 608
E directie.speelenwerkhoeve@degroeiling.nl
I www.speelenwerkhoeve.nl
Directeur: mevrouw W.G. Bloemzaad-Francken

09WM Kardinaal Alfrinkschool

Zuidplashof 1
2743 CR Waddinxveen
T 0182 - 619 856
E directie.kardinaalalfrinkschool@degroeiling.nl
I www.kardinaalalfrinkschool.nl
Directeur: de heer P.J.M. van Bergen tot 1 augustus 2017
Vanaf 1 augustus 2017 is de directeur:
de heer A.J. Bouwsma

09WS Pax Christischol

Eendrachtsweg 30
2411 VL Bodegraven
T 0172 - 613 405
E directie.pax@degroeiling.nl
I www.paxchristi-bodegraven.nl
Directeur: mevrouw C. Noura-van Donk
Vanaf 1 augustus 2017 samen met aspirant-
directeur: mevrouw J.J. Kastelijn-Wagter

10PG Willibrord-Milandschool

Hoofdvestiging Willibrord
Dronenplein 1B
2411 HE Bodegraven
T 0172 - 614 591
E directie.willibrord-miland@degroeiling.nl
I www.willibrord-miland.nl
Directeur: mevrouw W.G. Nicolaas

10PG01 Nevenvestiging Milandschool

Hazekade 10
2411 PP Bodegraven-Meije
T 0172 - 685 506
E directie.willibrord-miland@degroeiling.nl
I www.willibrord-miland.nl
Locatieleider: mevrouw A.M.W. Pinkse tot 1 augustus 2017
Vanaf 1 augustus 2017 is de locatie-coördinator:
mevrouw D. Lehmann

10YZ St. Jozefschool Oudewater

De Cope 28
3421 XL Oudewater
T 0348 - 561 209
E directie.stjozefow@degroeiling.nl
I www.jozefschooloudewater.nl
Directeur: de heer T.J.A.M. Streng

11KG De Triangel

Coniferensingel 20
2803 JH Gouda
T 0182 - 530 225
E directie.triangel@degroeiling.nl
I www.triangelgouda.nl
Directeur: mevrouw A.J.E. Kaatee-de Groot

11MK Mariaschool

Nieuwstraat 9-11
3421 BT Oudewater
T 0348 - 561 652
E directie.mariaschool@degroeiling.nl
I www.mariaschool-oudewater.nl
Directeur: mevrouw A.M. Nobel-Driesen

11VU De Cirkel

Hoofdlocatie Brittenburg
Brittenburg 50
2804 ZZ Gouda
T 0182 - 539 877
E directie.cirkel@degroeiling.nl
I www.cirkelgouda.nl
Directeur: mevrouw L.M. Zanen

Nevenlocatie Rijnlust

Rijnlust 42-44
2804 LC Gouda
T 0182 - 533 560
E directie.cirkel@degroeiling.nl
I www.cirkelgouda.nl
Directeur: mevrouw L.M. Zanen

12FK SBO de Oostvogel incl 22KF02 Vuurvogel

Scharroosingel 54
2807 CX Gouda
T 0182 - 524 424
E directie.oostvogel@degroeiling.nl
I www.oostvogelgouda.nl
I www.vuurvogelgouda.nl
Directeur: de heer drs. W.F.H.M. Simons
Locatie-directeur: mevrouw J.C. Slettenaar tot 1 mei 2017

14ZW St. Jozefschool Moordrecht

Oudersvrucht 3
2841 LN Moordrecht
Postbus 63
2840 AB Moordrecht
T 0182 - 372 600
E directie.stjozefmd@degroeiling.nl
I www.sintjozefschoolmoordrecht.nl
Directeur: mevrouw M.A.C. van der Horst-Ernst

28AK St. Aloysius (Faseonderwijs)

Hoofdvestiging
Spieringstraat 18
2801 ZM Gouda
T 0182 - 515 338
E directie.aloysius@degroeiling.nl
I www.aloysiusgouda.nl
Directeur: mevrouw A. van Welie tot 1 augustus 2017
Vanaf 1 augustus 2017 is de directeur:
mevrouw M. de Groot-Boer

Nevenlocatie

A.G. de Vrijestraat 1
2806 SP Gouda
T 0182 - 522 167
Directeur: mevrouw A. van Welie tot 1 augustus 2017
Vanaf 1 augustus 2017 is de directeur:
mevrouw M. de Groot-Boer

22KF 't Carillon

Locatie Ouverturelaan
Ouverturelaan 10
2807 JT Gouda
T 0182 - 524 818
E directie.carillon@degroeiling.nl
I www.t-carillon.nl
Directeur: de heer B.J. Top

Locatie Geerpolderweg

Geerpolderweg 32-34
2807 LS Gouda
T 0182 - 586 878
E directie.carillon@degroeiling.nl
Directeur: de heer B.J. Top

Kindcentrum De ontdekkingsreizigers (Westergouwe)

Burgemeester van Dijkensingel 51
2809 RB Gouda
T 0182 - 206001
E info@kc-deontdekkingsreizigers.nl
I www.kc-deontdekkingsreizigers.nl
Directeur: mevrouw M. de Man

1.5 Leerlingen

In schooljaar 2017-2018 krijgen 4.781 leerlingen onderwijs binnen De Groeiling. In schooljaar 2016-2017 waren dat nog 4.843 leerlingen. Het aantal leerlingen is daarmee met 62 (1%) gedaald.

Naam school	Aantal leerlingen per		Verskil tussen schooljaren	
	1-10-2016	1-10-2017	in aantallen	in percentage
Gerardus Majella	10	0	-10	-100%
De Krullebaar	93	87	-6	-6%
De Zevensprong	210	203	-7	-3%
St. Catharina	120	123	3	3%
St. Michaëlschool	182	174	-8	-4%
De Bijenkorf	303	307	4	1%
Dorpsschool De Bron	181	169	-12	-7%
De Akker	192	169	-23	-12%
De Regenboog	316	274	-42	-13%
De Goudakker	156	136	-20	-13%
Speel- en Werkhoeve	190	194	4	2%
Kardinaal Alfrink	222	249	27	12%
Pax Christischol	190	183	-7	-4%
Willibrord-Milandschool	327	323	-4	-1%
Sint Jozefschool (Oudewater)	244	250	6	2%
De Triangel	207	204	-3	-1%
Mariaschool	167	176	9	5%
De Cirkel	361	365	4	1%
De Oostvogel (incl Vuurvogel)	119	130	11	9%
Sint Jozefschool (Moordrecht)	204	202	-2	-1%
't Carillon	421	423	2	0%
St. Aloysius	424	425	1	0%
KC De Ontdekkingsreizigers	4	15	11	275%
Totaal	4.843	4.781	-62	-1%

2. Visie, missie, kernwaarden en beleid

2.1 Onze missie

Wij willen kwalitatief hoogwaardig en waarde(n)vol onderwijs bieden aan iedereen die dat wil en zich in de uitgangspunten van onze Stichting kan vinden. Onze wortels liggen in het katholieke onderwijs.

Alle kinderen, ouders en medewerkers die zich thuis voelen bij de manier waarop wij met elkaar omgaan en onze gemeenschappelijke waarden delen, zijn van harte welkom.

2.2 Onze kernwaarden

Onze kernwaarden vormen het fundament van onze organisatie:

Verbondenheid

Wij willen in verbinding zijn en ons verbonden voelen met onze kinderen, ouders, elkaar en onze omgeving. Alleen in verbondenheid kunnen wij onze ambities realiseren.

Duurzaamheid

Wij willen onderwijs bieden dat aansluit op de behoeften van kinderen en ouders in het heden en op hetgeen de toekomst van onze kinderen gaat vragen. Wij willen een veilige, leeromgeving bieden waarin onze leerlingen hun talenten zelf kunnen ontwikkelen.

Respect

We hebben respect voor elkaar en voor onze omgeving. Wij luisteren naar elkaar, naar onze kinderen en ouders. Wij werken vanuit vertrouwen. Wij waarderen dat wij verschillend zijn en zetten het verschil in om met elkaar beter te worden.

Verstilling

We nemen de rust en ruimte om onze blik naar binnen en naar buiten te richten. We reflecteren op ons handelen en sturen bij als dat nodig is. We weten elkaar aan te spreken en van feedback te voorzien. Naar elkaar, naar leerlingen en naar ouders.

Zelfverantwoordelijkheid

We zijn eigenaar van ons eigen leerproces en zelf verantwoordelijk voor ons handelen en de resultaten daarvan. Wij vieren onze successen en durven fouten te maken. Dat geldt voor alle medewerkers en alle leerlingen. Wij geloven dat leerlingen betere resultaten behalen als zij zelf meer eigenaar zijn van hun leren.

2.3 Onze visie

Veilig en uitdagend onderwijs voor ieder kind

Wij bieden leerlingen in iedere school een veilige, uitdagende en toekomstgerichte leeromgeving. Wij willen dat onze leerlingen eigenaar zijn van hun eigen ontwikkeling. Wij geloven dat je meer bereikt en meer gemotiveerd bent als je zelf verantwoordelijk bent voor je eigen leerproces. Wij willen onze leerlingen helpen in hun groei naar meer zelfstandigheid en zelfvertrouwen. In onze aanpak werken we op maat, geven we ruimte aan zelfstandigheid, bieden we meervoudige instructie en een adequate ondersteuningsstructuur.

Iedere leerkracht in zijn kracht

Onze leerlingen verdienen vakbekwame en betrokken leerkrachten. Onze leerkrachten nemen hun eigen verantwoordelijk voor hun professionele ontwikkeling. Zij krijgen daarbij de ruimte en de faciliteiten die zij nodig hebben om zich te kunnen ontwikkelen, van elkaar te leren en ambities na te streven. Schooldirecteuren werken vanuit vertrouwen in de professionele kracht van het team en de teamleden en stimuleren medewerkers om zich te verbeteren. Ieder team verstrekt de kracht van het individuele lid, is zorgzaam voor degene die het nodig heeft en daagt ieder lid professioneel uit.

Iedere school een eigen (maatschappelijke) ambitie

Iedere school van De Groeiling staat midden in de samenleving. Een Groeilingschool kiest binnen de strategische kaders haar eigen koers, passend bij wat de wijk, het dorp of de stad nu en in de toekomst nodig heeft. Wij willen dat iedere Groeilingschool een integraal kindcentrum is met voorschoolse en naschoolse opvang. Iedere school heeft de onderwijskwaliteit op orde en kiest daarbij bewust haar ambitie(s). Deze bijzondere meerwaarde is duidelijk zichtbaar en voelbaar voor kinderen, ouders en de omgeving.

Samen sterk, gericht op de toekomst

De Groeiling stimuleert diversiteit onder haar scholen. Wij maken gebruik van onze omvang door centrale voorzieningen in te richten die de kwaliteit van het onderwijs verbeteren. Wij zorgen voor diensten naar kinderen, ouders en medewerkers die andere kleinere schoolbesturen niet kunnen bieden. Wij zijn efficiënt in onze bedrijfsvoering. Wij zijn open en transparant over ons handelen en durven te anticiperen op toekomstige ontwikkelingen.

2.4 Strategisch beleid 2015-2019

Wij hebben onze visie vertaald in een strategisch beleidsplan 2015-2019. Wij willen dat elke school binnen De Groeiling in 2019:

- **onderwijs van hoge kwaliteit** biedt op zowel de basisvaardigheden die alle leerlingen in alle tijden nodig hebben alsook de brede persoonlijke en maatschappelijke vorming van ieder kind;
- **uitdagend en toekomstgericht** onderwijs biedt dat inspeelt op de talenten en leerbehoeften van alle leerlingen en op de kennis en vaardigheden die nodig zijn om hen op de toekomst voor te bereiden;
- uit een team van medewerkers en een leidinggevende bestaat die zich individueel en collectief voortdurend **professioneel ontwikkelen**.

Het jaar 2017 is het derde van de vier jaar waarin wij deze ambities voor 2019 aan het realiseren zijn. Het beleidsplan kent drie speerpunten:

Kwaliteit van onderwijs

Elke school streeft naar goede onderwijsresultaten en geeft ruime aandacht voor de ontwikkeling van andere vak- en vormingsgebieden, waaronder de sociaal-emotionele, creatieve, culturele, en morele vorming. Elke school maakt daarbij gebruik van moderne digitale leermiddelen die zich bewezen hebben.

Eigenaarschap

Medewerkers laten eigenaarschap zien in het ontwikkelen van de eigen talenten en ambities. De teams en de leidinggevenden versterken daarbij ieders individuele kracht binnen een cultuur waarin vertrouwen, respect en feedback de norm zijn. Leerkrachten geven leerlingen het vertrouwen om zelf verantwoordelijkheid te nemen in het leerproces. Leerlingen voelen zich aantoonbaar meer zelf verantwoordelijk voor hun leerproces en zijn daardoor gemotiveerder.

Maatschappelijke betrokkenheid

Ouders en leerkrachten trekken als partners op richting de kinderen. Elke school is een gemeenschap die haar omgeving betreft in het ontwikkelen en realiseren van haar ambities. Binnen die gemeenschap bieden wij samen met partners opvang aan voor kinderen onder de 4 jaar en buitenschoolse opvang. Met deze partners werken we aan doorgaande leerlijnen van 0-12 jaar en hanteren we één pedagogische beleid.



3. Speerpunt 1 : Kwaliteit van het onderwijs

Het onderwijs op alle scholen van De Groeiling is aantoonbaar van voldoende kwaliteit.

3.1 Voortgang op belangrijke strategische doelstellingen

Nr	Strategisch doel 2019	Doel 2017	Resultaat	Voortgang
1	In 2019 heeft geen enkele school het predicaat onvoldoende gekregen van de inspectie.	0	Alle scholen hebben een basisarrangement.	●●●
2	In 2019 ligt het eindresultaat van minimaal 85% van de scholen op of boven het inspectieniveau.	85%	91% van alle scholen heeft in schooljaar 2016-2017 een eindresultaat op of boven inspectieniveau (2015-2016: 75%).	●●●
3	In 2019 is de onderwijskwaliteit op minimaal 65% van de scholen op of boven het landelijk gemiddelde.	65%	57% van alle scholen heeft in schooljaar 2016-2017 een eindresultaat op of boven het landelijk gemiddelde (2015-2016: 61%).	●●●
4	In 2019 is de gemiddelde niveau-score voor technisch lezen minimaal op of boven landelijke gemiddelde.	3,25	Gemiddelde niveauscore voor technisch lezen in schooljaar 2016-2017 is 3,14 (2015-2016: 3,20). Score is 0,14 boven het landelijke gemiddelde.	●●●
5	In 2019 is de gemiddelde niveau-score voor spelling minimaal op of boven landelijke gemiddelde.	3,40	Gemiddelde niveauscore voor spelling in schooljaar 2016-2017 is 3,33 (2015-2016: 3,44). Score is 0,33 boven het landelijke gemiddelde.	●●●
6	In 2019 is de gemiddelde niveauscore voor begrijpend lezen minimaal op of boven landelijke gemiddelde.	3,47	Gemiddelde niveauscore voor begrijpend lezen in schooljaar 2015-2016 is 3,25 (2015-2016: 3,31). Score is 0,25 boven het landelijke gemiddelde.	●●●
7	In 2019 is de gemiddelde niveauscore voor rekenen/wiskunde minimaal op of boven landelijke gemiddelde.	3,50	Gemiddelde niveauscore voor rekenen/wiskunde in schooljaar 2016-2017 is 3,31 (2015-2016: 3,37). Score is 0,31 boven het landelijke gemiddelde.	●●●
8	In 2019 is er ruime aandacht in het curriculum voor sociaal-emotionele ontwikkeling en beschikt elke school over een passend instrumentarium om deze ontwikkeling te volgen.	3,0	De oudergeleding van de medezeggenschapsraad en leerkrachten geven op een vijfpunt schaal gemiddeld een 3,6 voor hun tevredenheid waarin de school ruim aandacht besteed aan de sociaal-emotionele ontwikkeling. Van de scholen maakt 80% gebruik van een leerlingvolgsysteem voor sociaal-emotionele ontwikkeling.	●●●

Nr	Strategisch doel 2019	Doel 2017	Resultaat	Voortgang
9	In 2019 beschikt elke school over een passend creatief en cultureel aanbod en is hier voldoende tijd voor ingeroosterd in het weekprogramma.	3,0	De oudergeleding van de medezeggenschapsraad en leerkrachten geven op een vijfpunt schaal gemiddeld een 3,0 voor hun tevredenheid waarin de school een passend creatief cultureel aanbod heeft en er voldoende tijd is ingeroosterd.	
10	In 2019 maakt elke school gebruik van digitale leermiddelen, waaronder leermiddelen die de methodeboeken voor de cognitieve vakken vervangen hebben.	3 scholen zonder server 15 scholen werken structureel met digitale middelen	2 scholen werken zonder server. 17 scholen (77%) werken structureel met digitaal oefenmateriaal, waarvan 11 scholen met Snappet en 6 scholen met een inzet van digitaal oefenmateriaal van methode uitgevers	
11	In 2019 heeft De Groeiling beschreven welke vaardigheden een kind moet ontwikkelen om goed te kunnen functioneren in de 21ste eeuw en hebben Groeilingscholen dit doorgevoerd in hun onderwijs.	3,0	Op een vijfpunt schaal scoren leerkrachten en directeurs zichzelf gemiddeld een 2,6 op de eigen kennis met betrekking tot welke vaardigheden kinderen moeten beschikken in de 21ste eeuw. Hierna zijn enkele bijeenkomsten op de Groeiacademie voor directeurs en MT leden georganiseerd met duiding van de 21ste eeuwse vaardigheden.	
De gekleurde bollen geven de voortgang weer aan de hand van het te bereiken doel in 2016:  is behaald,  op koers en  is niet behaald en dus een aandachtspunt.				

3.2 Belangrijkste thema's en ontwikkelingen

Onderwijsresultaten voldoende, onze ambities liggen hoger

Net als in voorgaande jaren boden onze scholen ook in 2017 goed onderwijs. Al onze scholen hebben een basisarrangement. Er zijn geen zwakke scholen binnen De Groeiling. De meeste scholen (91%) behaalden op de Eindtoets een gemiddelde score op of boven de inspectienorm. Onze scholen zijn relatief stabiel in hun resultaten. In de afgelopen 3 jaar heeft 64% van de scholen ieder jaar op of boven de inspectienorm gescoord. Dat is 15% beter dan het landelijke gemiddelde (49%).

Toch hebben wij ons ambitieniveau nog niet behaald. Iets meer dan helft van onze scholen (57%) had een eindresultaat boven het landelijke gemiddelde, terwijl wij 65% als doel hadden gesteld. Datzelfde lijkt te gelden voor de tussenresultaten. Alle tussenresultaten daalden ten opzichte van vorig schooljaar. Echter, vanaf schooljaar 2014-2015 zijn zwaardere CITO-toetsen ingevoerd, die mede kunnen verklaren waarom de resultaten op begrijpend lezen en rekenen/wiskunde lager zijn geworden. Wij hebben de effecten hiervan geanalyseerd. Onze conclusie is dat de tussenresultaten op spelling en technisch lezen licht dalen en de resultaten op begrijpend lezen en rekenen/wiskunde redelijk stabiel zijn gebleven.

Om onze ambities te halen zijn nieuwe stappen in de ontwikkeling van ons denken en handelen ten aanzien van onderwijskwaliteit nodig. Wij zullen met elkaar diepgaander moeten onderzoeken waaróm wij de ambities niet realiseren. En wij zien dat wij met alleen de huidige normen nog steeds onvoldoende zicht hebben op hetgeen een school bijdraagt aan de ontwikkeling van een kind.

In 2017 zijn wij een werkgroep gestart die zal gaan uitzoeken hoe wij leerontwikkeling (leerwinst) beter in beeld krijgen. We hebben voor het eerst het gemiddelde van de resultaten op de toetsen in het Cito leerlingvolgsysteem van de leerlingen in groep 8 vergeleken met hun resultaten drie jaar eerder in groep 5. Deze resultaten laten een niveauwaardegroei zien van gemiddeld 0,4. Circa 40% van de Groeilingscholen laat een hogere leerontwikkeling zien dan het landelijk gemiddelde. Tegelijkertijd hebben we geconstateerd dat men name in de middenbouw nog meer winst valt te behalen.

Schoolzelfevaluatie als nieuw onderdeel in onze kwaliteitszorg

Met de tweejaarlijkse managementrapportages en de sturing op onderwijsresultaten hebben wij in de afgelopen jaren de basis gelegd voor goede kwaliteitszorg. De beleidsmedewerker Onderwijskwaliteit ondersteunt schooldirecteuren en het CvB om vanuit een grondige analyse tot de juiste interventies te komen.

In 2017 voerden wij de eerste schoolzelfevaluaties uit. Hierop volgde een 'externe blik' (audit). Deze audit werd uitgevoerd door eigen directeuren en de beleidsmedewerker Onderwijskwaliteit plus medewerkers van een ander bestuur SPCO Het Groene Hart. De ervaringen van zowel de scholen zelf als de 'auditoren' waren positief. Het combineren van de eigen blik met de blik van buiten zorgt voor een scherpere analyse van wat goed gaat en wat beter kan. Vanaf 2018 zal schoolzelfevaluatie een vast onderdeel zijn van het kwaliteitssysteem van De Groeiling.

Passend onderwijs: een nieuw systeem voor extra ondersteuning

Om elk kind een passende onderwijsplek te bieden werken schoolbesturen samen in regionale samenwerkingsverbanden. Binnen een samenwerkingsverband besluiten de besturen op basis van een ondersteuningsplan hoe ze het geld voor ondersteuning gaan inzetten. Dat kan in de vorm van het leveren van gezamenlijk diensten aan scholen of door het geld zoveel mogelijk aan schoolbesturen uit te keren, het zogenaamde schoolmodel, zodat de besturen zelf de diensten organiseren. Twee van de drie samenwerkingsverbanden waarin De Groeiling actief is werken voornamelijk via het schoolmodel.

Wij zetten de middelen van de samenwerkingsverbanden in op drie punten:

- basisondersteuning aan leerlingen die scholen zelf verzorgen; iedere school ontvangt € 55 per leerling om dit zelf vorm te geven;
- verbeteren van de (kwaliteit-) en zorgstructuur door de scholen zelf, met ondersteuning van de GroeiAcademie in de vorm van inzet van orthopedagogen en onderwijsspecialisten;
- bieden van extra ondersteuning aan leerlingen op de scholen door de inzet van leerling-ondersteuners, ingehuurd specialisten en financiële middelen vanuit de GroeiAcademie.

In de tweede helft van 2017 zijn wij vanuit de GroeiAcademie gestart om de aanvraag voor extra ondersteuning te verruimen, het proces van aanvraag te vereenvoudigen en ook leerkrachten binnen De Groeiling met specialisme 'gedrag' in te gaan zetten in de begeleiding van leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben.

Grote verschillen tussen scholen in de ruimte voor creatieve ontwikkeling

Wij willen dat kinderen ook hun creatieve talenten ontplooien. Iedere Groeilingschool heeft hier haar eigen invulling aangegeven. De ene school doet meer dan de ander; gemiddeld genomen vinden onze medewerkers dat het aanbod van cultuur en creativiteit versterkt mag worden. Sommige scholen maken voor het tweede jaar gebruik van de extra impuls voor muziekonderwijs. Andere scholen kiezen voor van het aanbod van de brede school in Gouda. Het CvB is in gesprek met scholen of de keuze om weinig aandacht te besteden aan creatieve ontwikkeling overeenstemt met hun ambitie.

Voldoende aandacht aan sociaal-emotionele ontwikkeling van onze kinderen

Scholen van De Groeiling geven voldoende aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling van kinderen. Het schoolklimaat is veilig voor alle leerlingen. Scholen gebruiken hierbij (digitale) instrumenten die bij hun visie en pedagogische opvatting passen. Het CvB geeft de scholen bewust de mogelijkheid om onze kernwaarden en katholieke/interconfessionele basis te vertalen naar de onderwijspraktijk door de inzet van een extern bureau dat scholen helpt met de verdere ontwikkeling van hetgeen zij willen meegeven aan kinderen vanuit hun identiteit.

Digitaal lesmateriaal is vanzelfsprekend aan het worden

Scholen weten dat de inzet van digitaal oefenmateriaal kan leiden tot hogere onderwijsresultaten en de werkdruk van leerkrachten kan verlagen. Het grootste deel van alle Groeilingscholen heeft in 2017 of eerder bewust gekozen tussen de inzet van digitaal oefenmateriaal dat aansluit op meerdere methodes of digitale lesmateriaal specifiek per methode. Daarbij zien wij dat meer scholen kiezen om te investeren in goede apparatuur voor leerlingen. Dat kunnen chromebooks zijn of tablets. Het bestuur faciliteert scholen om te investeren in de juiste infrastructuur.

21ste-eeuwse vaardigheden blijft vol in de aandacht

Onze leerlingen gaan werken in een nieuwe maatschappij waarin andere vaardigheden en kennis van belang zijn. Een aantal teams heeft hier bewuste keuzes in gemaakt. Zij hebben in hun schoolplannen een ambitie geformuleerd en zijn begonnen met het realiseren van die ambitie. Voorbeelden van deze ambities zijn het aanbieden van een vak in de bovenbouw in het Engels, het leren programmeren en omgaan met nieuwe media, samenwerkend leren, ontwerpen en ontwikkelen en aandacht voor techniek. Ook met De GMR is inhoudelijk gesproken over de toekomst van het onderwijs.

We zijn er nog niet. De 21ste-eeuwse vaardigheden zullen de komende jaren verder geïntegreerd moeten worden in het onderwijs.

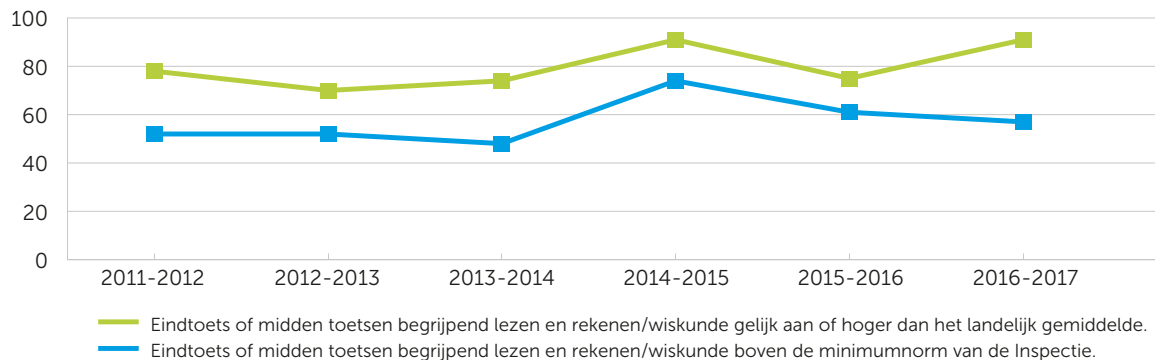
Succesvol in het voortgezet onderwijs

Het grootste gedeelte van onze leerlingen komt in het derde jaar van het voortgezet onderwijs terecht op het niveau dat wij geadviseerd hebben (75%). De kinderen van scholen van De Groeiling stromen in het voortgezet onderwijs meer dan gemiddeld naar een niveau dat hoger ligt dan hun schooladvies (20% tegenover landelijk 9%).

3.3 Onderwijsresultaten in cijfers

Eindresultaten van schooljaar 2011-2012 tot en met schooljaar 2016-2017

Percentage scholen dat voldoet aan de norm



Stabiliteit van de eindresultaten van de afgelopen drie schooljaren

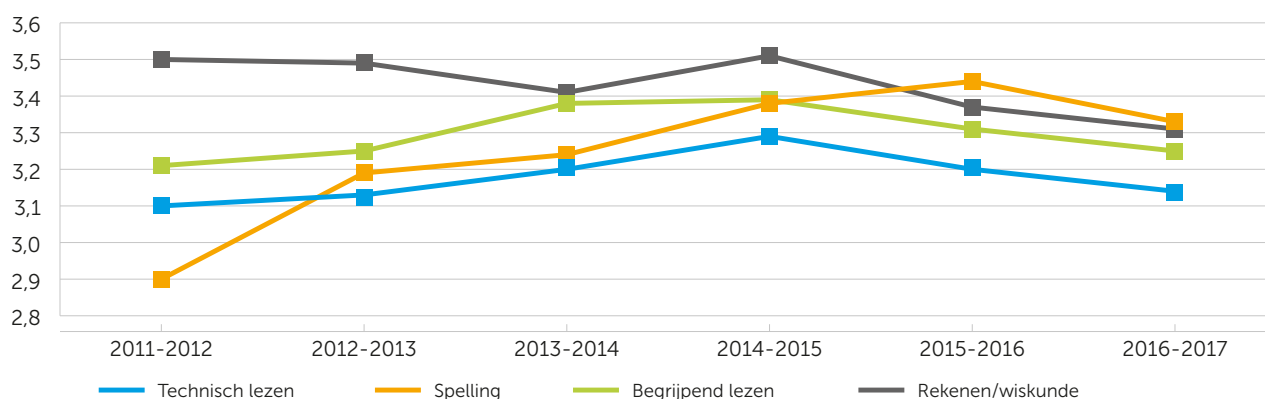
Voldoende resultaten			
Tenminste 1 x in de 3 jaar een score boven de inspectienorm			
De Groeiling	100%	Landelijk	98%

Stabiele resultaten			
3 jaar achtereenvolgend op of boven de inspectienorm			
De Groeiling	64%	Landelijk	49%

Gemiddelde niveauwaarden van schooljaar 2011-2012 tot en met schooljaar 2016-2017

	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Technisch lezen	3,10	3,13	3,20	3,29	3,20	3,14
Spelling	2,90	3,19	3,24	3,38	3,44	3,33
Begrijpend lezen	3,21	3,25	3,38	3,39	3,31	3,25
Rekenen/wiskunde	3,50	3,49	3,41	3,51	3,37	3,31

Gemiddelde niveauwaarde per vak over alle groepen in cijfers van schooljaar 2011-2012 tot 2016-2017



Haal je inspiratie van buiten: De Groeiling 'on tour'

In oktober 2017 vond de jaarlijkse Groeilingdag plaats, een gezamenlijke studiedag voor alle 475 medewerkers van de 22 Groeilingscholen en het bestuursbureau. In plaats van de traditionele invulling met presentaties, opdrachten, flip-overs en geeltjes hebben wij het dit keer over een andere boeg gegooid: De Groeiling ging 'on tour'.

Met de opdracht *"Laat je inspireren en scherp je eigen ambities aan"* werden de medewerkers verdeeld over in totaal 31 bestemmingen in de regio. Ze bezochten basisscholen en middelbare scholen die zich op verschillende manieren onderscheiden, maar ook culturele instellingen en kennisorganisaties die een eigen, veelal vernieuwende, visie hebben op onderwijs.

Onderwerpen die tijdens de bezoeken werden uitgediept sloten aan bij de onderwijsvisie en ambities van de desbetreffende teams. Zo kregen verschillende collega's een kijkje in de keuken bij kindcentra, leerden anderen meer over vroeg vreemde talenonderwijs, gingen aan de slag met Google Classroom, ontdekten de voordelen van bewegend, ontdekkend en ontwerpand leren, oefenden met kunst en creativiteit, verdiepten zich in onderwijsvormen zoals IPC, Dalton en Montessori, volgden workshops 'Veiligheid en contact in de klas' en 'Anders kijken', zagen met eigen ogen de effecten van 'Teach like a champion'-technieken, bezochten organisaties zoals Expertisecentrum Gedrag, Kennisnet, het Muziekhuis en het Gemeentemuseum – en nog veel meer.

In de middag verzamelde iedereen zich in Boskoop om hier de ervaringen uit de ochtend binnen de eigen schoolteams te delen. Het enthousiasme was voelbaar en de gesprekken die volgden waren geanimeerd en vol energie. Door de verschillende nieuwe inzichten aan elkaar te verbinden wisten de teams de ambities verder aan te scherpen en werden concrete plannen gesmeed.

De dag werd afgesloten met muzikaal theater, waarna de collega's gemotiveerd en vol goede ideeën huiswaarts keerden.

4. Speerpunt 2 : Eigenaarschap

Leerkrachten, directeuren en ondersteunend onderwijspersoneel nemen meer verantwoordelijk voor hun eigen professionele handelen en ontwikkeling.

4.1 Voortgang op belangrijke strategische doelstellingen

Nr	Strategisch doel 2019	Doel 2017	Resultaat	
1	In 2019 is de personele omvang in balans met het leerlingaantal en de begroting.	-10 fte	Het aantal personeelsleden is gedaald met 10,5 fte ten opzichte van 2016.	●●●
2	In 2019 is het ziekteverzuim gedaald naar 5,2%.	6% of lager	Het ziekteverzuim is wat gedaald naar een gemiddelde 6,5% in 2017 (2016: 7,0%). De meldingsfrequentie was 0,9 (2016: 1,04).	●●●
3	In 2019 zijn leerkrachten zichtbaarder eigenaar van hun professionele ontwikkeling.	HRM-instrument in gebruik	Een nieuw digitaal HRM-instrument en methode is geïmplementeerd om de ontwikkeling en het functioneren van medewerkers beter in zicht te brengen. Het gebruik moet nog toenemen.	●●●
4	In 2019 zijn alle leraren in vaste dienst met 3-7 jaar ervaring in het onderwijs aantoonbaar 'basisbekwaam' en met 7 jaar of meer ervaring 'vakbekwaam'.	Genormeerde kijkwijzer in gebruik Traject voor startende leerkrachten	Genormeerde kijkwijzer voor het beoordelen van bekwaamheid van een leerkracht tijdens een klassenobservatie is in gebruik en geïntegreerd in het digitale instrument. In schooljaar 2017-2018 is een tweejarig traject voor alle startende leerkrachten begonnen.	●●●
5	De Groeiling is per 1 januari 2018 eigenrisicodragers voor ziekteverzuim met een goed, solidair allocatiemodel stimuleert het ziekteverzuim laag te houden.	De Groeiling is eigenrisicodragers en allocatiemodel gereed	Met een positief advies vanuit directeurenberaad en GMR is De Groeiling per 1 januari 2018 eigenrisicodragers voor ziekteverzuim en is het allocatiemodel in begroting 2018 doorgevoerd.	●●●
6	Alle schoolleiders zijn uiterlijk 1 januari 2018 geregistreerd in het schoolleidersregister.	100%	Eind 2017 zijn alle schoolleiders onder de 63 jaar geregistreerd als schoolleider en hebben 7 directeuren succesvol hun EVC ² traject afgerond.	●●●
7	In 2019 ervaren leerlingen meer dan landelijk gemiddeld ruimte om hun eigen leerproces in te richten.	Tevredenheid > 3,0	Leerkrachten en schoolleiders zijn met 3,1 op een vijfpunts schaal tevreden over de mate waarin leerlingen zelf verantwoordelijkheid krijgen.	●●●

8	Het Regionaal Transfercentrum Cella vervult vervangingen efficiënt en effectief en werkt naar tevredenheid van directeuren	Het kernteam voor RTC Cella bevat 16 fte. Het inzetpercentage van dit kernteam is groter dan 70%. Van alle vervangingsvragen is meer dan 85% opgelost.	RTC Cella is gedaald naar 12 fte doordat meer leerkrachten in schoolteams zijn ingestroomd. Het inzetpercentage was 72%. Het RTC heeft 94% van alle verzoeken kunnen invullen met een vervanger.	
---	--	--	--	---

De gekleurde bollen geven de voortgang weer aan de hand van het te bereiken doel in 2016: ● is behaald, ● op koers en ● is niet behaald en dus een aandachtspunt.

4.2 Belangrijkste thema's en ontwikkelingen

Verdere invulling van de gewenste professionele cultuur

In 2017 hebben wij een volgende stap gezet in het realiseren van een cultuur waarin eigenaarschap, reikenschap afleggen en ambitie de norm zijn bij onze medewerkers en de scholen. De veranderingen gaan langzaam en vergen onder meer vernieuwingen in ons personeelsbeleid en een professionaliseringsaanpak. Alle teams hebben de uitgangspunten achter het te vernieuwen personeelsbeleid besproken en hun mening kunnen geven. Deze feedback is gebruikt in de verdere beleidsontwikkeling voor instroom, doorstroom en uitstroom. Wij hebben in de tweede helft van 2017 ons HRM-team versterkt om deze beleidsontwikkelingen om te zetten in realiteit.

In 2017 hebben medewerkers een extra mogelijkheid gekregen om de eigen ambities voor doorstroom bovenschols aan te geven, naast het gesprek met zijn of haar leidinggevende. Dat kan op ieder moment. Vervolgens hebben wij deze medewerkers zoveel mogelijk op maat verder geholpen, waarbij het eigenaarschap voor het maken van de volgende stap bij de medewerker bleef liggen.

Wij zijn gestart met het maken van een personeelshandboek voor medewerkers en handleidingen voor schooldirecties op verschillende HRM-gebieden. Deze zullen in 2018 gereed komen.

Een groot aantal scholen is gestart met de implementatie van een nieuwe methode en digitaal instrument: MOOL van COO7. Dit instrument ondersteunt de medewerker bij zijn of haar eigen professionele ontwikkeling en helpt bij het effectief en efficiënt uitvoeren van de gesprekkencyclus.

In het schooljaar 2016-2017 hadden wij in totaal 299 inschrijvingen op het scholingsaanbod van 18 cursussen bij de GroeiAcademie. De cursussen en workshops worden gegeven door eigen medewerkers en externe professionals. Het opleidingsaanbod en de werkwijze van de GroeiAcademie is in schooljaar 2017-2018 aangepast om beter aan te sluiten bij de speerpunten van het strategische beleid en meer verdieping te geven aan onze medewerkers.

Naast het formele cursusaanbod ondersteunt de GroeiAcademie ook verschillende lerende netwerken van medewerkers met een specifieke taak of specialisme. Dit betreft onder meer de intern begeleiders, talentcoaches, ICT ambassadeurs en groep 8 leerkrachten. De GroeiAcademie heeft twee nieuwe professionaliseringstrajecten ingericht voor specifieke doelgroepen binnen ons schoolbestuur. Dit zijn een tweejarige begeleidingstraject voor startende leerkrachten vanuit de GroeiAcademie en een 'proeverij' voor een masteropleiding voor excellente leerkrachten.

Een laatste voorbeeld van de vernieuwing in onze professionaliseringsaanpak is de invulling van de gezamenlijke dag voor alle Groeiling medewerkers. In 2017 hebben wij medewerkers op pad gestuurd naar an-



dere scholen en organisatie om te zien wat zij 'anders' doen om vervolgens deze ervaring te gebruiken om samen met het team eigen ambities te formuleren.

Op weg naar een meer evenwichtige en eenvoudige teamopbouw

De Groeiling kiest bewust voor een eenvoudig en flexibel personeelsmodel op de school. Een school bij De Groeiling bestaat idealiter slechts uit leerkrachten, ondersteund door directie en onderwijsondersteunend personeel voor administratie en/of facilitair. Leerkrachten kunnen specifieke taken en verantwoordelijkheden hebben, waaronder interne begeleiding. Leerkrachten die deze zwaardere taken op zich nemen worden – zolang zij deze taken uitvoeren – in een LB of LC functie gezet. Medewerkers die facilitair of administratief ondersteunen doen dit steeds vaker op meerdere scholen.

Per 1 september 2017 is het sociaal plan afgerond en zijn de overgebleven onderwijsassistenten en leraarsondersteuners na een intensief begeleidingstraject in ons mobiliteitscentrum ontslagen. In totaal ging het om 12 medewerkers. Ondanks deze moeilijke ingreep en het persoonlijk leed die deze reorganisatie veroorzaakte, zijn wij tevreden over de wijze waarop wij onze medewerkers hebben kunnen begeleiden. Dit hebben de medewerkers die vielen onder het sociaal plan ook teruggeven.

De onderwijsteams op onze scholen zijn nog niet altijd evenwichtig in opbouw qua leeftijd, ervaring, vaardigheden en geslacht. In (interne) vacatureteksten geven scholen nadrukkelijker aan waar – bij gelijke geschiktheid – de voorkeur ligt gezien de teamsamenstelling. Bij werving hebben wij gericht gezocht worden naar (startende) mannelijke leerkrachten.

Slimmer werven en slimmer opleiden

In een behoorlijk verrassend tempo werd in 2017 zichtbaar dat het tekort aan leerkrachten en schooldirecteuren ook bij De Groeiling voelbaar is. Vooral eind 2017 zagen we weinig nieuwe instroom in het kernteam van leerkrachten die vervangen bij ziekte.

In 2017 hebben wij op een aantal onderdelen onze werving fundamenteel veranderd. Wij hebben als eerste ons stagebeleid vernieuwd om te zorgen dat wij vanuit de PABO's voldoende leraren in opleiding (LIO) op onze scholen stageplaatsen kunnen bieden. Dat hebben wij gerealiseerd door onze relatie met twee PABO's, Thomas More Hogeschool in Rotterdam en Hogeschool Utrecht, verder te verstevigen. Wij hebben besloten om het aantal opleidingsscholen te laten groeien naar 15. Voor het schooljaar 2017-2018 hebben we 5 LIO-ers aangenomen.

Als tweede stap hebben wij de voorbereiding getroffen om meer zij-instromers te kunnen werven. Voor het werven van zij-instromers is nieuw beleid ontwikkeld en de mogelijkheden voor subsidiëring onderzocht. Wij hebben contact gezocht met Sportpunt Gouda om te kijken of wij gymleerkrachten kunnen omscholen tot bevoegd basisschoolleerkracht.

Als derde stap hebben wij eind 2017 een medewerker aangesteld voor één dag in de week die zich volledig richt op werving en selectie. Deze medewerker zorgt dat er voldoende potentiële nieuwe leerkrachten beschikbaar zijn voor zowel de schoolteams als het kernteam 'vervangers'. Daarbij hebben wij onze arbeidsmarktcommunicatie aangepast onder meer door de vernieuwing van onze website en het gebruik van sociale media.

Bij het werven van goede directeuren bleek in 2017 ook hier het aanbod beperkt. Daarom hebben wij een nieuw model opgezet om vanuit de eigen personeelsgeleding medewerkers met potentie de kans te bieden het vak te leren van directeur. In 2017 hebben we de functie aspirant-directeur ingevoerd. In een aantal gevallen hebben wij bij het invullen van een nieuwe schooldirectie gekozen voor een tweekoppige directie: een ervaren directeur die al werkzaam is op één van onze scholen en een startende aspirant-directeur. Deze aspirant-directeur is een leerkracht die in twee tot drie jaar de mogelijkheid krijgt zich te ontwikkelen tot schooldirecteur. De aspirant-directeur is direct 'actief als directeur' en volgt daarnaast de opleiding tot schooldirecteur. Hierdoor worden theorie en praktijk gecombineerd. Ieder jaar bekijkt het bestuur of de aspirant-directeur voldoende doorontwikkelt om zelfstandig een school te kunnen leiden. In 2017 waren er drie aspirant-directeuren aangesteld.

Minder ziekteverzuim en eigenrisicodragerschap

Het ziekteverzuim bij De Groeiling is te hoog en moet omlaag. De oorzaak voor de stijging ligt voornamelijk in het oplopen van de middellange- en langetermijn ziektegevallen (langer dan 2 weken). Door actieve aandacht te geven aan deze ziektegevallen vanuit de leidinggevende, met ondersteuning van de HRM beleidsmedewerker, is in de tweede helft van 2017 per medewerker op maat gezocht naar de beste mogelijkheden om re-integratie te versnellen en verbeteren.

De rol van de arbodienst en bedrijfsarts kan cruciaal zijn. Daarom is in de herfstvakantie van 2017 versneld gekozen om over te stappen naar een nieuwe arbodienst, na een uitvoerig onderhands aanbestedingsproject. Hiermee kwam een einde aan een tien jaar durende samenwerking met de voormalige arbodienst en bedrijfsarts.

Scholen en schooldirecties voelden niet wat de kosten waren van een hoog ziekteverzuim. Immers, onze aansluiting bij het vervangingsfonds gaf geen impuls om het (middel)langetermijn ziekteverzuim terug te brengen. In 2017 is met instemming van zowel het directeurenberaad als de gemeenschappelijk medezeg-

genschapsraad besloten over te stappen naar eigenrisicodragers en te stoppen met het vervangingsfonds. Wij hebben dit beleidsrijk gedaan. Wij hebben een allocatiemodel ontwikkeld dat scholen met een echt laag ziekteverzuim profijt geeft. Ook biedt het allocatiemodel een solidariteitsprincipe voor scholen en teams die te maken hebben met langdurig ziekteverzuim waar zij geen directe invloed op hebben. Scholen die zich geen zorgen maken over een hoog ziekteverzuim en geen concrete maatregelen treffen zullen dit in hun schoolbegroting vertaald zien.

Regionaal Transfercentrum Cella: onze succesvolle oplossing voor vervangers

Op 1 januari 2017 is in samenwerking met vijf andere besturen het Regionaal Transfercentrum (RTC) Cella opgericht. In het afgelopen kalenderjaar hebben wij ervaren hoe fijn het is om een 'eigen' professionele organisatie te hebben die probeert zoveel mogelijk vervangingen in te vullen. Elk van de deelnemende schoolbesturen mag 5-6% van de totale formatie aan leerkrachten inbrengen voor het kernteam. Wij wilden rond de 17 fte inbrengen, maar dat is ons in 2017 niet gelukt. Tegelijkertijd zien wij in 2017 dat een aantal Groeiling medewerkers bewust kiest voor het vak van vervanger. Dat vinden wij een mooie ontwikkeling.

Het RTC Cella heeft in 2017 aan 94% van de vervangingsverzoeken van de aangesloten scholen voldaan. Directeuren van de Groeilingsscholen zijn tevreden en waarderen RTC Cella met een 8,3. Dit blijkt uit een extern tevredenheidsonderzoek.

Beleid inzake beheersing uitkeringen na ontslag

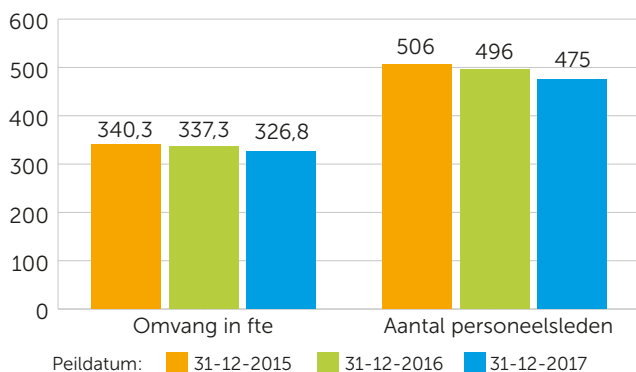
In alle gevallen proberen wij om uitkeringen na ontslag zoveel mogelijk te vermijden. In 2017 zijn er twaalf personeelsleden uit dienst gegaan op basis van een toegekende ontslagvergunning van UWV in het kader van het sociaal plan. Daarnaast zijn er nog acht medewerkers uit dienst gegaan door ontbinding bij de kantonrechter op basis van een vaststellingsovereenkomst.

Voor de verplichtingen die voortkomen uit ontslag zoals een transitievergoeding is in 2016 een voorziening ingericht. Om verplichtingen na ontslag voor ons als werkgever te voorkomen, volgen wij nauwgezet de wettelijke voorschriften en de procedure richting participatiefonds.



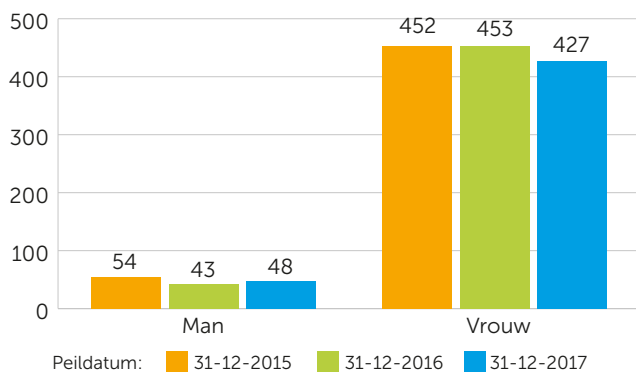
4.3 Personeel in cijfers

Personeelsomvang in fte en aantallen



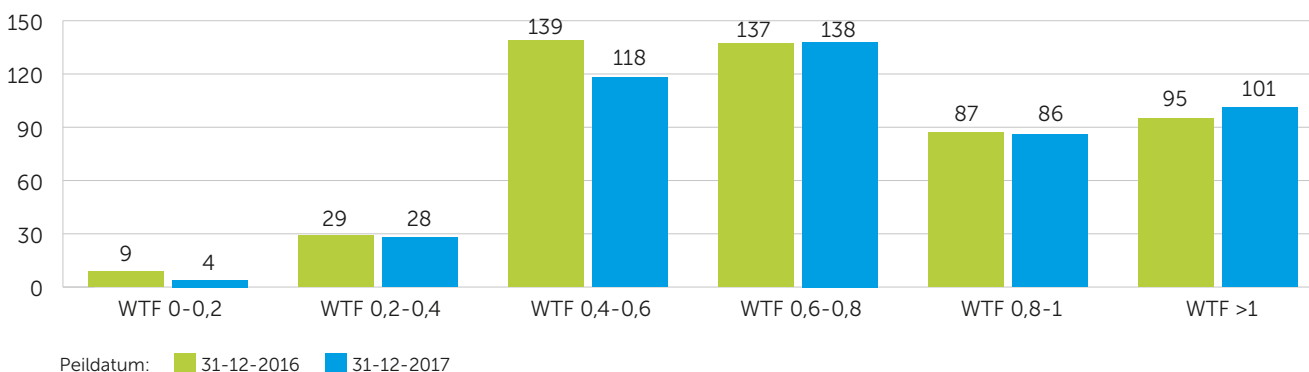
De personeelsomvang is gedaald naar 326,8 fte (3,1%). Het aantal personeelsleden is gedaald naar 475 medewerkers (4,2%).

Aantal personeelsleden per geslacht



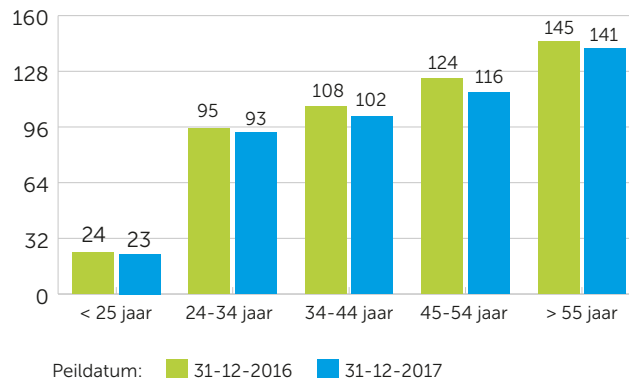
Het aantal mannelijke medewerkers binnen De Groeiling gestegen met 5. Het percentage mannen werkzaam binnen De Groeiling is daarmee ook gestegen tot 11,2%. Onze inzet om meer mannelijke leerkrachten te werven heeft effect.

Aantal personeelsleden per aanstellingsomvang (werktijdfactor)



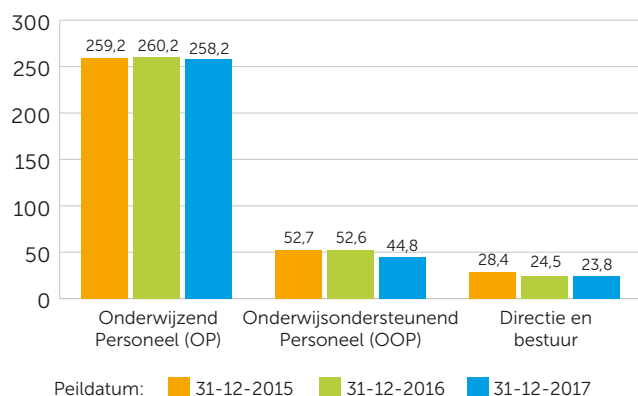
Het aantal kleine aanstellingen (< dan 0,4 WTF) is verder gedaald met 5. Ons doel is om deze kleine aanstellingen te beperken. Hierdoor heeft eind 2017 99,2% van de personeelsleden van De Groeiling een aanstelling van tenminste 0,4 WTF.

Aantal personeelsleden per leeftijdscategorie



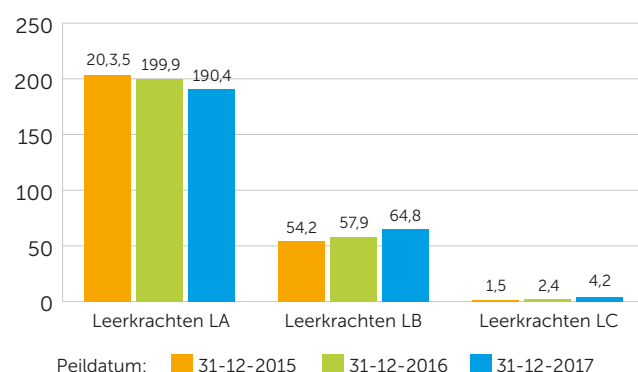
Het percentage jonge medewerkers (< 25 jaar) is stabiel gebleven ten opzichte van 2016 (4,8%). Daarmee zit De Groeiling net boven het landelijke gemiddelde (4,2% in 2017). Het percentage medewerkers van 55 jaar en ouder is licht gedaald met 0,5% tot 29,2%. Hiermee zitten we ruim boven het landelijke gemiddelde van 24,4% (2017). Dit betekent dat De Groeiling de komende jaren een relatief grotere uitstroom zal hebben ten opzichte van andere schoolbesturen.

Omvang per functietype in fte



Het aantal fte leerkrachten is licht gedaald met 2,0 fte. De omvang van onderwijsondersteunend personeel is sterk verlaagd met 7,8 fte onder meer door het afronden van het sociaal plan voor de onderwijsassistenten en leerlingondersteuners. Ook de omvang van directie en bestuur is licht gedaald door de keuze te gaan werken met aspirant directeuren (die benoemd blijven als leerkracht). Het percentage directie en bestuur van de totale personeelsomvang is gelijk gebleven ten opzichte van 2016 (7,3%). Daarmee zit De Groeiling net onder het landelijke gemiddelde van 7,5% (2017). De verhouding OP (79%) en OOP (13,7%) is in De Groeiling eind 2017 meer in balans en meer in lijn met het landelijke gemiddelde, dat in 2017 uitkomt op OP 80,5% en OOP 12,0%.

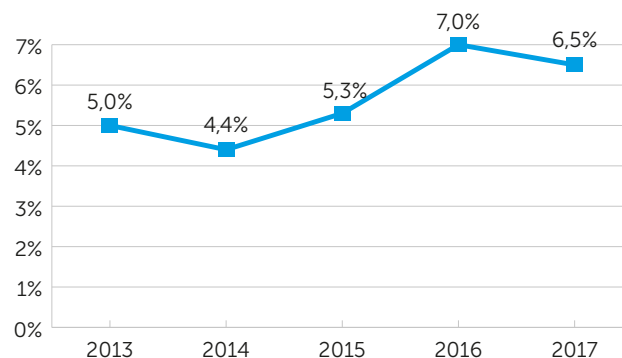
Samenstelling van leerkrachten LA, LB en LC functies (in fte)



Het aantal fte leerkrachten LB en LC is gegroeid met 8,7 fte. De Groeiling heeft 25,0% van haar leerkrachten in een LB functie (stijging van 2,7% ten opzichte van 2016) halen wij niet het streefcijfer van 40% zoals afgesproken in de cao 2016-2017. Dit is gelijk aan het landelijke beeld, waar 26,7% van alle leerkrachten een LB functie heeft. De Groeiling heeft de

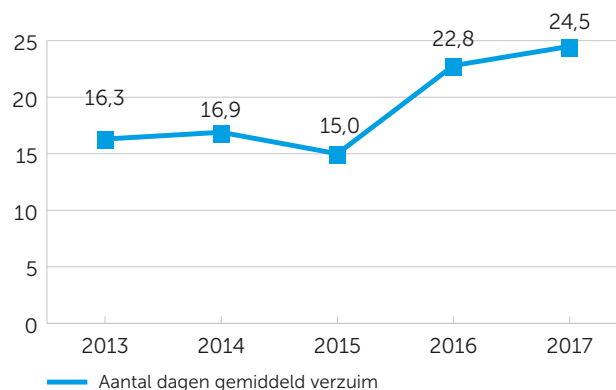
afgelopen twee jaar een grote inhaalslag gemaakt, maar we hebben de functiemix nog onvoldoende toegepast. Ten aanzien van leerkrachten LC voldoen we wel aan de cao-afspraken.

Ziekteverzuimpercentage van 2013-2017

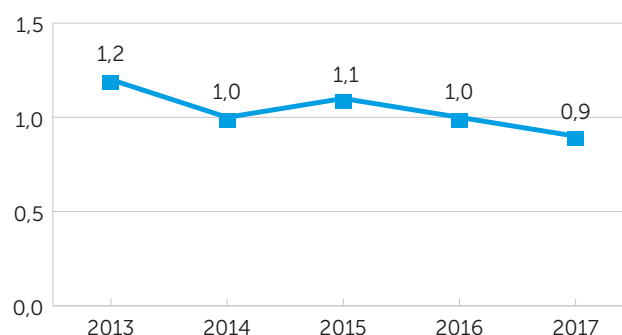


Het ziekteverzuimpercentage is in 2017 gedaald met 0,5%, maar nog steeds veel hoger dan onze beoogde doelstelling. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door langdurig ziekteverzuim; dit is gestegen met 1,7 dagen ten opzichte van 2016. De meldingsfrequentie is daarentegen in 2017 opnieuw licht gedaald.

Ziekteverzuimduur van 2013-2017



Meldingsfrequentie van 2013-2017



Het stakingsdilemma voor bestuurders: steunen of zwijgen?

Het zal niemand zijn ontgaan: de onderwijsbonden hebben in 2017 aan de politiek duidelijk willen maken dat de grens is bereikt. Zij riepen op om salarissen van leerkrachten in het basisonderwijs te verhogen en vroegen om extra middelen om de werkdruk te verminderen en de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren. Om aan te geven dat het menens is werden diverse acties in touw gezet, waaronder landelijke stakingen.

Als schoolbestuur steunden – en steunen wij nog steeds – het doel van de stakingen: ook wij vinden dat er meer geld nodig is om het onderwijs toekomstbestendig te houden. Ook vinden wij het belangrijk dat leerkrachten hun stem kunnen laten horen. De vraag die een ieder echter voor zichzelf moet beantwoorden is of het sluiten van de schooldeuren het passende middel is. Een onderwijsstaking treft immers vooral leerlingen en ouders

Tijdens de eerste stakingsdag, op 5 oktober 2017, kozen wij er binnen De Groeiling voor leerkrachten die bewust besloten het werk neer te leggen te ondersteunen door het salaris op de stakingsdag door te betalen. Daarnaast hebben we onze steun zichtbaar gemaakt door een groep leerkrachten te vergezellen richting Malieveld.

Omdat het na deze eerste stakingsdag stil bleef vanuit Den Haag organiseerde het PO-front op 12 december een tweede stakingsdag. Hoewel wij het stakingsrecht en ieders keuze hierin respecteren hebben we deze keer het salaris van thuisblijvende medewerkers niet doorbetaald. Wel wilden we ook deze dag aandacht besteden aan de werkdruk op onze scholen. Medewerkers van scholen die besloten de deuren te sluiten hebben wij uitgenodigd voor een extra studieochtend waarin wij met elkaar in gesprek gingen over mogelijke oplossingen. Medewerkers die hier aanwezig waren hebben hun salaris wel doorbetaald gekregen. De besproken oplossingen zijn door ons opgepakt om hier in 2018 verder uitwerking aan te geven. Ons initiatief werd ook landelijk gewaardeerd door de aanwezigheid van het lid van het dagelijks bestuur van de PO-raad.

De scholen die op 12 december bewust kozen om geopend te blijven hebben we als bestuur 's middags bezocht en ook met hen gesproken over de werkdruk.

In 2018 krijgt de landelijke actie verder vervolg in de vorm van een estafettestaking. Hoe de stakingsbereidheid van onze medewerkers dan zal zijn weten wij niet, maar de roep om meer geld vanuit Den Haag blijft onverminderd groot.

5. Speerpunt 3 : Maatschappelijke betrokkenheid

Op school- en op Groeilingniveau wordt beleid met betrekking tot stakeholders en educatief partnerschap ontwikkeld. Het aantal scholen dat deel uitmaakt van een kindcentrum neemt toe.

5.1 Voortgang op belangrijke strategische doelstellingen

Nr	Strategisch doel 2019	Doel 2017	Resultaat	
1	In 2019 heeft minimaal 90% van de scholen een in pandige buitenschoolse voorziening.	64%	Door de samenwerking met Kind & Co heeft 64% een in pandige buitenschoolse opvang (BSO).	●●●
2	In 2019 heeft minimaal 60% van de scholen een in pandige voorschoolse voorziening.	65%	Door de samenwerking met Kind & Co heeft 68% een in pandige voorschoolse opvang, zoals een peutergroep of VVE groep.	●●●
3	In 2019 is een kwaliteitskader ontwikkeld dat scholen gebruiken om de samenwerking met de kinderopvang te optimaliseren.	Beleidsstuk gereed van De Groeiling en Kind & Co.	De Groeiling en Kind & Co hebben gezamenlijk een beleidsstuk opgesteld hoe de ontwikkeling en samenwerking rond de opvang van kinderen in de scholen kan gaan verlopen	●●●
4	Het marktaandeel van De Groeiling in de verschillende gemeenten blijft behouden of neemt toe.	Marktaandelen blijven gelijk of nemen toe.	In de plaatsen Moordrecht (Zuidplas), Boskoop (Alphen), Oudewater en Gouda stijgen onze marktaandelen. Alleen in Waddinxveen daalt het marktaandeel van De Groeiling relatief veel. De andere plaatsen is er sprake van een lichte daling.	●●●
5	In 2019 waarderen ouders de communicatie tussen school en ouders met minimaal 0,2 punt hoger dan in 2015.	Tevredenheid oudergeleding van de MR is groter dan 3,0.	Ouders zijn grotendeels tevreden over wijze waarop de scholen met hen communiceren. Zij waarderen de ouderbetrokkenheid gemiddeld met 3,1 op een vijf punts schaal.	●●●
6	In 2019 waarderen leraren de communicatie en samenwerking met ouders hoger met minimale 0,2 punt hoger dan in 2015.	Tevredenheid leerkrachten is groter dan 3,0.	Leerkrachten zijn tevreden over wijze waarop de ouderbetrokkenheid en samenwerking op de scholen gebeurt. Zij waarderen de samenwerking met ouders gemiddeld met 3,4 op een vijf punts schaal.	●●●

De gekleurde bollen geven de voortgang weer aan de hand van het te bereiken doel in 2016:

● is behaald, ● op koers en ● is niet behaald en dus een aandachtspunt.

5.2 Belangrijkste thema's en ontwikkelingen

Onze ouders zijn onze educatieve partners

De wijze waarop ouderbetrokkenheid ingevuld is, verschilt per school. Scholen organiseren ouderavonden en oudercafés op thema's en laten aankomende ouders via open dagen kennismaken. Iedere school heeft een actieve oudergroep (activiteitenraad, oudercommissie of een andere benaming) die samen met teamleden feesten, kamp en andere activiteiten organiseren.

In alle scholen spreken leerkrachten iedere ouder minimaal twee keer per jaar over de voortgang van zijn of haar kind. Indien nodig hebben zij veel vaker contact met ouders. Een groot aantal scholen voert niet alleen het gesprek met ouders, maar ook samen met de kinderen. Alle medezeggenschapsraden kennen een oudergeleding. Deze ouders spreken 5 tot 9 keer per jaar met de schoolleiding over te maken en gemaakte keuzes.

Oog voor privacy

Met het oog op de komende verscherpte wetgeving in mei 2018 heeft De Groeiling in 2018 privacybeleid opgesteld voor het verwerken van leerlinggegevens en is dit beleid getoetst op de haalbaarheid en werkbaarheid binnen een school. Tegelijkertijd hebben wij het privacyreglement vernieuwd volgens de laatste inzichten, een protocol datalekken vastgesteld en hebben alle scholen een template toestemmingsformulier voor ouders/verzorgers ontvangen zodat wij weten waar zij wel of geen toestemming voor geven.

Iedere school is een kindcentrum

In 2015 kozen wij kinderopvangorganisatie Kind & Co als onze strategische partner voor de opvang van de kinderen op onze scholen. In 2016 zijn zij in een groot aantal van onze scholen gestart als aanbieder van peuter- en buitenschoolse opvang. In 2017 is de samenwerking tussen de pedagogische medewerkers en de leerkrachten zichtbaar versterkt.

Twee scholen werken als integraal kindcentrum: Pax Christi (Schatrijk) in Bodegraven met opvang van 0-12 jaar en Kindcentrum De Ontdekkingsreizigers met opvang van – nu nog – 2-12 jarigen. In beide gevallen zijn de pedagogische medewerkers onderdeel van het team en hebben de schooldirecteur als hun (dagelijkse) leidinggevende.

Niet alle scholen werken samen met Kind & Co. Op sommige plekken kiezen we bewust voor een andere samenwerking, met onder meer Junis en Quadrant.

Samenwerking levert ons voordeel op

De samenwerking met de schoolbesturen Stichting Klasse en Stichting De Vier Windstreken en de kinderopvangorganisatie Quadrant in Westergouwe laat zien dat zowel in de school zelf als bestuurlijk veel winst te behalen is voor onze kinderen.

In Haastrecht zijn drie scholen op weg om één school te worden. Dit doen wij samen met Stichting Onderwijs Primair (Vlisterstroom) en Stichting De Vier Windstreken (Morgenster). In anderhalf jaar tijd is door de schoolteams veel bereikt en is duidelijk hoe zij samen hun onderwijs willen gaan geven. Tegelijkertijd is de discussie over de eigen identiteit ingewikkeld. Hier zullen de teams in 2018 nog verder invulling aan moeten geven.

Onze samenwerking met vijf andere besturen in het Regionaal Transfercentrum Cella laat zien dat het inrichten van een 'shared service centrum' ingewikkelde vraagstukken beter kan oplossen.



In het samenwerkingsverband Midden-Holland en Passenderwijs heeft De Groeiling een actieve rol. Ons doel is hierbij de voorzieningen en ondersteuning voor leerlingen die het nodig hebben zo effectief mogelijk in te richten.

Met alle zeven gemeenten is actief gesproken over onderwijshuisvesting, leerplicht, jeugdzorg, subsidiëring peuteropvang en VVE- en achterstandenbeleid. Wij kunnen door ons werk in meerdere gemeenten gemakkelijk ervaringen en beleidskeuzes inbrengen.

Het behouden en vergroten van marktaandeel heeft aandacht nodig

In een aantal gemeenten zien wij dat ons marktdeel in sommige wijken of dorpen groeit en in andere daalt. In Reeuwijk-Brug hebben wij per 1 augustus 2018 de Gerardus Majella gesloten. Wij konden onvoldoende kwaliteit bieden en binnen hetzelfde gebouw waren al twee goede scholen beschikbaar. De dichtstbijzijnde katholieke school bevond zich binnen twee kilometer afstand.

Wij hebben binnen De Groeiling breed geïnvesteerd in PR en communicatie. Een nieuwe website is online gegaan en de huisstijl is aangepast. Ook zijn wij overgestapt van een papieren magazine dat 3-4 keer per jaar verscheen naar een maandelijks online nieuwsbrief.

5.3 Maatschappelijke betrokkenheid in cijfers

De marktaandelen van de Groeilingscholen zijn van de afgelopen drie jaar zijn hieronder weergegeven.

Marktaandeel Moordrecht (gemeente Zuidplas)	2015	2016	2017	Ontwikkeling
De Groeiling	28,5%	29,6%	31,1%	
Scholengroep Holland	36,9%	35,8%	33,8%	
De Vier Windstreken	34,6%	34,6%	35,1%	

De St. Jozefschool groeit relatief meer dan de twee andere scholen die naast elkaar in hetzelfde schoolgebouw zitten.

Marktaandeel Moordrecht (gemeente Zuidplas)	2015	2016	2017	Ontwikkeling
De Groeiling	27,7%	26,4%	25,0%	
Stichting Klasse	19,8%	20,8%	21,9%	
NHS Waddinxveen	21,6%	21,9%	22,0%	
SPCO Lev	25,5%	25,3%	22,9%	
GPOWN	5,4%	5,6%	5,1%	
De nieuwe school	0,0%	0,0%	3,1%	

Voorals De Regenboog heeft minder leerlingen, terwijl de Karminaal Alfrink stijgt. Een deel van deze leerlingen zijn overgestapt naar een school die net opgericht is. En neemt het marktaandeel van het openbaar onderwijs toe.

Marktaandeel Haastrecht (Krimpenerwaard)	2015	2016	2017	Ontwikkeling
De Groeiling	43,5%	39,7%	39,1%	
De Vier Windstreken	33,6%	37,1%	39,1%	
Onderwijs Primair	22,9%	23,2%	21,8%	

De St. Catharinaschool daalt licht ten opzichte van de protestant christelijke school die in hetzelfde schoolgebouw zit, maar wint marktaandeel ten opzichte van het openbare onderwijs.

Marktaandeel Schoonhoven (Krimpenerwaard)	2015	2016	2017	Ontwikkeling
De Groeiling	8,4%	8,1%	7,7%	
Onderwijs Primair	52,2%	50,3%	50,0%	
PCPO Krimpenerwaard	39,4%	41,6%	42,3%	

De Krulleaar daalt nog licht in haar marktaandeel.

Marktaandeel Hazerswoude-Dorp (Alphen)	2015	2016	2017	Ontwikkeling
De Groeiling	37,5%	39,2%	39,1%	
De Wijde Venen	27,9%	25,1%	24,3%	
Morgenwijzer	34,6%	35,7%	36,6%	

De St. Michaëlschool blijft vrijwel gelijk in haar marktaandeel.

Marktaandeel Boskoop (Alphen)	2015	2016	2017	Ontwikkeling
De Groeiling	26,9%	26,1%	26,3%	
Morgenwijzer	7,3%	6,7%	7,0%	
SPCO Lev	49,3%	50,9%	49,9%	
Chr. Onderwijs op Reform. Grondslag	16,5%	16,2%	16,8%	

De Akker en De Zevensprong groeien samen licht in marktaandeel.

Marktaandeel Gemeente Oudewater	2015	2016	2017	Ontwikkeling
De Groeiling	44,5%	45,4%	48,3%	
De Vier Windstreken	20,6%	19,8%	18,8%	
Onderwijs Primair	13,1%	12,8%	11,3%	
Ver. Jenaplanonderwijs Oudewater	21,7%	22,1%	21,6%	

De Maria en St Jozefschool hebben gezamenlijk hun marktaandeel behoorlijk vergroot.

Marktaandeel Gemeente Bodegraven-Reeuwijk	2015	2016	2017	Ontwikkeling
De Groeiling	36,9%	34,8%	34,0%	
Educatis	11,8%	11,5%	11,2%	
De 4 Windstreken	32,4%	31,9%	32,0%	
Stichting Klasse	18,9%	21,8%	22,7%	

Het marktaandeel van de Groeilingscholen in Bodegraven-Reeuwijk is licht gedaald als gevolg van de sluiting van de Gerardus Majella school.

Marktaandeel Gemeente Gouda	2015	2016	2017	Ontwikkeling
De Groeiling	28,1%	27,8%	28,1%	
Neutraal bijzonder onderwijs Casimir	5,1%	5,6%	5,7%	
Basisonderwijs Gereformeerde Grondslag	6,7%	6,9%	6,8%	
Basisschool De Ridderlag	3,4%	3,5%	3,3%	
De Vier Windstreken	14,9%	14,7%	14,1%	
Islamitische scholen Al-Qalam	6,3%	6,5%	6,6%	
Stichting Klasse	15,0%	14,2%	13,8%	
Vereniging CNS	16,0%	16,2%	17,0%	
Jenaplanschool Gouda	4,6%	4,7%	4,6%	

Het marktaandeel van de Groeiling scholen in de gemeente Gouda neemt licht toe, vooral ten opzichte van het protestant christelijke en openbare onderwijs.



Het Fonteintje: strategisch samenwerken in het belang van peuters en ouders

Enkele jaren geleden startte De Groeiling zusterstichting Groeipret, waarmee we op enkele Groeilingscholen peuteropvang mogelijk wilden maken. In 2017 komt peuteropvang onder de Wet Kinderopvang te vallen. Voor De Groeiling en Dorpsschool De Bron in Reeuwijk was dit aanleiding om de samenwerking met KMN Kind & Co, die reeds de naschoolse opvang op De Bron verzorgde, uit te breiden. Met deze verdergaande samenwerking kunnen we de continuïteit van peuteropvang Het Fonteintje op De Bron waarborgen en voldoen aan de verscherpte eisen.

De overname van peuteropvang Het Fonteintje door Kind & Co vond medio 2017 plaats. De peuterleidsters van Het Fonteintje kwamen in dienst bij Kind & Co, een werkgever die hen meer kan bieden dan Stichting Groeipret. Voor de peuters veranderde er niets: zij bleven op de vertrouwde locatie met de vertrouwde gezichten op de groepen.

Kind & Co nam ook de organisatie en administratie van Het Fonteintje over. In het kader van de nieuwe regelingen veranderden de tarieven, toeslagen en subsidies. Ook werden de openingstijden verruimd, waarbij ouders de keuze kregen tussen een kort dagdeel (8.30 tot 12.00 uur) of een lang dagdeel (8.30 tot 13.30 uur).

Het peuterprogramma van Het Fonteintje sluit nauw aan bij de kleutermethodes die op De Bron worden gehanteerd. Hierin wordt aandacht besteed aan de taalontwikkeling, de sociaal-emotionele ontwikkeling, de ontwikkeling van zintuigen en motoriek en voorbereidende rekenvaardigheden. Kinderen maken kennis met samen spelen en samenwerken, nemen deel aan kringactiviteiten en er is aandacht voor zowel de fijne als de grove motoriek. Ook wennen kinderen alvast aan de structuur van de basisschool. Daarnaast biedt het aanknopingspunten voor de taalontwikkeling. Zo wordt de overgang van peutergroep naar basisschool een hele natuurlijke stap.

Meer informatie over Het Fonteintje is te vinden op de [website van De Bron](#).

6. Huisvesting & Organisatie

6.1 Huisvesting en beheer

Wij verzorgen zelf het onderhoud en beheer van de scholen.

Meerjarenonderhoud

Jaarlijks stellen wij een Groeiling-breed meerjarenonderhoudsplan op voor al onze gebouwen of stellen deze bij. Een aantal scholen is gevestigd in een multifunctionele accommodatie (MFA). In die gevallen heeft de MFA haar eigen meerjarenonderhoudsplan.

Veiligheid en toegankelijkheid

Al onze gebouwen zijn goed toegankelijk en veilig. Scholen hebben in 2015 een Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) laten uitvoeren. In de afgelopen jaren hebben de scholen opvolging gegeven aan de gevonden punten.

Nieuwbouw

In 2017 heeft het voortraject plaatsgevonden voor de nieuwbouw van De Regenboog in Waddinxveen Noord en de gemeenteraad is akkoord gegaan met de aanvraag. In dit nieuwe schoolgebouw, dat in 2019 opgeleverd gaat worden, komen twee scholen en opvang voor kinderen van 0-12 jaar. De gemeente is bouwheer en de schoolbesturen praten en sturen actief mee.

Duurzaamheid

In 2017 hebben we de mogelijkheden verkend voor het verduurzamen van onze schoolgebouwen. We zien dat we met duurzaamheidsmaatregelen als LED-verlichting en zonnepanelen de energiekosten kunnen verlagen en de investeringen tussen de 10 en 15 jaar kunnen terugverdienen. Komend jaar zullen we gefaseerd per schoolgebouw de nodige investeringen doen. De Speel- en Werkhoeve is in samenwerking met een lokale coöperatie van bewoners een traject gestart om in 2018 zonnepanelen te leggen op haar dak voor de energievoorziening van de school en buurtbewoners.

Afspraken met gemeenten over huisvesting

Wij sturen actief op (ver)nieuwbouw in de zeven gemeenten waar wij actief zijn. Wij proberen in elke gemeente een Integraal Huisvestingsplan (IHP) op te stellen voor de komende 15 jaar. Hierin maken schoolbesturen en gemeenten afspraken over uitgangspunten voor (ver)nieuwbouw, planning voor onderwijshuisvesting en financiële ruimte vanuit de gemeente.

Met de zeven gemeenten waarin de scholen van De Groeiling gevestigd zijn, hebben wij in 2017 de volgende afspraken gemaakt:

- Gemeente Bodegraven-Reeuwijk:
 - Door sluiting van de Gerardus Majella school zijn alle lokalen teruggeven aan de gemeente.
 - Binnen de gemeente Bodegraven-Reeuwijk is eind 2017 gestart met een IHP. Besluitvorming vindt plaats na de gemeenteraadsverkiezingen in 2018.
 - Bij onze nevenvestiging in de Meije is samen met de gemeente een damwand geplaatst om te voorkomen dat de school wegzakt.

- Gemeente Gouda:
 - In 2017 is binnen de gemeente Gouda een IHP opgesteld. Besluitvorming vindt echter pas plaats in 2018 na de gemeenteraadsverkiezingen. Uitdaging in Gouda is de forse financiële omvang van het plan voor zowel primair als voortgezet onderwijs.
- Gemeente Krimpenerwaard:
 - Met financiële steun van de Stichting ter bevordering van het Katholieke onderwijs zijn de voorbereidingen getroffen om 2018 een portocabin te plaatsen bij de Krullewaard zodat wij ook daar peuteropvang kunnen starten op de locatie.
 - In 2017 is binnen de gemeente Krimpenerwaard een IHP opgesteld en afgerond. In twee sessies met gemeenteraads- en commissieleden hebben wij samen met andere schoolbesturen en de gemeente het plan toegelicht. Besluitvorming vindt plaats na de gemeenteraadsverkiezingen in 2018, maar voor die tijd zal de gemeente een convenant tekenen met de schoolbesturen. De verwachting is dat de gemeenteraad zich kan vinden in het plan en hiervoor ook de financiële ruimte wil bieden.
- Gemeente Oudewater:
 - Het dak van de St-Jozefschool is niet goed. De oorzaak hiervan zijn constructiefouten bij de bouw enkele jaren geleden. De toenmalige aannemer (nu failliet) en dakdekker kunnen niet aansprakelijk gesteld worden. De Groeiling heeft een aantal keren met de gemeente Oudewater samen met het andere schoolbestuur overleg gehad om uit deze situatie te komen. Hierin verschillen wij van mening met de gemeente wie verantwoordelijk is voor de kosten om de constructiefout te herstellen. Naar ons gevoel is de wet hier duidelijk over. Wij hopen dit in 2018 opgelost te hebben.
 - Binnen de gemeente Oudewater is geen IHP. De gemeente heeft de afgelopen jaren veel geïnvesteerd in de schoolgebouwen en voor ons is een IHP hier nu niet noodzakelijk.
- Gemeente Waddinxveen
 - Binnen de gemeente Waddinxveen is in 2016 een IHP vastgesteld voor de komende 15 jaar. Daarbij zijn ook financiële middelen vrijgemaakt om grootschalige renovaties en nieuwbouw mogelijk te maken. Dit heeft geleid tot het nieuwbouwproject in Waddinxveen-Noord voor De Regenboog. In 2017 hebben wij samen met SPCO Lev (Koningin Wilhelminaschool) de kinderopvangorganisatie Quadrant geslecteerd die in het schoolgebouw opvang voor 0-12 jarigen gaat bieden.
 - De Kardinaal Alfrinkschool kan in 2019 op haar huidige locatie in Waddinxveen-Zuid de school grootschalig renoveren wanneer de andere school uit het gebouw vertrokken is.
- Gemeente Zuidplas
 - Binnen de gemeente Zuidplas is gestart met een IHP. Dit zal in 2018 gereed zijn.
 - Voor de St. Jozefschool in de MFA "Turfhuis" is na 2 jaar een eindafrekening opgesteld waarin de bijdrage voor De Groeiling is berekend voor onze aanvullende huisvestingseisen.



6.2 Klachten en geschillen

Iedere school binnen De Groeiling heeft in de schoolgids vermeld hoe de school omgaat met klachten. In eerste instantie handelen wij een klacht op schoolniveau af. Komen partijen er binnen de school niet uit dan bemiddelt het schoolbestuur.

Klachten

In de klachtenregeling van De Groeiling is een rol weggelegd voor de interne contactpersoon, de externe vertrouwenspersoon en de klachtencommissie. De contactpersoon is een personeelslid van de school; de vertrouwenspersoon is een medewerker van de GGD Zuid-Holland. De klachtencommissie is neergelegd bij Landelijke Klachtencommissie Onderwijs van de Stichting Onderwijsgeschillen. Deze commissie verzorgt voor ons de afhandeling van klachten van zowel ouders, verzorgende en leerkrachten. Zij doet uitspraken in mogelijke geschillen.

In 2017 is één officiële klacht vanuit een ouder behandeld door deze klachtencommissie. Daarbij zijn wij in het gelijk gesteld.

Juridische geschillen

In 2017 zijn er geen rechtszaken geweest richting De Groeiling.

6.3 Inkoop en aanbesteding

De Groeiling voldoet aan de nationale en Europese aanbestedingswetgeving. In de eerste helft van 2017 hebben wij onze eerste Europese aanbesteding afgerond voor een distributeur van leermiddelen. In de tweede helft van 2017 zijn twee nieuwe Europese aanbestedingen gestart voor digitale schoolborden en apparatuur (chromebooks en laptops). Deze zullen in 2018 afgerond worden.

Voor contracten ter waarde van 50.000 euro tot 207.000 euro over vier jaar looptijd werken wij met een onderhandse aanbesteding en vragen conform ons inkoopbeleid bij tenminste drie partijen offertes op. Wij beoordelen deze offertes op basis van vooraf opgestelde criteria.

6.4 Privacy

De Groeiling voldoet aan de wetgeving rondom privacy. In 2017 is een nieuwe privacyreglement vastgesteld en gepubliceerd. Wij hebben beleid ontwikkeld voor het beheer van leerlinggegevens waarbij wij streven om gegevens van leerlingen, ouders en verzorgenden slechts in één goede beveiligde digitale applicatie te bewaren. Wij willen ons daarbij verder beperken in het opslaan van gegevens die noodzakelijk zijn om goed onderwijs te kunnen geven. Met een groot aantal uitgeverijen en software leveranciers zijn verwerkersovereenkomsten afgesloten gebaseerd op het landelijke privacy convenant³. Een protocol datalekken is ontwikkeld.

3 www.privacyconvenant.nl

7. Toekomstige ontwikkelingen

Onderwijskwaliteit: meer inzicht in onze toegevoegde waarde

Onze leerkrachten en scholen doen er toe. Zij willen iedere dag het beste uit kinderen halen en kwalitatief goed onderwijs geven. Onze teams en leerkrachten werken gericht aan leeropbrengsten en krijgen steeds meer zicht op hun eigen bijdrage. Door de inzet van digitale oefenmateriaal kunnen zij direct zien welke leerlingen op welke onderdelen extra instructie nodig hebben. Door niet alleen te kijken naar toetsresultaten ten opzichte van landelijke gemiddelden en inspectienormen, maar ook naar de leerontwikkeling (leerwinst) krijgen wij beter in beeld of een school daadwerkelijk in staat is zoveel mogelijk uit haar leerlingen te halen. Hiermee krijgen onze scholen en leerkrachten de komende jaren betere informatie om gericht te kunnen werken. In een aantal van onze scholen kunnen wij meer leergroei bereiken door in de kleuterklassen bewuster in te zetten op beginnende geletterdheid en onze focus meer te richten op leerlingen die gemiddeld en hogere leerresultaten laten zien.

Kwaliteit moet vanuit de medewerkers zelf komen. Wij werken verder aan het vergroten van eigenaarschap bij leerkrachten en teams voor de onderwijskwaliteit. Wij bieden onze medewerkers de ruimte om zich te ontwikkelen en te verdiepen en laten dit terugkomen in de gesprekkencyclus. De kijkwijzer die in 2017 geïmplementeerd is, helpt bij het goed in kaart brengen van de leerkracht-vaardigheden tijdens lesobservaties.

Wij breiden het aantal gerichte professionaliseringstrajecten en lerende netwerken uit binnen De Groeiacademie, onder meer een traject voor 'excellente' leerkrachten en netwerken voor leerkrachten in groepen 1-2 en 8.

De kwaliteitscyclus willen wij nadrukkelijker binnen de scholen laten zien. Een belangrijk instrument hierbij is de schoolzelfevaluatie met een externe audit. In 2018 en verder zullen alle scholen eens in de vier jaar een schoolzelfevaluatie uitvoeren. Ook het bestuur zal in 2018 een bestuurlijke zelfevaluatie laten uitvoeren in het kader van Goed Bestuur vanuit de PO-raad.

Dreigend tekort aan leerkrachten: strategische maatregelen effectueren

In 2017 was het tekort aan leerkrachten voor het eerst echt merkbaar. In de periode waarin het ziekteverzuim hoog was, waren wij niet altijd in staat om een adequate vervangende leerkracht te vinden voor de groep. Ondanks ons goed werkende Regionaal Transfer Centrum Cella en de creativiteit van onze directeuren moesten we ouders of verzorgenden in een enkel geval vragen hun kinderen voor een dag thuis te houden.

Om zorg te dragen dat er voor onze leerlingen in de komende jaren voldoende goede leerkrachten zijn, hebben wij in 2017 een aantal maatregelen getroffen die moeten zorgen dat wij leerkrachten kunnen blijven vinden en behouden. Wij willen onze leerkrachten meer doorgroei mogelijkheden aanbieden door bewust carrière paden te creëren. Nu hebben wij de mogelijkheid om als 'aspirant- directeur' door te groeien naar directeur. Vergelijkbare trajecten willen wij ook realiseren voor 'excellente' leerkrachten, intern begeleiders, maar ook een tweejarig traineeship voor startende leerkrachten via het RTC Cella.

Wij zetten scherp in op werving en selectie. Naast de gerealiseerde nieuwe, bovenschoolse functie 'werving en selectie' eind 2017, werken wij in de komende jaren aan het vergroten van onze potentie om (aankomende) leerkrachten te werven. Betere arbeidsmarktcommunicatie speelt hier een grote rol in door meer gebruik te maken van sociale media als wervingsinstrument, eenduidige en slimme vacatureteksten en bewuster gebruik van de eigen netwerken die scholen hebben. Daarnaast zullen wij in 2018 naast het eerder binden van leraren in opleiding (LIO) een aantal zij-instromers aannemen.

Te hoog ziekteverzuim verminderen

Ons ziekteverzuim is en blijft te hoog. De oorzaak zit vooral in het midden- en lange termijnverzuim. Wij zullen de komende jaren werken aan een cultuur waarin medewerkers en directieteam verzuim door ziekte bekijken vanuit een gedragsinvalshoek en waarin iedereen ervaart dat een lagere ziekteverzuim financieel ruimte oplevert voor de school en de werkdruk verlaagt.

Om dit te bereiken hebben wij in 2017 de basis gelegd door een nieuwe arbodienst te selecteren en per 1 januari 2018 eigen risicodragers te worden. Vanuit de HRM afdeling zullen wij in samenspraak met directieteam gericht casemanagement uitvoeren op de (middel)lange termijn ziekte gevallen om te kijken welke oplossingen voor deze medewerkers mogelijk zijn om weer aan het werk te kunnen. Daarnaast zullen wij in externe analyse laten uitvoeren naar ons ziekteverzuim en de oorzaken hiervan om vervolgens samen met een gespecialiseerd bureau de juiste interventies te bepalen om onze cultuur rond ziekteverzuim te veranderen.

Werkdruk verlagen

In 2017 hebben leerkrachten in het basisonderwijs hun stem krachtig laten horen dat zij de werkdruk te hoog vinden en de salarissen gelijk willen hebben aan leerkrachten in de onderbouw van het voortgezet onderwijs. Voor het eerst in jaren hebben onze leerkrachten gestaakt.

Wij zien ook dat de werkdruk (te) hoog is en vinden het verschil in salaris tussen leerkrachten in het basisonderwijs en voortgezet onderwijs onterecht. Het salarisverschil helpt niet om aan voldoende leerkrachten te komen. Tegelijkertijd zien wij ook dat wij vanuit onszelf ook het nodige kunnen doen om de werkdruk te verminderen. De komende jaren willen wij de administratieve druk reduceren. Om te beginnen maken wij in 2018 op twee scholen een uitgebreide analyse wat wij kunnen schrappen aan administratie en willen de interne aanvraag procedure voor extra ondersteuning vereenvoudigen. Wij willen teams stimuleren om in gesprek te gaan over werkdruk om samen te kijken welke maatregelen genomen kunnen worden om de werkdruk te verlagen. Wij hopen dat de overheid de beloofde werkdrukmiddelen naar voren zal halen zodat wij ook extra menskracht kunnen inbrengen in de teams.

Ambitie en durf te kiezen

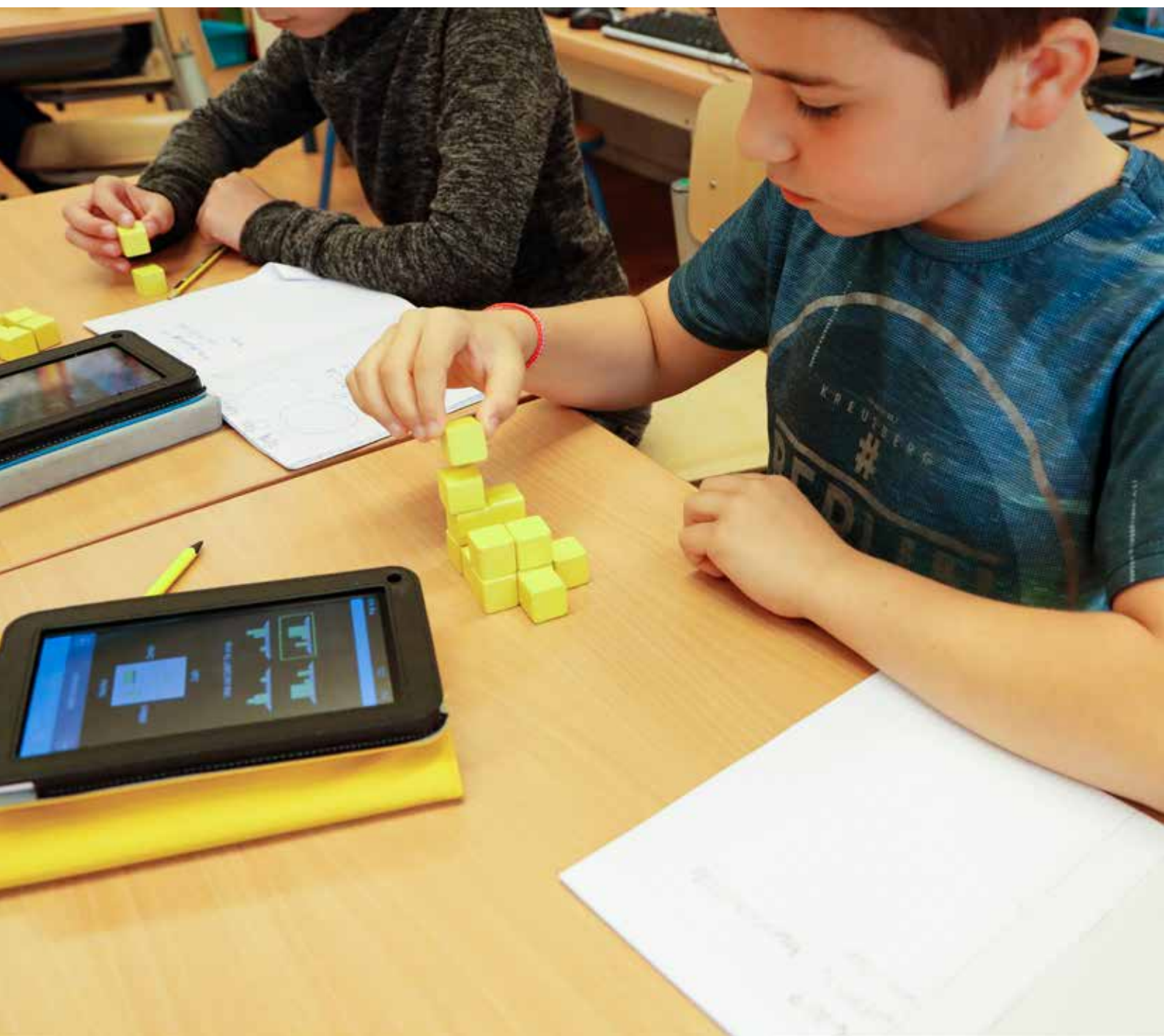
Wij hebben in 2016 al geconstateerd dat wij in sommige plaatsen marktaandeel verliezen. Wij zien dat de keuze voor onze scholen nauwelijks meer bepaald wordt door identiteit, maar veel meer door de sfeer en de reputatie van de school. Een goede reputatie krijg en behoud je door heldere ambities te formuleren, deze te realiseren en kenbaar te maken in de wijk of dorp. Wij willen dat onze scholen nadrukkelijker een keuze maken waarin zij onderscheidend zijn ten opzichte van andere scholen in hun nabijheid. Dat betekent naast het bieden van goed onderwijs als basisvoorwaarde, dat zij ook in hun onderwijsaanbod, didactische en pedagogische aanpak of organisatiewijze een eigen unieke keuze maken. Deze keuze moet aansluiten bij de maatschappelijke ontwikkelingen en de behoeften van de (toekomstige) ouderpopulatie. Wij willen de komende jaren scholen stimuleren om de eigen ambitie te concretiseren en deze via een geleidelijk verandertraject te realiseren. Ambitie zal de norm zijn en wij zullen scholen helpen om ook echt te kiezen. Hierbij kunnen zij gebruik maken van expertise, begeleiding en extra financiële middelen die wij met elkaar binnen De Groeiling beschikbaar kunnen stellen.

8. Financiën

8.1 Jaarrekening en toelichting hierop

In deze paragraaf lichten wij de balans en de staat van baten en lasten van De Groeiling toe. De cijfers zijn ontleend aan de jaarrekening 2017 zoals in dit verslag is opgenomen. In dit hoofdstuk zijn de bedragen in de tabellen afgerond op duizenden euro's.

De Groeiling heeft over 2017 een exploitatieresultaat gerealiseerd van € 16.000 (begroot € -168.000). In 2016 bedroeg het exploitatieresultaat € 189.000. Het totaal van de baten steeg in 2017 ten opzichte van 2016 met € 195.000 tot € 27.414.000, een stijging van 0,7%. Het totaal van de lasten steeg in 2017 ten opzichte van 2016 met € 349.000 tot € 27.409.000. Dit is een stijging van 1,3%. De financiële baten daalden met € 19.000 tot € 10.000.



8.2 Financiële positie (balans)

De verkorte balans is onderstaand weergegeven. De bedragen zijn in duizenden euro's.

Verkorte balans (x € 1.000)	Balans	Balans
	31-12-2017	31-12-2016
Activa		
Materiële vaste activa	3.565	3.258
Financiële vaste activa	233	104
Vorderingen	1.634	1.758
Liquide middelen	6.153	6.041
Totaal	11.585	11.161
Passiva		
Eigen vermogen	6.170	6.154
Voorzieningen	2.195	2.086
Schulden lang	0	0
Schulden kort	3.220	2.921
Totaal	11.585	11.161

Het balanstotaal steeg ten opzichte van 31 december 2016 met € 424.000 tot € 11.585.000. De stijging wordt onderstaand verklaard en nader toegelicht.

Mutaties	Toename (t)	31-12-2017
	afname (a)	31-12-2016
Materiële vaste activa	(t)	307
Financiële vaste activa	(t)	129
Vorderingen	(a)	-124
Liquide middelen	(t)	112
Totaal	(t)	424
Eigen vermogen	(t)	16
Voorzieningen	(t)	109
Schulden kort	(t)	299
Totaal	(t)	424

De materiële vaste activa stegen ten opzichte van 2016 met € 307.000. In 2017 is voor € 1.112.000 in materiële vaste activa geïnvesteerd. De grootste post betreft investeringen in ICT (€ 549.000). Dit zijn grotendeels investeringen in tablets en chromebooks voor leerlingen. De afschrijvingen bedroegen € 728.000. Tevens is beoordeeld of alle materiële vaste activa nog aanwezig zijn. Niet meer aanwezige activa zijn gedisinvesteerd. Deze posten hadden nog een waarde ad € 77.000. Dit bedrag is in 2017 in één keer ten laste van het resultaat geboekt.

De financiële vaste activa stegen ten opzichte van 2016 met € 129.000. Dit betreft betaalde waarborgsommen voor de tablets van de leverancier Snappet. In 2017 zijn vier scholen gestart met Snappet en vier scholen hebben dit verder uitgebreid. Op dit moment werken elf scholen met Snappet.

De afname van de vorderingen met € 124.000 wordt voornamelijk verklaard door een lagere vordering op het Vervangingsfonds (2017 € 99.000; 2016 € 170.000) en door afwikkeling van de vordering inzake het vormen van een Regionaal Transfercentrum Cella waar De Groeiling penvoerder voor is (2017 € 0; 2016 € 80.000).

De liquide middelen zijn met € 112.000 gestegen. Een verklaring voor deze toename staat beschreven in het kasstroomoverzicht dat in de jaarrekening 2017 is opgenomen.

Het eigen vermogen van De Groeiling steeg met een bedrag van € 16.000 tot € 6.170.000.

De Groeiling heeft de volgende voorzieningen:

- **wachtgelden:** aan de voorziening wachtgelden zijn in 2017 betaalde uitkeringen onttrokken. Per 31 december 2017 is er geen voorziening wachtgelden meer.
- **langdurig zieken:** in 2018 is De Groeiling eigenrisicodragers voor ziektevervangings geworden. Per 31 december 2017 is deze voorziening bepaald in verband met het doorbetalen van loon aan drie personeelsleden die niet meer terug zullen keren in hun functie bij De Groeiling. De verplichte doorbetaling gaat door tot het personeelslid na twee jaar ziek uit dienst gaat. In 2017 is € 132.000 gedoteerd en € 19.000 onttrokken aan deze voorziening. Per 31 december 2017 bedraagt de voorziening € 132.000.
- **verlofuren duurzame inzetbaarheid:** in verband met verlofuren die medewerkers kunnen sparen is in 2017 € 7.000 aan de voorziening duurzame inzetbaarheid gedoteerd en is er in verband met de opname van gespaarde uren € 11.000 onttrokken. Per 31 december 2017 bedraagt de voorziening € 9.000.
- **transitievergoedingen:** in 2017 zijn alle personeelsleden in de functie lerarenondersteuner en onderwijsassistent gedwongen ontslagen. De betaalde transitievergoedingen (€ 170.000) zijn onttrokken aan deze voorziening. In verband met reeds afgesloten vaststellings-overeenkomsten is in 2017 € 257.000 gedoteerd aan deze voorziening. Per 31 december 2017 bedraagt de voorziening € 272.000.
- **jubilea:** aan deze voorziening is in 2017 een bedrag ad € 46.000 onttrokken in verband met uitgekeerde jubilea. De dotatie 2017 bedraagt € 24.000. De voorziening jubilea bedraagt per 31 december 2017 € 268.000.
- **onderhoud:** aan deze voorziening is in 2017 een bedrag gedoteerd van € 657.000. Ten laste van de voorziening onderhoud is een bedrag van € 705.000 aan groot onderhoud uitgevoerd. Door de genoemde mutaties daalt de voorziening met € 48.000 tot € 1.513.000.

Het totaal van de voorzieningen bedroeg per 31 december 2017 € 2.195.000.

De kortlopende schulden stegen met € 299.000. Belangrijkste oorzaken zijn de schuld aan de gemeente Zuidplas inzake de afrekening van het schoolgebouw van de St. Jozefschool in Moordrecht ad € 240.000 en de schuld die is opgenomen aan het Ministerie van OCW in verband met het terugbetalen van ontvangen subsidies na 1 augustus 2017 voor het brinnummer 03NX ad € 104.000. De Groeiling heeft dit brinnummer eind 2017 met terugwerkende kracht per 1 augustus 2017 opgeheven.

8.3 Resultaat (staat van baten en lasten)

In de staat van baten en lasten zoals deze is opgenomen in de jaarrekening 2017 worden de baten en lasten over 2017 vergeleken met de opgestelde begroting voor 2017 en met de baten en lasten over 2016. Onderstaand is de verkorte staat van baten en lasten opgenomen. De cijfers zijn ontleend aan de in de jaarrekening opgenomen staat van baten en lasten. De bedragen zijn in duizenden euro's.

Verkorte resultatenrekening (x € 1.000)	Realisatie 2017	Begroot 2017	Realisatie 2016
Ministerie OCW	26.338	25.501	26.070
Overige overheidsbijdragen	272	259	145
Overige baten	804	726	1.004
Totaal baten	27.414	26.486	27.219
Personele lasten	22.413	21.921	22.286
Afschrijvingen	801	768	758
Huisvestingslasten	2.108	1.995	2.069
Overige instellingslasten	2.086	1.995	1.946
Totaal lasten	27.408	26.679	27.059
Saldo baten en lasten	6	-193	160
Financiële baten	10	25	29
Exploitatieresultaat	16	-168	189

De analyse van de verschillen in baten en lasten over 2017 in relatie tot de begroting 2017 en de exploitatie 2016 zijn onderstaand weergegeven.

Mutaties	Expl 2017	In % van	Expl 2017	In % van
Baten en lasten 2017	Bgr 2017	bgr 2017	Expl 2016	expl 2016
Ministerie OCW	837 (v)	3%	268 (v)	1%
Overige overheidsbijdragen	13 (v)	5%	127 (v)	88%
Overige baten	78 (v)	11%	-200 (n)	-20%
Totaal baten	928 (v)	4%	195 (v)	1%
Personele lasten	492 (n)	2%	127 (n)	1%
Afschrijvingen	33 (n)	4%	43 (n)	6%
Huisvestingslasten	113 (n)	6%	39 (n)	2%
Overige instellingslasten	91 (n)	5%	140 (n)	7%
Totaal lasten	729 (n)	3%	349 (n)	1%
Financiële baten	-15 (n)	8%	-19 (n)	-12%
Exploitatieresultaat	184 (v)		-173 (n)	

Baten Ministerie van OCW

De subsidie van het Ministerie van OCW lag in 2017 € 837.000 (3%) boven het begrote bedrag voor 2017 en € 268.000 hoger dan het bedrag in 2016. In de begroting voor 2017 is gerekend met de op dat moment beschikbare informatie omtrent de hoogte van de subsidies, waarbij rekening is gehouden met een verhoging van 1%. De werkelijke bijstelling van de subsidie voor 2017-2018 bedroeg bijna 3%, waarbij 5/12 deel ten goede van 2017 komt (+ € 352.000). In oktober 2017 is er een nabetaling ontvangen voor de bekostiging 2016/2017 ad € 390.000.

Een onderdeel van de baten Ministerie van OCW zijn de baten inzake passend onderwijs die van de samenwerkingsverbanden worden ontvangen. Deze baten waren in 2017 € 89.000 hoger dan begroot en € 60.000 hoger dan in 2016.

Overige overheidsbijdragen

De overige overheidsbijdragen waren € 13.000 hoger dan begroot en € 127.000 gestegen ten opzichte van 2016. Vanuit de gemeente Gouda is geld ontvangen voor een taalproject (baten 2017 € 150.000 en 2016 € 72.000), voor één schakelklas bij De Goudakker (€ 24.000) en voor de gymzaal van De Oostvogel (€ 17.000). De subsidie inzake het taalproject was € 78.000 hoger dan in 2016. De Pax Christisch school ontving van de gemeente Bodegraven-Reeuwijk € 41.000 inzake een schakelklas (2016 € 19.000) en de Mariaschool ontving € 20.000 inzake de gymzaal. Dit is een vergoeding voor de jaren 2015 t/m 2017.

Overige baten

De overige baten waren € 78.000 hoger dan begroot in 2017 en zijn € 200.000 gedaald ten opzichte van 2016. De grootste verschillen ten opzichte van de begroting betreffen de hogere baten inzake verhuur ad € 192.000 (hiervoor was € 178.000 begroot) en de hogere baten inzake detachering van personeel ad € 283.000 (hiervoor was € 227.000 begroot).

De hogere baten inzake verhuur komen door de intensieve samenwerking met Stichting KMN Kind & Co en de hogere baten inzake de detachering van personeel komt onder meer doordat één directeur van de Groeiling vanaf 1 augustus 2017 voor het schooljaar 2017-2018 voor 0,5 fte gedetacheerd is bij de Stichting Morgenwijzer.

De grootste verschillen ten opzichte van de realisatie 2016 betreffen de lagere baten inzake baten van derden. Realisatie 2017 was € 82.000, tegenover € 218.000 in 2016. In 2016 bestond deze post voor € 132.000 uit baten inzake het opzetten van het Regionaal Transfercentrum Cella. In 2017 zijn hier geen baten meer voor ontvangen. Tevens heeft De Groeiling in 2016 € 59.000 van het Vervangingsfonds ontvangen inzake de trede-indeling. In 2017 zijn er geen baten inzake de trede-indeling.

Financiële baten

De financiële baten zijn € 14.000 lager dan de begroting 2017 en daalden ten opzichte van 2016 met € 18.000. Door de renteontwikkelingen staan de financiële baten steeds meer onder druk.

Personele lasten

De personele lasten bedroegen in 2017 € 22.414.000. Dit is € 493.000 meer dan begroot was voor 2017 en € 127.000 hoger dan de realisatie 2016. De personele lasten bestaan uit de loonkosten van de medewerkers in dienst van De Groeiling en de overige personele kosten zoals inhuur van personeel, schoolbegeleiding, scholing, personeelsbijeenkomsten en verzuimbeheer. De formatieve bezetting nam in 2017 verder af (2017 gemiddeld 338 fte en 2016 gemiddeld 345 fte), mede door het ontslag van de onderwijsassistenten en leraarondersteuners, daarentegen zijn de overige personele kosten ten opzichte van 2016 met € 205.000 gestegen (2017 € 1.613.000 t.o.v. 2016 € 1.408.000).

De belangrijkste stijging betreft de dotaties (dotatie minus onttrekking/vrijval) aan de personele voorzieningen. In 2017 is voor een bedrag ad € 175.000 gedoteerd ten opzichte van € 66.000 in 2016. Een uitleg van deze dotaties staat beschreven in hoofdstuk 8.2. Verder zijn de loonkosten vervangingen via RTC gestegen van € 40.000 naar € 160.000. Dit zijn vervangers die niet bij De Groeiling in dienst zijn maar via de overige aangesloten besturen via het RTC als vervanger ingezet worden.

In 2017 heeft De Groeiling € 1.199.000 aan uitkeringen ontvangen (2016 € 1.017.000). Dit zijn voornamelijk uitkeringen van het Vervangingsfonds (2017 € 871.000; 2016 € 868.000). De overige uitkeringen betreffen van het UWV ontvangen zwangerschapsuitkeringen ad € 201.000, bijdragen van overige bij het RTC Cella aangesloten besturen ad € 93.000, levensloopuitkeringen ad € 11.000 en overige uitkeringen ad € 23.000.

Afschrijvingen

De afschrijvingen over 2017 waren € 33.000 hoger dan begroot en € 43.000 hoger dan de afschrijvingen in 2016. In 2017 is de aanwezige materiële vaste activa beoordeeld. Niet meer aanwezige activa is opgeschoond. Deze activa had nog een waarde ad € 77.000 (2016 € 79.000).

Totaal is voor een bedrag ad € 1.112.000 geïnvesteerd in meubilair, inventaris, ICT en leermiddelen. In 2017 is een investering ad € 239.000 geboekt inzake de nieuwbouw van de St. Jozefschool in Moordrecht. Dit pand is m.i.v. 1 augustus 2015 in gebruik genomen, maar de afrekening is pas eind 2017 ontvangen van de Gemeente Zuidplas. Voor deze investering is een inhaalafschrijving gedaan vanaf 1 augustus 2015. De totale afschrijving voor deze investering bedraagt in 2017 € 29.000. Deze afschrijving was niet begroot. In 2017 is er voor een bedrag ad € 549.000 geïnvesteerd in ICT (2016 € 388.000). De afschrijvingslasten voor ICT stegen van € 275.000 naar € 289.000 in 2017.

Huisvesting

De huisvestingslasten van De Groeiling waren € 112.000 hoger dan de begroting voor 2017 en zijn ten opzichte van 2016 met € 38.000 gestegen.

Voor energie en water zijn de lasten € 19.000 hoger dan was begroot en € 30.000 hoger dan de realisatie 2016. Door de koude winter van 2016-2017 stegen de energiekosten.

De dotatie aan de voorziening onderhoud bedroeg in 2017 € 657.500. In verband met het plaatsen van een damwand bij de Milandschool in de Meije is een éénmalige extra dotatie gedaan ad € 37.500. Deze dotatie was niet begroot.

Overige instellingslasten

De overige instellingslasten waren € 90.000 hoger dan de begroting 2017 en € 140.000 hoger dan de exploitatie over 2016. De verhoging heeft vooral te maken met de verdergaande digitalisering bij De Groeiling. De kosten voor onderwijskundige licenties stegen met € 87.000, de kosten voor overige licenties stegen met € 39.000 en de kosten inzake telefonie en dataverbindingen kwamen € 8.000 hoger uit. In de begroting 2017 was onvoldoende rekening gehouden met deze stijging.

Ten opzichte van 2017 heeft De Groeiling ook meer gebruik gemaakt van externe advisering (+ € 25.000) en zijn de kosten inzake de samenwerking in Haastrecht met € 10.000 gestegen ten opzichte van 2016.

8.4 Kengetallen per balansdatum

De jaarrekening 2017 leidt tot de volgende kengetallen.

Kengetallen	2017	2016
Liquiditeitsratio	2,42	2,67
Solvabiliteitsratio (excl. voorzieningen)	0,53	0,55
Solvabiliteitsratio (incl. voorzieningen)	0,72	0,74
Kapitalisatiefactor (balanstotaal excl.gebouwen/totale baten)	40,7%	40,1%

De liquiditeitsratio geeft aan in hoeverre de Stichting op korte termijn aan haar verplichtingen kan voldoen. Dit getal dient groter dan 1 te zijn. Het getal 2,42 geeft aan dat 2,42 keer kan worden voldaan aan de uitstaande kortlopende verplichtingen. De liquiditeitsratio is met 9,4% gedaald ten opzichte van 2016.

De solvabiliteitsratio geeft aan in hoeverre een organisatie de financiële verplichtingen aan verschaffers van vreemd vermogen kan nakomen. Er is sprake van een goede solvabiliteit indien deze boven de 0,4 inclusief voorzieningen ligt. De solvabiliteitsratio (inclusief voorzieningen) is licht gedaald ten opzichte van 2016 en ligt ruim boven de norm.

De kapitalisatiefactor is vastgesteld exclusief de onder materiële vaste activa opgenomen gebouwen. Deze factor geeft aan of er voldoende financiële ruimte is om te kunnen investeren. De kapitalisatiefactor lag met 40,7% boven het door de Commissie Don geadviseerde niveau van minimaal 35% voor grotere organisaties.



De Groeiling hanteert een aantal eigen kengetallen die de financiële situatie van De Groeiling weergeven.

	Realisatie	Begroot	Realisatie
Kengetallen (baten en lasten)	2017	2017	2016
Personele lasten in % van totale lasten	81,8%	82,2%	82,4%
Verhouding rijksbijdrage / totale baten	96,1%	96,3%	95,8%
Resultaat in % van totale baten 0,1%	0,1%	-0,6%	0,7%

Het aandeel van de personele lasten in de totale lasten is in 2017 ten opzichte van het voorgaande jaar licht gedaald en bleef onder de maximale norm van 83% die De Groeiling hierbij hanteert. De verhouding van rijksbijdrage ten opzichte van de totale baten is licht gestegen ten opzichte van 2016. Dit komt omdat de rijksbaten, in verband met de nabetaling in 2017 voor het schooljaar 2016-2017, verhoudingsgewijs meer zijn gestegen dan de overige baten.

De rentabiliteit liet een positief bedrijfsresultaat zien in 2017.

8.5 Resultaatbestemming

Het positieve resultaat over 2017 van € 16.000 is gedoteerd aan de algemene reserve.

8.6 Treasury

In april 2017 heeft de Raad van Toezicht een nieuw treasurystatuut vastgesteld dat voldoet aan de nieuwe 'Regeling beleggen lenen en derivaten OCW 2016' en waarin is vastgelegd op welke wijze De Groeiling haar beschikbare financiële middelen beheert, bestuurt en bewaakt.

De Groeiling beheert de beschikbare overheids- en eigen middelen op zodanige wijze dat zowel de liquiditeit als de solvabiliteit voldoende zijn gewaarborgd.

De Groeiling heeft op dit moment geen beleggingen, beleningen en derivaten.

9. Continuïteitsparagraaf

9.1 A1: Ontwikkeling in leerlingenaantallen en personele bezetting

De verwachte ontwikkelingen ten aanzien van leerlingenaantallen en personele bezetting laten het volgende beeld zien.

	Realisatie	Begroot	Begroot	Begroot
Ontwikkelingen leerlingenaantal	2017	2018	2019	2020
Leerlingen per teldatum 1 oktober	4.781	4.803	4.775	4.719
	4.781	4.803	4.775	4.719

	Realisatie	Begroot	Begroot	Begroot
Ontwikkelingen personele bezetting in fte*	2017	2018	2019	2020
(Aantallen inclusief vervangingen)				
Directie en management	23,8	23,6	23,6	23,6
Onderwijzend personeel	258,2	257,5	255,0	252,5
Onderwijsondersteunend personeel	44,8	43,0	43,0	43,0
Totaal personele bezetting	326,8	324,1	321,6	319,1

* Peildatum per 31 december 2017

9.2 A2: Meerjarenbegroting en meerjarenbalans

In de meerjarenbegroting 2018-2021 is een inventarisatie gemaakt van toekomstige ontwikkelingen en mogelijke financiële consequenties. Rekening is gehouden met:

- de daling van het aantal leerlingen (en dus vermindering van inkomsten);
- lichte personele reductie in verband met minder leerlingen;
- gewenste investeringen en overige bezuinigingen.

Resultatenrekening (x € 1.000)	Realisatie 2017	Begroot 2018	Begroot 2019	Begroot 2020
Ministerie OCW	26.338	25.490	25.059	24.996
Overige overheidsbijdragen	272	75	47	47
Overige baten	804	776	668	644
Totaal baten	27.414	26.341	25.774	25.687
Personele lasten	22.413	21.727	21.042	20.856
Afschrijvingen	801	751	844	850
Huisvestingslasten	2.108	2.039	2.037	2.025
Overige instellingslasten	2.086	2.075	1.902	1.947
Totaal lasten	27.408	26.592	25.825	25.678
Saldo baten en lasten	6	-251	-51	9
Financiële baten	10	15	15	15
Exploitatieresultaat	16	-236	-36	24

Om te kunnen beoordelen wat het effect is op de reserves en voorzieningen is onderstaande meerjarenbalans opgesteld:

Verkorte balans (x € 1.000)	Balans 31-12-2017	Balans 31-12-2018	Balans 31-12-2019	Balans 31-12-2020
Activa				
Materiële vaste activa	3.565	4.077	4.131	3.832
Financiële vaste activa	233	233	233	233
Vorderingen	1.634	1.620	1.620	1.610
Liquide middelen	6.153	5.246	5.217	5.577
	11.585	11.176	11.201	11.252
Passiva				
Algemene reserve	6.052	5.816	5.780	5.804
Algemene reserve privaat	118	118	118	118
Voorzieningen	2.195	2.022	2.113	2.150
Schulden kort	3.220	3.220	3.190	3.180
	11.585	11.176	11.201	11.252

Omdat wordt voldaan aan de voorwaarden dat er geen sprake is van majeure investeringen en/of volledige doordecentralisatie van de huisvesting is het voldoende om in de continuïteitsparagraaf de aankomende 3 jaar op te nemen.

Op basis van de bovenstaande meerjarige rekening van baten en lasten en balans kunnen de onderstaande kengetallen worden berekend. De kengetallen liggen voor de betreffende periode boven de norm.

	Realisatie	Begroot	Begroot	Begroot
Kengetallen (baten en lasten)	2017	2018	2019	2020
Personele lasten in % van totale lasten	81,8%	81,7%	81,5%	81,2%
Verhouding rijksbijdrage / totale baten	96,1%	96,8%	97,2%	97,3%
Resultaat in % van totale baten	0,1%	-0,9%	-0,1%	0,1%

	Realisatie	Begroot	Begroot	Begroot
Kengetallen	2017	2018	2019	2020
Liquiditeitsratio	2,42	2,13	2,14	2,26
Solvabiliteitsratio (excl. voorzieningen)	0,52	0,52	0,52	0,52
Solvabiliteitsratio (incl. voorzieningen)	0,72	0,71	0,72	0,72
Kapitalisatiefactor (balanstotaal excl.gebouwen/totale baten)	40,7%	42,3%	43,3%	43,7%

9.3 B1: Interne controle en risicobeheersing

De Groeiling werkt met een jaar- en meerjarenbegroting op school- en op bestuursniveau. Hiervan afgeleid stellen wij ieder jaar een meerjaren-bestuursformatieplan op. De begroting is een taakstellend budget, waarvoor de budgethouders gemandateerd zijn. De budgethouders hebben voldoende mogelijkheden om informatie te krijgen over de realisatie van de begroting, zodat zij de lasten kunnen beheersen.

Ieder kwartaal stellen wij een periodieke rapportage op die besproken wordt in het directeurenberaad, de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad en de Raad van Toezicht. Deze rapportages geven inzicht in de ontwikkeling op strategisch beleid, onderwijskwaliteit, personeel, financiën en huisvesting. In deze rapportage laten wij ook zien in hoeverre wij de ambities en doelen uit het strategische meerjarenplan en de begroting weten te realiseren.

Schooldirecteuren leggen op hun beurt twee keer per jaar rekenschap af via de managementrapportage over de prestaties van hun school op het gebied van onderwijs, personeel en financiën. Met directeuren en steeds meer het gehele schoolteam voeren wij gesprekken op basis van deze managementrapportages. Daar waar nodig bieden wij vanuit het bestuur extra ondersteuning aan het team of interveniëren wij als er grote risico's dreigen. Bovendien spreken wij met enige regelmaat de verschillende medezeggenschapsraden op de scholen om mogelijke risico's vroegtijdig te identificeren.

Zowel de personele mutaties als de materiële mutaties (facturen) worden digitaal doorgegeven en verwerkt in de administratie bij het administratiekantoor OHM. Hiermee blijft de sturingsinformatie actueel en correct.

Alle budgethouders hebben online inzicht in de exploitatie versus de begroting en de exploitatie van voorgaand jaar. Hiermee kunnen zij de kosten in de gaten houden en weten ze welke investeringsruimte ze nog hebben. De Groeiling gebruikt hiervoor het online managementinformatiesysteem OHMiX en Youforce. In deze systemen zijn de financiële gegevens te raadplegen op gebied van baten en lasten alsmede de balanspositie. De informatie wordt dagelijks ververs. Via deze systemen is ook personele informatie beschikbaar in zowel omvang (fte's) als in geld (loonkosten). Ook is zicht op verzuimcijfers en andere relevante informatie omtrent personeel.

9.4 B2: Belangrijkste risico's en onzekerheden

De Groeiling wil haar risico's kennen, zoveel mogelijk beheersen en voorbereid zijn om, als deze risico's zich voordoen, juist te kunnen handelen. In 2016 is in samenspraak met twee directeuren en de controller een nieuwe risicoanalyse opgesteld. Deze is in 2017 aangepast in het kader van de meerjarenbegroting.

Hieronder staat een overzicht van de belangrijkste risico's. Per risico is aangegeven wat de kans is dat dit risico zich voordoet en wat de financiële gevolgschade is met een minimaal en een maximaal bedrag. De gevolgschade is een schade die niet uit de reguliere exploitatie gedekt kan worden en een beroep doet op de algemene financiële reserves. Na het overzicht geven wij per risico een korte toelichting en beschrijven wij de maatregelen die wij nemen om de kans dat het risico zich voordoet zoveel mogelijk te beperken.

Nr	Meerjarige risico's	Omschrijving	Kans	Minimaal scenario gevolg schade	Maximaal scenario gevolg schade
1	Onderwijskwaliteit	Onderwijskwaliteit komt niet overeen met de minimale standaard van De Groeiling.	25%	€ 150.000	€ 270.000
2	Aantal leerlingen	Geprognoseerde aantal leerlingen komt niet overeen met het aantal ingeschreven leerlingen.	50%	€ 150.000	€ 300.000
3	Aantal leerkrachten	Aantal leerkrachten in dienst komt niet overeen met het aantal benodigde leerkrachten.	50%	€ 200.000	€ 600.000
4	Bezettingsgraad kernteam RTC	Leerkrachten in het RTC zijn minder ingezet dan begroot.	50%	€ 140.000	€ 340.000
5	Kosten ziektevervang	Het inzetten van vervangende leerkrachten gefinancierd uit eigen middelen (eigenrisicodragers).	75%	€ 360.000	€ 1.080.000
6	(Buiten)onderhoud en huisvesting	Meerjarenonderhoudsplan komt niet overeen met het noodzakelijk onderhoud van de schoolgebouwen.	25%	€ 260.000	€ 1.000.000
7	Onvolledige bekostiging rijk voor personeelslasten	Bekostiging van het rijk voor personeelslasten komt niet overeen met de feitelijke kosten.	50%	€ 680.000	€ 1.020.000

Per risicocategorie is een onderbouwing van het risico geformuleerd en zijn de beheersmaatregelen geformuleerd.

Onderwijskwaliteit

De onderwijskwaliteit op de school is niet op orde, waardoor de onderwijsinspectie de school als (zeer) zwak lijkt te gaan beoordelen. Om deze situatie te voorkomen kan het noodzakelijk zijn om een intensief verbetertraject te starten met externe deskundigen. Kosten zijn rond de € 30.000 per traject. Daarnaast moet er vaak versneld afscheid genomen worden van één of meer medewerkers die niet meer in staat zijn om aan de kwaliteitsnormen te voldoen. De financiële omvang van de afwikkeling van arbeidsrechtelijke procedures van een dergelijke interventie ligt tussen € 20.000 en € 60.000 per situatie, inclusief betaling transitievergoedingen. In onze risicoanalyse zien wij deze situaties hooguit drie keer ontstaan in de komende vier jaren. Ingeschatte kosten van de risico's liggen tussen $(€ 30.000 + € 20.000) * 3 = € 150.000$ en $(€ 30.000 + € 60.000) * 3 = € 270.000$.

Risicobeheersende maatregelen	Werking
Iedere school, team en leerkracht heeft goed zicht op de onderwijsresultaten op basis van data, weet hierop te sturen en weet op basis van eigen inzicht en gegevens vroegtijdig te signaleren, te analyseren en het onderwijs bij te stellen.	Voldoende
De Groeiling stuurt in haar planning- en controlecyclus op de onderwijskwaliteit. Het CvB bespreekt minimaal twee keer per jaar met de school de onderwijsresultaten.	Voldoende
We hebben ervaring met en een proces uitgewerkt dat in werking kan treden als er extra ingegrepen moet worden in de onderwijskwaliteit.	Goed
Het CvB spreekt tenminste één keer in de twee jaar met de MR van iedere school, waarbij onderwijskwaliteit op de desbetreffende school een onderwerp van gesprek is.	Goed
We werken met een geformaliseerd en uitgewerkt kwaliteitssysteem waarbij eigenaarschap van scholen en teams centraal staat, onder andere door schoolzelfevaluatie en het inzetten van audits.	Voldoende

Aantal ingeschreven leerlingen

Schooldirecteuren prognosticeren jaarlijks voor een periode van vier schooljaren. De 1-oktobertelling is cruciaal voor de bekostiging. De prognose wordt bepaald door de demografische ontwikkelingen en het marktaandeel van de school. De prognoses voor De Groeiling wijken historisch gemiddeld 0,5% af van het werkelijke aantal ingeschreven leerlingen. Op schoolniveau zijn de verschillen groter. De afgelopen jaren was het aantal geprognostiseerde leerlingen lager ingeschat dan de uiteindelijke tellingen.

Een verschil van 0,5% op basis van de oktobertelling in 2017 is 24 leerlingen en een verschil in de rijksbaten van ongeveer € 150.000. Over vier jaar is de inschatting dat gemiddeld hooguit 50 leerlingen te laag geprognostiseerd worden. Een totaal bedrag van € 300.000.

Doordat ouders/verzorgenden van school wisselen of niet langer de school kiezen alleen gebaseerd op identiteit, zijn de schommelingen van leerlingenaantallen de komende jaren wat groter.

Risicobeheersende maatregelen	Werking
Iedere school heeft zicht op de ontwikkeling van zijn of haar marktaandeel en op de demografische ontwikkeling. Jaarlijks vult de school op basis van deze cijfers, toezeggingen van ouders en ontwikkelingen in de wijk haar vierjarige prognose in op basis van een Groeiling-breed template. Het voorspellen op langere termijn blijft ingewikkeld; de meeste scholen prognosticeren op langere termijn voorzichtig.	Matig
Het CvB bespreekt de prognoses en maakt hierover afspraken met scholen. Als er specifieke interventies gepland zijn worden er afspraken gemaakt over het tijdspad en het soort interventie.	Goed
Tenminste twee keer per jaar wordt het aantal ingeschreven leerlingen en het beoogde aantal leerlingen besproken tussen schooldirecteuren en het CvB en wordt waar nodig bijgesteld.	Goed
Jaarlijks analyseren we onze meerjarenprognose ten opzichte van het aantal ingeschreven leerlingen om zicht te krijgen op de kwaliteit van het eigen prognoseproces.	Goed

Aantal leerkrachten en medewerkers in dienst

De komende jaren heeft De Groeiling gemiddeld 10 fte nieuwe leerkrachten nodig op basis van de uitstroomprognose. De arbeidsmarkt voor leerkrachten wordt krappere. Indien wij onvoldoende leerkrachten in dienst kunnen nemen zullen we op andere manieren de groepen moeten bemensen, bijvoorbeeld via uitzendkrachten en/of zzp-ers. De kosten van deze ingehuurd leerkrachten zijn hoger. Gemiddeld zullen de kosten per 1 fte leerkracht gemiddeld € 100.000 zijn in plaats van € 60.000. Een verhoging van € 40.000 per 1 fte. In de komende vier jaren zien we een risico van een tekort van tussen de 5 fte ($€ 40.000 \times 5 = € 200.000$) en 15 fte ($€ 40.000 \times 15 = € 600.000$).

Risicobeheersende maatregelen	Werking
We sturen meerjarig op financiën en personeelsomvang in onze planning- en controlecyclus met de meerjarenbegroting en het meerjarenformatieplan.	Goed
We zijn in de regio een aantrekkelijke werkgever door onze scholen, omvang, de Groeiacademie en het begeleidingstraject voor startende leerkrachten	Goed
We werken met vijf besturen samen in het Regionaal Transfercentrum Cella om een grotere groep leerkrachten in een vroeg stadium te werven, te binden en te boeien.	Goed
We hebben geïnvesteerd in een medewerker werving en selectie (0,2 fte) en hebben de middelen verhoogd voor arbeidsmarktcommunicatie. Daarnaast is stagebeleid ingevoerd, zijn de relaties met de Pabo's versterkt en zijn speciale mogelijkheden voor zij-instromers gereed.	Voldoende

Bezettingsgraad kernteam RTC

We werken met een kernteam van leerkrachten die via RTC Cella in de eigen scholen als vervanger of in andere scholen van de deelnemende besturen ingezet worden. De kosten van deze leerkrachten zullen 'terugverdiend' moeten worden. De Groeiling gaat uit van een gemiddelde bezettingsgraad van 85%. Een lagere bezettingsgraad van 80% levert een financieel risico van ongeveer € 35.000 per jaar. Over vier jaar ($4 \times € 35.000$) is dit € 140.000. Een bezettingsgraad van 75% heeft een financieel risico van ongeveer € 85.000 per jaar. Over vier jaar ($4 \times € 85.000$) is dit € 340.000.

Risicobeheersende maatregelen	Werking
We werken met een maandelijkse rapportage vanuit het RTC over de bezettingsgraad en de aanvragen vanuit scholen.	Goed
De tariefstelling van de vervangers zijn gebaseerd op de reële inzetbaarheid van de vervangers	Goed
Met de leerkrachten in het kernteam zijn maatwerk afspraken gemaakt over hun flexibele inzet.	Voldoende

Kosten ziektevervang

We hebben besloten om per 1 januari 2018 eigenrisicodragers te worden en niet meer gebruik te maken van het vervangingsfonds voor het vergoeden van vervangers. Als het ziekteverzuimpercentage hoger ligt dan hetgeen waarop begroot is en daarmee de behoefte aan vervangers toeneemt, zullen de kosten stijgen. Voor de meerjarenbegroting is gerekend met een ziektepercentage van gemiddeld 6%, waarbij de ambitie is om dit terug te brengen naar 5,5%. De kosten voor vervangingen bij 0,5% hoger ziekteverzuim zijn per jaar gemiddeld € 90.000. De kosten voor ziektevervangingen over vier jaar liggen gemiddeld tussen € 360.000 ($4 \times € 90.000$) bij een ziektepercentage van gemiddeld 6,5% en € 1.080.000 ($4 \times € 270.000$) bij een ziektepercentage van gemiddeld 7,5%.

Risicobeheersende maatregelen	Werking
We stellen per school een maandelijkse detailrapportage op over de hoogte van het ziekteverzuim, andere kengetallen en gevallen van midden- en langetermijn ziekteverzuim. Deze kengetallen worden één keer per kwartaal besproken met de directeuren.	Goed
Ziekteverzuim heeft de aandacht van teams, directeuren en het bestuur. Interventiemogelijkheden en programma's ter bevordering van vitaliteit zijn ingevoerd.	Matig
De arbodienst werkt nauw samen met leidinggevende en HRM beleidsmedewerker om adequaat te anticiperen op signalen van uitval. Zij helpt om scherp te analyseren wat de hoofdoorzaak is van het ziekteverzuim: ziekte, niet (meer) geschikt voor de functie en/of een (sluimerend) arbeidsconflict. Zo kan tijdig de juiste interventie ingezet worden	Voldoende

(Buiten)onderhoud en huisvesting op orde

In vrijwel alle gemeenten zal in het komende jaar een integraal huisvestingsplan opgesteld worden of is al opgesteld. Hiermee hebben wij concrete afspraken met de gemeente en in samenspraak met de andere schoolbesturen over mogelijke vernieuwbouw (grootschalige renovatie) en/of nieuwbouw van schoolgebouwen. Bij (ver)nieuwbouw is De Groeiling in principe verantwoordelijk voor het project. Vernieuwbouw-/renovatieprojecten hebben een financiële omvang van € 1.000.000 of meer. Nieuwbouwtrajecten starten vanaf € 3.000.000. Risico's voor De Groeiling per bouwtraject zijn gemiddeld 5% (tussen de € 50.000 en € 150.000). De komende jaren is er sprake van gemiddeld één traject per jaar.

We hebben een voorziening voor (buiten)onderhoud opgebouwd, waarmee het gewenste, noodzakelijke en urgente onderhoud gedaan kan worden. De omvang van de voorziening is voldoende om noodmaatregelen te kunnen treffen. Gemiddeld is een bedrag van € 740.000 begroot voor groot onderhoud. Dit bedrag kan door urgente ingrepen groter worden waardoor er meer financiële middelen uit de voorziening onttrokken moeten worden. Mogelijk extra – niet begrote – ingrepen variëren van € 15.000 tot € 100.000 per jaar.

In totaal ligt het risico in de komende vier jaar gemiddeld tussen € 260.000 $((4 \times € 50.000) + (4 \times € 15.000))$ en € 1.000.000 $((4 \times € 150.000) + (4 \times € 100.000))$.

Risicobeheersende maatregelen	Werking
We werken met een meerjarenonderhoudsplan waarin toekomstig onderhoud in beeld is. Er is een financiële voorziening voor onderhoud waaraan elk jaar gedoteerd wordt.	Goed
De beleidsmedewerker Huisvesting schouwt ieder jaar de schoolgebouwen en actualiseert in overleg met de directeuren het meerjarenonderhoudsplan.	Voldoende
We hebben voldoende zicht op feitelijke urgentie van complexe onderhoudswerkzaamheden (bijvoorbeeld dakonderhoud) met grotere financiële gevolgen door inzet van externe deskundigen.	Matig
Alle gemeenten waarin De Groeiling scholen heeft staan werken met een afgestemd integraal huisvestingsplan.	Voldoende

Onvolledige bekostiging rijk personeelslasten

De Groeiling is afhankelijk van de rijksoverheid voor haar inkomsten, van een CAO die landelijk wordt afgesloten en van een aantal verplichte uitvoeringsorganisaties zoals het ABP voor pensioenen en het Participatiefonds voor (bovenwettelijke) uitkeringen. Met betrekking tot andere publieke uitvoeringsorganisaties als het Vervangingsfonds en UWV hebben wij gekozen om het risico zelf te dragen en gedeeltelijk te verzekeren.

Het ministerie van OCW heeft in het verleden laten zien niet altijd een betrouwbare partner te zijn in het vroegtijdig aankondigen van veranderingen in de bekostiging en het indexeren van bekostigingsbedragen als gevolg van veranderende marktomstandigheden of inflatie.

In de meerjarenbegroting is als uitgangspunt gekozen dat alle personele lasten gecompenseerd worden door de baten vanuit OCW in de lumpsum (0%). Een afwijking van 1% kost ons gemiddeld € 170.000 per jaar en bij 1,5% is de omvang gemiddeld € 255.000. Over 4 jaar liggen de risico's voor De Groeiling gemiddeld tussen de €680.000 ($4 \times € 170.000$) en €1.020.000 ($4 \times € 255.000$).

Risicobeheersende maatregelen	Werking
We hebben voldoende strategisch inzicht in de ontwikkeling van de bekostiging, de nieuwe beleidsmaatregelen en de verwerking hiervan in strategisch beleid en een meerjarenbegroting.	Goed
In de meerjarenbegroting begroten wij zo reëel mogelijk en daar waar onzekerheden zijn in de bekostiging bouwen we een zekerheidsmarge in de begroting en vermelden dit in de toelichting.	Goed

Benodigde buffervermogen

Om de hoogte van het aan te houden buffervermogen te bepalen zijn de volgende bedragen berekend:

- minimale risicobedragen ongewogen bij elkaar opgeteld: € 1.940.000;
- maximale risico bedragen ongewogen bij elkaar opgeteld: € 4.610.000;
- maximale risicobedragen gewogen op basis van de kans bij elkaar opgeteld: € 2.257.500.

Op basis van deze risicoanalyse, de huidige omgevingsfactoren en de huidige gehanteerde begrotingsuitgangspunten zou dus een eigen vermogen tussen € 1.940.000 en € 2.257.500 toereikend moeten zijn. Dit komt overeen met een percentage van 7,1% en 8,2% van de jaarbaten in 2017. Dit percentage ligt hoger dan normatieve signaleringswaarde van de Commissie Vermogensbeheer Onderwijsinstellingen van 5,0%. Op 31 december 2017 is het eigen vermogen € 6.170.000. Het aanwezig eigen vermogen als percentage van de jaarbaten bedraagt op deze datum 23,4%.

Hierbij moet aangetekend worden dat vanuit de Inspectie van het Onderwijs in het financieel toezichtskader een minimale solvabiliteit wordt gedefinieerd van 30%. Dit betekent dat het minimale eigen vermogen vanuit de solvabiliteitseis aan de onderkant is afgegrensd op € 3.475.500.

Bezien vanuit risicoanalyse en minimale solvabiliteit heeft De Groeiling derhalve ruim voldoende buffervermogen.

9.5 B3: Rapportage toezichthoudend orgaan

Voor de rapportage van de Raad van Toezicht wordt verwezen naar hoofdstuk 11.

10. Verslag van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad

De rol, taken en werkzaamheden van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) zijn vastgelegd in de Wet Medezeggenschap op Scholen (WMS), in het Medezeggenschapsstatuut van De Groeiling en in het Reglement van de GMR van De Groeiling.

De GMR bestaat uit een oudergeleding van maximaal acht personen en een personeelsgeleding van eveneens maximaal acht personen. De voorzitter is afkomstig uit de personeelsgeleding; de vicevoorzitter uit de oudergeleding. De GMR wordt ondersteund door een secretaresse die zorgdraagt voor het tijdig verzenden van de agenda en bijbehorende documenten aan de leden en het College van Bestuur en voor de verslaglegging van de vergaderingen.

De samenstelling per 31 december 2017:

<i>Oudergeleding</i>	<i>functie</i>	<i>Personeelsgeleding</i>	<i>functie</i>
De heer R. van Koert	vicevoorzitter	Mevrouw S. van Dijk	voorzitter
De heer P. van der Bas	lid	Mevrouw M. van Dorp	lid
De heer J. Klep	lid	Mevrouw M. van Duin	lid
Mevrouw L. Ridderstap	lid	Mevrouw L. Rijnbeek	lid
		Mevrouw C. Abels	lid
		Mevrouw A. Steenbergen	lid
		Mevrouw J. van Ginneken	lid
		Mevrouw M. van Rijn	lid
		Mevrouw A. Nijhuis	lid

In 2017 kwam de GMR zesmaal in vergadering bijeen. Bij de vergaderingen was een lid van het College van Bestuur aanwezig om bepaalde agendapunten toe te lichten dan wel advies of instemming te vragen inzake de voorgelegde beleidsstukken. De vicevoorzitter heeft vrijwel het gehele jaar de voorzitter wegens ziekte vervangen.



Datum	Agendapunt	Status
24-01-2017	Begroting De Groeiling 2017 Onderwijskwaliteit Kind & Co Voorstel werktijdfactor Cursus GMR Bijeenkomst GMR/MR	Positief advies Informatief Informatief Instemming PGMR Informatief Informatief
08-03-2017	Bestuursrapportage 4e kwartaal 2016 Onderwijskwaliteit Kijkwijzer MOOI Bijeenkomst GMR/MR'en	Informatief Informatief Instemming PGMR Informatief Informatief
11-04-2017	Meerjaren bestuursformatieplan 2017-2020 Onderwijskwaliteit GMR onderwerpen	Positief advies Informatief Informatief
24-05-2017	Bestuursrapportage 1e kwartaal 2017 Privacybeleid: procedure melden datalekken Privacybeleid: privacyreglement	Informatief Instemming PGMR Instemming PGMR
26-09-2017	Samenwerking Kind&Co en opheffen Groeipret Uit Vervangingsfonds stappen en ERD worden Bestuursrapportage 2e kwartaal Jaarplan	Informatief Instemming PGMR Informatief informatief
08-11-2017	Bestuursrapportage 3e kwartaal Onderwijsverslag 2016-2017 Keuze eindtoets Stagebeleid	Informatief Informatief Instemming Positief advies

11. Verslag van de Raad van Toezicht

11.1 Inleiding

In dit verslag legt de Raad van Toezicht (RvT) verantwoording af over de wijze waarop in 2017 invulling is gegeven aan het toezicht op het functioneren van het College van Bestuur (CvB) en de Stichting als geheel. Daarbij is ook aan de orde hoe de RvT aan zijn eigen professionaliteit heeft gewerkt.

In het volgende eerst een toelichting op het bestuursmodel van de Stichting, op de visie, uitgangspunten en kerntaken van de RvT.

11.2 Bestuursmodel

Conform de wettelijke vereisten⁴ kent De Groeiling een functionele scheiding tussen bestuur en (intern) toezicht, belegd bij het College van Bestuur en de Raad van Toezicht. Er is gekozen voor twee afzonderlijke organen met twee onderscheiden functies.

Het CvB treedt op als bevoegd gezag van de Stichting. De RvT houdt toezicht op het CvB bij het behalen van de organisatiedoelstellingen. De Raad controleert, faciliteert en stimuleert; waar nodig treedt hij corrigerend of interveniërend op.

De verantwoordelijkheden en taken van het CvB en de RvT zijn geregeld in de statuten van De Groeiling. Het bestuursmodel is in diverse reglementen verder uitgewerkt. Deze zijn op de website van De Groeiling te vinden.

De werkwijze van de RvT, de samenstelling en de noodzakelijk geachte competenties staan in het reglement van de RvT.

De Raad kent twee adviescommissies: een remuneratiecommissie en een auditcommissie. De samenstelling blijkt uit het overzicht aan het einde van dit jaarverslag. Voor beide commissies geldt dat deze een adviseerende taak hebben die de integrale verantwoordelijkheid van de RvT-leden intact laat.

11.3 Gedeelde waarden

De Raad van Toezicht ziet het belang van een waardegerichte benadering van het toezicht. Onafhankelijkheid, deskundigheid, betrouwbaarheid en transparantie zijn voor de RvT cruciale waarden bij de taakvervulling. De Raad laat zich in zijn functievervulling door interne en externe stakeholders graag op deze waarden aanspreken.

4 Vgl. Wet Goed onderwijs, goed bestuur

11.4 Uitgangspunten voor het toezicht

De leden van de RvT hebben m.b.t. hun taakvervulling enkele gemeenschappelijke uitgangspunten. Deze betreffen de onderlinge verhoudingen, de relatie met het CvB en de houding ten opzichte van derden.

De RvT opereert als team en treedt richting CvB, interne en externe stakeholders eensgezind op. Dat sluit controversieel gevoerde discussies en afwijkende standpunten binnen de Raad geenszins uit. Meningsvorming en besluitvorming vinden plaats in een open en kritische dialoog waarin controversieel gevoerde discussies als nuttig worden beschouwd.

In de relatie met het CvB wordt uitgegaan van wederzijds vertrouwen in elkaars integriteit en professionaliteit. De houding van de Raad t.a.v. het CvB is kritisch maar constructief en houdt daarbij altijd de realisatie van de centrale doelstellingen van de organisatie en het belang van de leerlingen in het oog.⁵

De RvT vat de eigen rol op als faciliterend ten opzichte van het CvB. De bedoeling is dat het college zich door de RvT gesteund voelt. Dat betekent o.m. dat de RvT open staat voor initiatieven van het college en deze ondersteunt, mits deze stroken met het goedgekeurde organisatiebeleid en financieel inpasbaar zijn.

De RvT heeft ten opzichte van interne en externe stakeholders een open houding, dat wil zeggen dat de Raad en de individuele leden open staan voor vragen, reacties, kritiek, signalen. De openheid blijkt onder meer uit een actieve houding van de RvT-leden, periodieke contacten met de scholen en externe instanties (bijv. inspectie, collega-toezichthouders van andere instellingen). De contacten met deze stakeholders zijn bedoeld om informatie te vergaren en zo vanuit meerdere perspectieven een beeld van de organisatie te kunnen vormen.

11.5 Kerntaken Raad van Toezicht

De statuten onderscheiden drie kerntaken van de Raad van Toezicht:

1. Integraal toezicht houden op de kwaliteit van het bestuur en de realisatie van de organisatiedoelstellingen.
2. Werkgever van het CvB.
3. Klankbord en sparringpartner van het CvB.

11.6 Bestuurlijke ontwikkelingen in 2017

In zijn toezichtkader heeft de Raad van Toezicht zijn visie en uitgangspunten ten aanzien van de eigen taakuitvoering en de criteria voor de beoordeling van het bestuursbeleid vastgelegd. Het toezichtkader bevat per aandachtsgebied een 'kijkwijzer' voor de toezichthouders met een overzicht van relevante documenten en daarnaast ook een jaarplanning.

⁵ Van alternatieve opvattingen, zoals "gezond wantrouwen" (vgl. H. Boutellier: Beter toezien, 2016) of "macht en countervailing power", (vgl. H. de Hoog, De toezichthouder, 2013) heeft de RvT kennis genomen en voor de Groeiling als minder passend beoordeeld.

Na evaluatie van het toezichtkader in juni heeft de RvT in november een gewijzigd toezichtkader vastgesteld om de gebruikswaarde voor de RvT-leden te vergroten. Ten opzichte van de eerdere versie is dat kader vereenvoudigd en op onderdelen geconcretiseerd.

Tijdens de evaluatie van het toezichtkader is tevens besloten om vanaf 2017 jaarlijks resultaatafspraken met het CvB te maken over doelstellingen m.b.t. de kwaliteit van het onderwijs, complexe innovaties en bestuurscompetenties. Naast de 'bestuursafspraken' worden met de twee bestuurders persoonlijke professionaliseringsplannen afgesproken.

11.7 Werkzaamheden in 2017

Vergaderingen

De Raad van Toezicht heeft in 2017 vijfmaal in aanwezigheid van het CvB vergaderd volgens een vooraf vastgesteld rooster (1 februari, 19 april, 7 juni, 11 oktober en 29 november. Daarnaast heeft de Raad op 16 februari zonder CvB vergaderd om het eigen functioneren te evalueren. Op 11 oktober heeft de Raad met een delegatie van het directeurenberaad gesproken en op 29 november met een delegatie van de GMR.

Onderwerpen

In zijn vergaderingen heeft de Raad herhaaldelijk gesproken over de kwaliteit van het door De Groeiling verzorgde onderwijs, over de onderwijsresultaten en de tevredenheid van ouders. Inhoudelijke zwaartepunten in de discussies waren de invulling van het begrip onderwijskwaliteit en het concept van eigenaarschap van leerlingen en medewerkers, zoals dat binnen de scholengroep gehanteerd wordt. Andere belangrijke thema's waren de ontwikkeling van een integraal personeelsbeleid, risicomanagement, treasurystatuut, stakeholdersbeleid en toepassing van de informatietechnologie op de scholen en in het onderwijsaanbod en de samenwerking met Kind&Co, een instelling voor buitenschoolse opvang.

De Raad heeft aan het CvB gevraagd in geval van onduidelijk overheidsbeleid en onzekerheden in de context van de Stichting versterkt met scenario's te werken.

In juni hield de Raad een gezamenlijke studiedag met het CvB. In de ochtend stond de missie van de Stichting centraal: welke toegevoegde waarde biedt De Groeiling aan kinderen? Wat (ver)bindt de scholen van De Groeiling? Waar zit de ruimte voor verschillen? In het middagedeelte is met externe begeleiding het toezichtkader van de RvT geëvalueerd.

Controle

De Raad van Toezicht heeft de begroting 2017 en de jaarrekening 2016 goedgekeurd en het CvB decharge verleend voor het gevoerde beleid in 2016. De Raad heeft zich ervan vergewist dat de verkregen middelen rechtmatig zijn besteed en de organisatie en de werkwijze van De Groeiling voldoen aan de Code Goed Onderwijsbestuur van de PO-raad.

Remuneratiecommissie - Werkgeverschap

De remuneratiecommissie heeft in 2017 het functioneren van de leden van het College van Bestuur geëvalueerd. De remuneratiecommissie kwam in 2017 twee keer bijeen. Dit mede aan de hand van zelfevaluaties van de bestuurders en schriftelijk feedback van medewerkers.

Het functioneren en de bereikte resultaten van beide bestuurders zijn positief beoordeeld. Vastgesteld is dat er in het afgelopen jaar een aantal concrete resultaten zijn geboekt, onder meer op het gebied van de

cultuurverandering, de innovatie van het onderwijs (proces & middelen), de samenwerking met voor- en buitenschoolse voorzieningen, het personeelsbeleid en de huisvesting. De basiskwaliteit van alle scholen is op orde. Het draagvlak voor het bestuursbeleid in de organisatie is groot. Een aandachtspunt voor de RvT blijft het relatief hoge ziekteverzuim.

Auditcommissie

De auditcommissie adviseert de RvT over onderwerpen op het gebied van (meerjaren)begroting, financiële verslaglegging, het systeem van risicobeheersing en controle, beheersing van (financiële) risico's, de jaarrekening, het controleproces van de accountant en treasurybeleid.

In 2017 is de auditcommissie drie keer bijeengewees, waarvan één keer in aanwezigheid van de accountant. De behandelde onderwerpen waren de begroting 2017 en 2018, de meerjarenbegroting, het financieel verslag 2016, het verslag van de externe accountant en de managementletter. De leden van de auditcommissie doen verslag van de bevindingen in de RvT.

Naar het oordeel van de accountant heeft De Groeiling de verslaglegging op orde en is de financiële stabiliteit goed.

11.8 Informatievoorziening

De Raad heeft zich via kwartaalrapportages van het CvB geïnformeerd over de uitvoering van het strategisch beleidsplan 2015-2019, de onderwijsresultaten, de realisatie van de begroting, de leerling-ontwikkeling en de personele situatie.

De Raad heeft kennis genomen van de resultaten van tevredenheidsonderzoeken onder personeel en ouders. In een aantal opzichten scoort De Groeiling vergeleken met landelijke cijfers 'gemiddeld'. Met de accountant heeft de Raad de kwaliteit van het financiële beleid en de administratieve organisatie geëvalueerd.

Daarnaast heeft de Raad evaluatieve gesprekken gevoerd met delegaties van het directeurenberaad en de GMR. In die gesprekken bleek een groot draagvlak voor het ingezette beleid van het CvB. Er werd herhaaldelijk melding gemaakt van een cultuurverandering: men voelt zich in een vroegtijdig stadium bij de beleidsontwikkeling betrokken, de inbreng wordt serieus genomen. Men voelt veel ruimte voor eigen initiatieven op schoolniveau.

Anders dan vorig jaar heeft de Raad in 2017 (als collectief) om agendatechnische redenen geen scholen bezocht. Het voornemen is de schoolbezoeken in 2018 weer in de planning op te nemen.

Een delegatie van de Raad heeft het jaarcongres van de VTOI over waardegericht toezicht bezocht en daar informatie vergaard over onder meer de gewijzigde rol van de rijksinspectie en wijzigingen van het algemeen burgerlijk wetboek die relevant zijn voor het (toezicht in het) onderwijs.

11.9 Professionaliseringactiviteiten Raad van Toezicht

Jaarcongres VTOI

De leden van de Raad van Toezicht zijn lid van de VTOI (Vereniging van Toezichthouders in Onderwijsinstellingen), onder andere met als doel kennisbevordering en toegang tot verschillende netwerken. Bovendien blijven zij zo geïnformeerd over de actuele ontwikkelingen van het toezicht houden binnen de onderwijssector. Enkele leden van de Raad van Toezicht namen in april deel aan het jaarcongres van de VTOI over waardegericht toezicht.

Overige professionaliseringsactiviteiten (individueel)

- In het kader van de bijeenkomsten 'Kijken in de keuken' van de VTOI: een bezoek aan Burgers' Zoo Arnhem en een ervaringsuitwisseling met de bestuurder.
- Deelname aan het jaarcongres van de Alliantie Medezeggenschap en Governance: Stakeholders in (on) balans.

11.10 Zelfevaluatie

De Raad van Toezicht evalueert zijn functioneren in afwezigheid van het CvB minimaal een keer per jaar. In 2017 vond de evaluatie op 16 februari plaats. Aan het CvB is vooraf feedback gevraagd en verkregen.

Op de agenda stond in 2017 de invulling van de werkgeversrol en de evaluatie van het functioneren van de twee bestuurders in het afgelopen jaar, de samenwerking met het CvB, de GMR en het directieurenberaad, de interne werkorganisatie van de RvT en de deskundigheidsbevordering van RvT-leden.

11.11 Samenstelling van de Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht is qua achtergrond, kennis en ervaring zodanig samengesteld dat de leden elkaar aanvullen en de Raad als geheel op alle terreinen van het toezicht over de nodige know-how en ervaring beschikt.

Leden van de Raad van Toezicht functioneren onafhankelijk ten opzichte van het CvB en ten opzichte van elkaar en kennen geen ongewenste verstrengeling met welk (deel)belang dan ook.

Op voordracht van de GMR heeft de Raad van Toezicht in januari 2017 als nieuw lid Raad van Toezicht mevrouw A.M. Juli benoemd, met als aandachtsgebieden onderwijs, organisatieverandering en personeel. Daarmee werd voorzien in de vacature als gevolg van het vertrek van de heer T. Jongsma eind 2016. De procedure is na openbare werving (Intermediair) door de GMR gevoerd. Bij de gesprekken met kandidaten was tevens een lid van de RvT aanwezig.

In zijn vergadering van november 2017 heeft de Raad de heer F.J. de Jong als lid Raad van Toezicht benoemd. Hij heeft als aandachtsgebieden financiële zaken en risicomanagement. De vacature was ontstaan als gevolg van het vertrek van de heer R. Rijnhout. De heer De Jong is in de Raad van Toezicht per 1 december 2017 aangetreden en heeft direct zijn plaats in de auditcommissie ingenomen.

Onderstaand overzicht geeft de samenstelling van Raad van Toezicht eind 2017 weer.

Naam	Bezoldigde functies	Overige maatschappelijke functies	Aandachtsgebieden in Raad van Toezicht	Eerste benoeming	Aftredend
Mevrouw E. Jonkergouw	Bestuursadviseur/ DGA Jonkergouw & van den Akker BV		Vicevoorzitter, lid auditcommissie <i>Financiën, risicomanagement communicatie / stakeholderbeleid</i>	1-1-2014	31-12-2017 (herbenoemd)
Mevrouw M. Posthumus	Directeur Kinderopvang Haarlem	Maatschappelijk begeleider Vluchtelingenwerk	Lid remuneratiecommissie <i>Werkgeverschap</i>	1-1-2016	31-12-2019 (herbenoembaar)
De heer R. Rijnhout	Managing consultant Hypercube Business Innovation BV		Lid auditcommissie <i>Financiën, risicomanagement, governance</i>	1-1-2011	30-11-2017 (niet herbenoembaar)
Mevrouw M. Wijnen-Meijer	Manager Expertisecentrum voor Onderwijs & Opleiding, UMC Utrecht		Voorzitter RvT, voorzitter remuneratiecommissie <i>Onderwijs</i>	1-4-2016	31-3-2020 (herbenoembaar)
Mevrouw A.M. Juli	Oud-bestuurder scholengroep voortgezet onderwijs (gepensioneerd)	Toezichthouder Krimpenerwaard College, Krimpen a.d. IJssel	Lid remuneratiecommissie <i>Onderwijs, organisatie-ontwikkeling</i>	1-2-2017	1-2-2021 (herbenoembaar)
De heer F.J. de Jong	Voormalig directeur Bedrijfsmanagement Rabobank Westland	Penningmeester van Stichting Bloeiend Platteland, Bestuurslid van Stichting Proeftuin Zwaagdijk	Lid auditcommissie <i>Financiën, risicomanagement</i>	1-12-2017	1-12-2021 (herbenoembaar)

11.12 Honorering Raad van Toezicht

De leden van de Raad van Toezicht hebben in 2017 een vrijwilligersvergoeding ontvangen van € 1.250 netto (incl. onkostenvergoeding). De voorzitter ontving een vrijwilligersvergoeding van € 1.500 netto.

11.13 Tot slot

Wij hebben veel waardering voor het werk dat op de scholen door onderwijsmedewerkers, directies en College van Bestuur is verricht en voor de in 2017 behaalde resultaten. Wij bedanken alle betrokkenen van harte voor hun inzet voor kwalitatief goed onderwijs op onze scholen.



De Groeiling



Jaarrekening 2017

Jaarrekening

Inhoudsopgave	70
Balans na resultaatbestemming per 31 december 2017	71
Staat van baten en lasten 2017	73
Kasstroomoverzicht 2017	74
Grondslagen van waardering en resultaatbepaling	75
Gegevens over de rechtspersoon	81
Toelichting op de balans na resultaatbestemming per 31 december 2017	82
Overzicht geoordeelde doelsubsidies OCW	86
Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen	87
Toelichting op de staat van baten en lasten 2017	88
(Voorstel) bestemming van het resultaat	92
Gebeurtenissen na balansdatum	93
Overzicht verbonden partijen	94
WNT-verantwoording 2017	95

Overige gegevens

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant	97
---	----

Balans na resultaatbestemming per 31 december 2017

1	Activa	31 december 2017	31 december 2016
		€	€
1.1.2	<u>Materiële vaste activa</u>		
1.1.2.1	Gebouwen en verbouwingen	415.683	225.295
1.1.2.3	Inventaris en apparatuur	2.537.625	2.326.022
1.1.2.4	Overige materiële vaste activa	<u>611.744</u>	<u>706.482</u>
		3.565.052	3.257.799
1.1.3	<u>Financiële vaste activa</u>		
1.1.3.8	Waarborgsommen	<u>232.650</u>	<u>104.100</u>
		232.650	104.100
1.2.2	<u>Vorderingen</u>		
1.2.2.2	Ministerie van OCW	1.284.123	1.290.840
1.2.2.3	Gemeenten	22.128	2.602
1.2.2.10	Overige vorderingen	100.034	177.833
1.2.2.15	Overlopende activa	<u>227.238</u>	<u>286.902</u>
		1.633.523	1.758.177
1.2.4	<u>Liquide middelen</u>		
1.2.4.2	Banken	<u>6.153.498</u>	<u>6.040.785</u>
		6.153.498	6.040.785
	Totaal Activa	<u>11.584.723</u>	<u>11.160.861</u>

Balans na resultaatbestemming per 31 december 2017

2	Passiva	31 december 2017	31 december 2016
		€	€
2.1	<u>Eigen vermogen</u>		
2.1.1.1	Algemene reserve	6.051.659	6.035.764
2.1.1.3	Bestemmingsreserve (privaat)	<u>117.998</u>	<u>117.998</u>
		6.169.657	6.153.762
2.2	<u>Voorzieningen</u>		
2.2.1	Personeelsvoorzieningen	682.120	525.013
2.2.3	Voorziening groot onderhoud	<u>1.513.109</u>	<u>1.560.546</u>
		2.195.229	2.085.559
2.4	<u>Kortlopende schulden</u>		
2.4.4	Ministerie van OCW	103.952	0
2.4.6	Gemeenten	132.357	111.444
2.4.8	Crediteuren	818.950	432.468
2.4.9.1	Loonheffing en premies	824.577	844.010
2.4.10	Pensioenpremies	244.082	214.599
2.4.12	Overige kortlopende schulden	127.419	247.119
2.4.19	Overlopende passiva	<u>968.500</u>	<u>1.071.900</u>
		3.219.837	2.921.540
	Totaal Passiva	<u>11.584.723</u>	<u>11.160.861</u>

Staat van baten en lasten 2017

		Realisatie 2017 In €	Begroting 2017 In €	Realisatie 2016 In €
3	<u>Baten</u>			
3.1	Rijksbijdragen OCW	26.337.630	25.501.485	26.070.447
3.2	Overige overheidsbijdragen en subsidies	271.867	258.550	145.319
3.5	Overige baten	804.325	725.745	1.003.892
	Totaal Baten	27.413.822	26.485.780	27.219.658
4	<u>Lasten</u>			
4.1	Personele lasten	22.413.550	21.920.570	22.286.545
4.2	Afschrijvingen	801.254	767.800	757.972
4.3	Huisvestingslasten	2.107.704	1.995.360	2.069.356
4.4	Overige instellingslasten	2.085.795	1.995.475	1.945.743
	Totaal Lasten	27.408.303	26.679.205	27.059.616
	Saldo baten en lasten	5.519	-193.425	160.042
5	<u>Financiële baten en lasten</u>			
5.1	Financiële baten	10.376	25.000	28.861
	Saldo financiële baten en lasten	10.376	25.000	28.861
	<u>Exploitatieresultaat</u>	15.895	-168.425	188.903

Kasstroomoverzicht 2017

	<u>2017</u>	<u>2016</u>
	€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Saldo baten en lasten	5.519	160.042
Afschrijvingen	801.254	757.972
Mutaties werkkapitaal		
- Vorderingen	124.654	-144.158
- Kortlopende schulden	298.297	-175.086
Mutaties voorzieningen	<u>109.670</u>	<u>158.518</u>
	1.339.394	757.288
Ontvangen interest	10.376	28.861
Betaalde interest	<u>0</u>	<u>0</u>
	10.376	28.861
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
(Des)investerings materiële vaste activa	-1.108.507	-715.618
(Des)investerings financiële vaste activa	<u>-128.550</u>	<u>-26.700</u>
	-1.237.057	-742.318
Mutatie liquide middelen	112.713	43.831
Beginstand liquide middelen	6.040.785	5.996.954
Mutatie liquide middelen	<u>112.713</u>	<u>43.831</u>
Eindstand liquide middelen	<u><u>6.153.498</u></u>	<u><u>6.040.785</u></u>

Grondslagen van waardering en resultaatbepaling

Activiteiten

De Groeiling, stichting voor katholiek en interconfessioneel primair onderwijs te Gouda verzorgt onderwijs aan de bij de scholen ingeschreven leerlingen.

ALGEMEEN

De jaarrekening is opgesteld, uitgaande van de continuïteitsveronderstelling met inachtneming van de bepalingen opgenomen in de Ministeriële Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs. Hierbij wordt aansluiting gezocht bij de bepalingen van Boek 2 titel 9 van het Burgerlijk Wetboek en de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving waaronder Richtlijn 660 Onderwijsinstellingen. De waardering van activa en passiva en de bepaling van het resultaat vinden plaats op basis van historische kosten. Tenzij bij de desbetreffende grondslag anders wordt vermeld, worden de activa en passiva opgenomen tegen nominale waarde.

Baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben. Winsten worden slechts opgenomen voor zover zij op balansdatum zijn gerealiseerd. Verplichtingen en mogelijke verliezen die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen indien zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden. De in de jaarrekening opgenomen bedragen zijn in hele euro's.

Vergelijking met vorig jaar

De gehanteerde grondslagen van waardering en van resultaatbepaling zijn ongewijzigd ten opzichte van het voorgaande jaar.

Gebruik van schattingen

De opstelling van de jaarrekening vereist dat het bestuur oordelen vormt en schattingen en veronderstellingen maakt die van invloed zijn op de toepassing van grondslagen en de gerapporteerde waarde van activa en passiva en van baten en lasten.

schattingen hebben betrekking op:

- de waardering van materiële vaste activa, waaronder de gehanteerde afschrijvingstermijnen;
- de verwachte onderhoudsuitgaven bij bepaling van de bestemmingsreserve onderhoud;
- de bepaling van personele voorzieningen.

De daadwerkelijke uitkomsten kunnen afwijken van deze schattingen. De schattingen en onderliggende veronderstellingen worden voortdurend beoordeeld. Herzieningen van schattingen worden opgenomen in de periode waarin de schatting wordt herzien en in toekomstige perioden waarvoor de herziening gevolgen heeft.

Verbonden partijen

Als verbonden partij worden aangemerkt alle rechtspersonen waarover overheersende zeggenschap, gezamenlijke zeggenschap of invloed van betekenis kan worden uitgeoefend. Ook rechtspersonen die overwegende zeggenschap kunnen uitoefenen worden aangemerkt als verbonden partij. Ook de statutaire directieleden, andere sleutelfunctionarissen in het management van de instelling en nauwe verwanten zijn verbonden partijen.

GRONDSLAGEN VOOR DE WAARDERING VAN ACTIVA EN PASSIVA

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd op verkrijgingsprijs onder aftrek van eventuele investeringssubsidies, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing met bijzondere waardeverminderingen. De afschrijvingen worden gebaseerd op de geschatte economische levensduur en worden berekend op basis van een vast percentage van de verkrijgingsprijs, rekening houdend met een eventuele residuwaarde. Er wordt afgeschreven vanaf het moment van ingebruikneming.

Er wordt een activeringsgrens gehanteerd van € 500, investeringen onder de € 500 worden rechtstreeks ten laste van het resultaat gebracht.

Schoolgebouwen

Het economisch eigendom van de gebouwen is in handen van de gemeente en het juridisch eigendom berust bij het bevoegd gezag. Op terreinen wordt niet afgeschreven.

Voor kosten van periodiek groot onderhoud wordt een voorziening gevormd. Deze voorziening is opgenomen onder de overige voorzieningen aan de passiefzijde van de balans.

Inventaris en duurzame leer- en hulpmiddelen

Als ondergrens voor het activeren van duurzame middelen wordt een bedrag van € 500 aangehouden. Deze ondergrens geldt per artikel of voor een groep van samenhangende artikelen.

De gehanteerde categorieën materiële vaste activa en de bijbehorende afschrijvingspercentages zijn:

Gebouwen en verbouwingen	5,00%	10,00%
Meubilair	6,67%	12,50%
Inventaris en apparatuur	12,50%	20,00%
ICT	12,50%	25,00%
Leermiddelen	12,50%	
Overige materiële vaste activa	12,50%	
Investeringsubsidies	12,50%	

De afschrijving kan nooit over een langere periode plaatsvinden dan de technische levensduur.

Bijzondere waardeverminderingen van vaste activa

Door de instelling wordt op iedere balansdatum beoordeeld of er aanwijzingen zijn dat een vast actief aan een bijzondere waardevermindering onderhevig kan zijn.

Indien dergelijke indicaties aanwezig zijn, wordt de realiseerbare waarde van het actief vastgesteld.

Indien het niet mogelijk is de realiseerbare waarde voor het individuele actief te bepalen, wordt de realiseerbare waarde bepaald van de kasstroomgenererende eenheid waartoe het actief behoort.

Van een bijzondere waardevermindering is sprake als de boekwaarde van een actief hoger is dan de realiseerbare waarde; de realiseerbare waarde is de hoogste van de opbrengstwaarde en de bedrijfswaarde. Een bijzondere-waardeverminderingsverlies wordt direct als een last verwerkt in de staat van baten en lasten.

Financiële instrumenten

Financiële instrumenten omvatten handels- en overige vorderingen, geldmiddelen en overige financieringsverplichtingen, handelsschulden en overige te betalen posten. Financiële instrumenten worden bij de eerste opname verwerkt tegen reële waarde, waar (dis)agio en de direct toerekenbare transactiekosten in de eerste opname worden meegenomen. Indien de instrumenten bij de vervolgwaaarding niet worden gewaardeerd tegen reële waarde met verwerking van waardeverminderingen in de staat van baten en lasten, maken eventuele direct toerekenbare

transactiekosten deel uit van de eerste waardering. Na de eerste opname worden financiële instrumenten op de hierna beschreven manier gewaardeerd.

Handels- en overige vorderingen

Handels- en overige vorderingen worden na eerste opname gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs op basis van de effectieve rentemethode, verminderd met bijzondere waardevermindervingsverliezen.

Langlopende en kortlopende schulden en overige financiële verplichtingen

Langlopende en kortlopende schulden en overige financiële verplichtingen worden na eerste opname gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs op basis van de effectieve rekenmethode.

Afgeleide financiële instrumenten

Stichting De Groeiling maakt geen gebruik van financiële derivaten en beperkt de risico's (renterisico, kasstroomrisico en kredietrisico) door gebruik te maken van de rekening-courant en spaarrekeningen, rekening houdend met de voorwaarden uit de Regeling belenen tot 1 juli 2016 en regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016 na 1 juli 2016.

Vlottende activa

Vorderingen

De grondslagen voor de waardering van vorderingen zijn beschreven onder het onderdeel "financiële instrumenten".

Liquide middelen

De liquide middelen staan, voor zover niet anders vermeld in de toelichting op de balans, ter vrije beschikking van het bevoegd gezag en worden gewaardeerd tegen nominale waarde.

Liquide middelen die niet ter directe beschikking staan worden verwerkt onder de vorderingen. Liquide middelen die gedurende langer dan 12 maanden niet ter directe beschikking staan van het bevoegd gezag worden verwerkt onder de financiële vaste activa.

Eigen Vermogen

Algemene reserve

De algemene reserve betreft een buffer ter waarborging van de continuïteit van het bevoegd gezag en wordt opgebouwd uit resultaatbestemming van overschotten die ontstaan uit het verschil tussen de baten en lasten. Deze reserve dient ter dekking van eventuele toekomstige exploitatietekorten.

Reserves worden geacht uit publieke middelen te zijn opgebouwd tenzij expliciet anders is vermeld in de toelichting op de balans.

Bestemmingsreserves worden gevormd met als doel deze in de toekomst aan te wenden voor een specifiek doel. Bestemmingsreserves zijn gevormd op basis van een besluit van het bevoegd gezag. Aan de bestemmingsreserves ligt een plan ten grondslag waarin is opgenomen welke uitgaven ten laste van de reserve komen.

Bestemmingsreserve privaat

Deze private reserve is opgebouwd uit exploitatieoverschotten uit eigen middelen van het bevoegd gezag tot en met het verslagjaar. Deze reserve muteert na resultaatbestemming. Aan deze reserve ligt een private herkomst ten grondslag.

Resultaatbestemming

De bestemming van het resultaat aan de algemene reserve dan wel de bestemmingsreserve vindt plaats op basis van een besluit van het bevoegd gezag. Het resultaat wordt in principe toegevoegd of onttrokken aan de publieke reserve tenzij aan de middelen een private herkomst ten grondslag ligt.

Voorzieningen

Voorzieningen worden gevormd voor in rechte afdwingbare of feitelijke verplichtingen die op de balansdatum bestaan, waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is en waarvan de omvang op betrouwbare wijze is te schatten.

De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichtingen per balansdatum af te wikkelen. De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen af te wikkelen, tenzij anders vermeld.

Onderhoudsvoorziening

De onderhoudsvoorziening is gevormd ter egalisatie van de kosten die verbonden zijn aan het meerjarig planmatig onderhoud en de exploitatievoorzieningen van de gebouwen van het bevoegd gezag. De dotatie aan de voorziening is gebaseerd op de verwachte kosten en de periodiciteit waarmee onderhoudswerken naar verwachting worden uitgevoerd op basis van een opgesteld onderhoudsplan dat door het bevoegd gezag is goedgekeurd. Het uitgevoerde groot onderhoud wordt ten laste van deze voorziening gebracht.

Pensioenvoorziening

Het bevoegd gezag heeft voor haar werknemers een pensioenregeling getroffen die kwalificeert als een toegezegd-pensioenregeling, waarbij de toegezegde pensioenuitkeringen gebaseerd zijn op middelloon. Deze pensioenregeling is ondergebracht bij het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds, en wordt - conform de in de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving aangereikte vereenvoudiging - in de jaarrekening verwerkt als toegezegde-bijdrageregeling. Dit betekent dat de over het boekjaar verschuldigde premies als kosten worden verantwoord.

Pensioenrechten

De pensioenrechten worden jaarlijks geïndexeerd, indien en voor zover de beleidsdekkingsgraad van het pensioenfonds (beleidsdekkingsgraad is het gemiddelde van de laatste 12 maandelijkse dekkingsgraden) dit toelaat. Naar de stand van januari 2018 is de beleidsdekkingsgraad van het pensioenfonds 101,5%. Naar de stand van 31 december 2017 is de dekkingsgraad van het pensioenfonds 104,4% (bron: website www.abp.nl). Stichting De Groeiling heeft geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bijdragen in geval van een tekort bij het pensioenfonds, anders dan het effect van hogere toekomstige premies. De Groeiling heeft daarom alleen de verschuldigde premies tot en met het einde van het boekjaar in de jaarrekening verantwoord.

Personeelsvoorzieningen

Voorziening langdurig zieken

De voorziening langdurig zieken is opgenomen ter dekking van de toekomstige loonkosten van personeelsleden die op balansdatum naar verwachting blijvend, geheel of gedeeltelijk niet in staat zijn om werkzaamheden te verrichten door ziekte of arbeidsongeschiktheid.

Voorziening jubilea

De voorziening jubilea is gevormd ter dekking van de kosten van jubileumgratificaties die op grond van de CAO dienen te worden betaald. Daarbij wordt rekening gehouden met de datum van indiensttreding, leeftijd van betrokkene(n), blijfkanspercentage en een uitkering bij 25 en 40 jarig jubileum conform de CAO. De voorziening is gewaardeerd tegen nominale waarde.

Voorziening duurzame inzetbaarheid

In de voorziening duurzame inzetbaarheid is de verplichting per ultimo jaar opgenomen voor uitsluitend het gespaarde aanvullende verlof volgens de CAO PO. Met het basisbudget (40 uur bij ft) in combinatie met het aanvullende budget vanaf 57 jaar (130 uur bij ft) kunnen keuzes worden gemaakt die passen binnen de levensfase en de persoonlijke situatie en die de duurzame inzetbaarheid vergroten.

Voorziening transitievergoeding/outplacement

In de voorziening transitievergoeding/outplacement is de verplichting per ultimo jaar opgenomen voor te betalen transitievergoedingen en/of outplacement bij het beëindigen van het dienstverband. Per balansdatum is duidelijk dat het dienstverband beëindigd zal gaan worden.

Kortlopende schulden

De grondslagen voor de waardering van schulden zijn beschreven onder het onderdeel “financiële instrumenten”.

GRONDSLAGEN VOOR DE RESULTAATBEPALING

Baten

Rijksbijdragen

De ontvangen (normatieve) rijksbijdrage en de niet-geormerkte OCW-subsidies (vrij besteedbare doelsubsidies zonder verrekeningsclausule) waar geen bestedingsplan aan ten grondslag ligt worden in het jaar waarop de toekenningen betrekking hebben volledig verwerkt als bate in de staat van baten en lasten. Niet-geormerkte subsidies waaraan een specifiek bestedingsdoel is gekoppeld, worden op basis van een bestedingsplan toegerekend aan de periode waar ze betrekking op hebben.

Geormerkte OCW-subsidies met een vrij besteedbaar overschot (doelsubsidies waarbij het overschot geen verrekeningsclausule heeft) worden ten gunste van de staat van baten en lasten verantwoord naar rato van de voortgang van de gesubsidieerde activiteiten. Het deel van de subsidies waar nog geen activiteiten voor zijn verricht per balansdatum worden verantwoord onder de overlopende passiva.

Geormerkte OCW-subsidies (doelsubsidies met verrekeningsclausule) worden ten gunste van de staat van baten en lasten verantwoord in het jaar ten laste waarvan de gesubsidieerde lasten komen. Niet bestede middelen worden verantwoord onder de overlopende passiva zolang de bestedingstermijn nog niet is verlopen. Niet bestede middelen worden verantwoord onder de kortlopende schulden zodra de bestedingstermijn is verlopen op balansdatum.

Overige overheidsbijdragen

Dit betreft subsidies van Gemeenten en andere overheidsinstanties m.u.v. het Ministerie van OCW voor zover de bijdragen niet als doelsubsidies in het kader van de huisvestingsverordening in mindering zijn gebracht op de lasten.

Overige baten

Alle overige baten die kunnen worden toegerekend aan de exploitatie van het bevoegd gezag.

Lasten

Personeelslasten

Onder de personele lasten zijn opgenomen de lonen en salarissen van het personeel in dienst van het bevoegd gezag verminderd met ontvangen uitkeringen van Vervangingsfonds en uitkeringsinstanties. Tevens zijn onder deze noemer opgenomen de overige personele lasten.

Afschrijvingen

De afschrijvingslasten worden berekend over de aanschaffingsprijs op basis van de onder materiële vaste activa vastgelegde criteria rekening houdend met de economische levensduur.

Huisvestingslasten

Onder de huisvestingslasten worden de kosten van huisvesting opgenomen. De lasten worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Overige lasten

De overige lasten, die voortvloeien uit aangegane afspraken dan wel noodzakelijk zijn voor het geven van onderwijs, worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Rentebaten en rentelasten

De rentebaten en -lasten betreffen de op de verslagperiode betrekking hebbende rente opbrengsten en -kosten en kosten van ontvangen leningen

Resultaat

Onder resultaat wordt verstaan het resultaat van het bevoegd gezag inclusief de financiële baten en lasten. Het resultaat is in de balans verwerkt conform de in de jaarrekening opgenomen resultaatbestemming.

Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode.

De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit liquide middelen en vlottende effecten. Effecten worden als liquide gezien indien deze als vlottend actief worden verantwoord.

Ontvangen interest wordt opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten.

Betaalde interest wordt opgenomen onder de kasstroom uit financieringsactiviteiten.

De verkrijgingsprijs van de verworven materiële activa en financiële activa is opgenomen onder de kasstroom uit investeringsactiviteiten, voor zover betaling in geld heeft plaatsgevonden.

Gegevens over de rechtspersoon

Algemene gegevens

Bestuursnummer	40765
Naam instelling	De Groeiling, Stichting voor katholiek en interconfessioneel primair onderwijs
KvK-nummer	41174298
Adres	Aalberseplein 5, 2805 EG GOUDA
Telefoon	0182-670051
E-mailadres	secretariaat@degroeiling.nl
Website	www.degroeiling.nl

Contactpersoon

Naam	Caroline Hoogeveen
Adres	Rooseveltstraat 18, 2321 BM Leiden
Telefoon	071-5166600
E-mailadres	carolinehoogeveen@ohm.nl

BRIN-nummers

03NZ	R.K. Basisschool De Krullebaar
04XH	R.K. Basisschool De Zevensprong
05BG	Basisschool St. Catharina
05BL	R.K. Basisschool St. Michael
06FY	R.K. Basisschool De Bijenkorf
06JG	R.K. Dorpsschool De Bron
07PI	R.K. Basisschool De Akker
07ST	Basisschool De Regenboog
08KA	De Goudakker
08ZK	R.K. Basisschool Speel-en Werkhoeve
09WM	R.K. Basisschool Kard. Alfrink
09WS	R.K. Basisschool Pax Cristi
10PG	R.K. Basisschool Willibrord/Miland
10YZ	R.K. Basisschool St. Jozef
11KG	R.K. Basisschool De Triangel
11MK	Mariaschool
11VU	R.K. Basisschool De Cirkel
12FK	SSBO De Oostvogel/Vuurvogel
14ZW	R.K. Basisschool St. Jozef
22KF	R.K. Basisschool 't Carillon
28AK	R.K. Basisschool St. Aloysius

Toelichting op de balans na resultaatbestemming per 31 december 2017

1 **Activa**
Vaste activa

Materiele vaste activa		Verkrijgings prijs t/m	Cum.afschr. t/m	Boek waarde	Investe- ringen	Desinveste ringen	Afschrij- vingen	Boek waarde
		2016	2016	31-dec-16	2017	2017	2017	31-dec-17
1.1.2.1	Gebouwen en verbouwingen	318.646	-93.351	225.295	239.523	-111	-49.024	415.683
1.1.2.3.0	Meubilair	2.204.722	-933.194	1.271.528	178.770	-14.763	-140.139	1.295.396
1.1.2.3.1	Inventaris en apparatuur	417.359	-204.917	212.442	28.578	-2.555	-66.776	171.689
1.1.2.3.2	ICT	1.852.513	-1.010.461	842.052	548.871	-30.968	-289.415	1.070.540
1.1.2.4.0	Duurzame leermiddelen	1.666.651	-963.726	702.925	116.206	-28.577	-182.298	608.256
1.1.2.4.1	Overige materiële vaste activa	5.290	-648	4.642	0	0	-661	3.981
1.1.2.4.2	Investeringsubsidies	-4.734	3.649	-1.085	0	0	592	-493
		6.460.447	-3.202.648	3.257.799	1.111.948	-76.974	-727.721	3.565.052

Samenvatting materiele vaste activa en afschrijvingspercentages		Verkrijgings prijs t/m	Cum.afschr. t/m	Boek waarde	Afschrijvingspercentages	
		2017	2017	31-dec-17	%	%
1.1.2.1	Gebouwen en verbouwingen	558.058	-142.375	415.683	5,00%	10,00%
1.1.2.3.0	Meubilair	2.368.729	-1.073.333	1.295.396	6,67%	12,50%
1.1.2.3.1	Inventaris en apparatuur	443.382	-271.693	171.689	12,50%	20,00%
1.1.2.3.2	ICT	2.370.416	-1.299.876	1.070.540	12,50%	25,00%
1.1.2.4.0	Duurzame leermiddelen	1.754.280	-1.146.024	608.256	12,50%	
1.1.2.4.1	Overige materiële vaste activa	5.290	-1.309	3.981	12,50%	
1.1.2.4.2	Investeringsubsidies	-4.734	4.241	-493	12,50%	
		7.495.421	-3.930.369	3.565.052		

In 2017 zijn de materiële vaste activa staten beoordeeld. Niet meer aanwezige activa is opgeschoond. Totaal is er bij gebouwen en verbouwingen voor € 9.071, bij meubilair voor € 128.249, bij inventaris en apparatuur voor € 18.512, bij ICT voor € 560.079, en bij leermiddelen voor € 234.263 in de materiële vaste activa opgeschoond. Deze posten hadden nog een waarde ad € 76.974. Dit bedrag is in 2017 in één keer afgeschreven ten laste van het resultaat. Door verkoop van afgeschreven activa is er nog een bedrag ad € 3.441 ontvangen.

		31-dec-17	31-dec-16
1.3 Financiële vaste activa		in €	in €
1.1.3.8	Waarborgsommen *	232.650	104.100
		232.650	104.100

* Dit betreft waarborgsommen voor Snappet.

		31-dec-17	31-dec-16
		in €	in €
1.2.2	Vorderingen		
1.2.2.2	Ministerie van OCW	1.284.123	1.290.840
1.2.2.3	Gemeenten	22.128	2.602
1.2.2.10	Overige vorderingen	100.034	177.833
1.2.2.15	Overlopende activa	227.238	286.902
		<u>1.633.523</u>	<u>1.758.177</u>

		Saldo	Ontvangen	Besteed	Boeken tlv	Overige	Saldo
		31-dec-16	2017	2017	2017	2017	31-dec-17
	Verloopstaat gemeenten						
1.2.2.3.6	Gemeente Alphen a/d Rijn, kern Rijnwoude	239	601	362	0	0	0
1.2.2.3.7	Gemeente Oudewater	1.156	1.156	1.166	0	0	1.166
1.2.2.3.8	Gemeente Zuidplas	0	429	1.339	0	0	910
1.2.2.3.9	Gemeente Waddinxveen	1.207	6.381	22.930	-2.296	0	20.052
		<u>2.602</u>	<u>8.567</u>	<u>25.797</u>	<u>-2.296</u>	<u>0</u>	<u>22.128</u>

		31-dec-17	31-dec-16
		in €	in €
1.2.2.10	Overige vorderingen (specificatie)		
1.2.2.6	Vorderingen op personeel	922	2.356
1.2.2.7	Vorderingen ivm ouderbijdragen	0	3.804
1.2.2.10.1	Vervangingsfonds	99.112	170.378
1.2.2.10	Overige vorderingen	0	1.295
		<u>100.034</u>	<u>177.833</u>

		31-dec-17	31-dec-16
		in €	in €
1.2.2.15	Overlopende activa (specificatie)		
1.2.2.12	Vooruitbetaalde en/of vooruitgefactureerde posten	84.801	41.462
1.2.2.15	Overige overlopende activa	142.437	245.440
		<u>227.238</u>	<u>286.902</u>

		31-dec-17	31-dec-16
		in €	in €
1.2.4	Liquide middelen		
1.2.4.2	Banken	301.895	206.461
1.2.4.2.1	Spaarrekeningen	5.851.603	5.834.324
		<u>6.153.498</u>	<u>6.040.785</u>

2 Passiva

		31-dec-17	31-dec-16
		in €	in €
2.1	Eigen vermogen		
2.1.1.1	Algemene reserve	6.051.659	6.035.764
2.1.1.3	Bestemmingsreserve (privaat)	117.998	117.998
		<u>6.169.657</u>	<u>6.153.762</u>

		Saldo	Bestemming	Overige	Saldo
		31-dec-16	resultaat	mutaties	31-dec-17
2.1	Eigen vermogen (specificatie en resultaatverwerking)				
2.1.1.1	Algemene reserve				
2.1.1.1.1	Stichtingskapitaal	227	0	0	227
2.1.1.1.2	Algemene reserve	6.035.537	15.895	0	6.051.432
2.1.1.3	Bestemmingsreserve (privaat)				
2.1.1.3.1	Overige algemene reserve private middelen	117.998	0	0	117.998
		<u>6.153.762</u>	<u>15.895</u>	<u>0</u>	<u>6.169.657</u>

		31-dec-17	31-dec-16
		in €	in €
2.2	Voorzieningen		
2.2.1	Personeelsvoorzieningen	682.120	525.013
2.2.3	Voorziening groot onderhoud	1.513.109	1.560.546
		<u>2.195.229</u>	<u>2.085.559</u>

		Saldo	Dotatie	Onttrekking	Vrijval	Saldo
		31-dec-16	2017	2017	2017	31-dec-17
	Specificatie voorzieningen					
	dotaties / onttrekkingen					
2.2.1.5	Voorziening wachtgelden	18.000	0	-18.000	0	0
2.2.1.7	Voorziening langdurig zieken	19.300	131.767	-19.300	0	131.767
2.2.1.7	Voorziening duurzame inzetbaarheid	12.975	7.506	-11.028	0	9.453
2.2.1.7	Voorziening transitievergoeding/outplacement	184.803	257.052	-169.389	0	272.466
2.2.1.4	Voorziening jubilea personeel	289.935	24.455	-45.956	0	268.434
2.2.3.0	Voorziening onderhoud gebouwen	1.560.546	657.500	-704.937	0	1.513.109
		<u>2.085.559</u>	<u>1.078.280</u>	<u>-968.610</u>	<u>0</u>	<u>2.195.229</u>

		Kortlopend	Kortlopend	Langlopend	Saldo
		deel < 1 jr	deel 1-5 jr	deel > 5 jr	31-dec-17
	Specificatie naar looptijd				
	voorzieningen				
2.2.1.5	Voorziening wachtgelden	0	0	0	0
2.2.1.7	Voorziening langdurig zieken	127.577	4.190	0	131.767
2.2.1.7	Voorziening duurzame inzetbaarheid	0	9.453	0	9.453
2.2.1.7	Voorziening transitievergoeding/outplacement	267.507	4.959	0	272.466
2.2.1.4	Voorziening jubilea personeel	20.932	123.389	124.113	268.434
2.2.3.0	Voorziening onderhoud gebouwen *	143.241	-159.756	1.529.624	1.513.109
		<u>559.257</u>	<u>-17.765</u>	<u>1.653.737</u>	<u>2.195.229</u>

* Het negatieve bedrag bij de voorziening onderhoud gebouwen ontstaat doordat in deze periode de onttrekkingen hoger zijn dan het bedrag wat gedoteerd wordt.

		31-dec-17	31-dec-16
		in €	in €
2.4	Kortlopende schulden		
2.4.4	Ministerie van OCW (te verrekenen subsidie ivm opheffing 03NX)	103.952	0
2.4.6	Gemeenten	132.357	111.444
2.4.8	Crediteuren	818.950	432.468
2.4.9.1	Loonheffing en premies	824.577	844.010
2.4.10	Pensioenpremies	244.082	214.599
2.4.12	Overige kortlopende schulden	127.419	247.119
2.4.19	Overlopende passiva	968.500	1.071.900
		<u>3.219.837</u>	<u>2.921.540</u>

		Saldo	Ontvangen	Besteed	Boeken tgv	Overige	Saldo
		31-dec-16	2017	2017	2017	2017	31-dec-17
2.4.6	Verloopstaat gemeenten						
2.4.6.10	Gemeente Bodegraven-Reeuwijk	51.146	14.783	24.564	-5.371	0	46.736
2.4.6.12	Gemeente Alphen a/d Rijn, kern Boskoop	1.508	0	1.508	0	0	0
2.4.6.17	Gemeente Gouda	57.630	206.325	177.866	468	0	85.621
		<u>110.284</u>	<u>221.108</u>	<u>203.938</u>	<u>-4.903</u>	<u>0</u>	<u>132.357</u>

Door de gemeente Gouda is een beschikking afgegeven voor een bedrag ad € 176.000 inzake subsidie voor het project spelling en woordenschat 2017. Voor dit project is een verantwoording voor een bedrag ad € 149.567 naar de Gemeente verzonden.

De Goudakker heeft voor 1 schakelklas en 1 ouderprogramma een bedrag ad € 23.490 ontvangen.

Voor deze subsidie is de inhoudelijke verantwoording naar de Gemeente verzonden. De subsidie voor de Goudakker (t.b.v. de schakelklas) is gelijk vastgesteld en hoefde daarom niet inhoudelijk verantwoord te worden.

De overige baten van de gemeente Gouda betreffen ontvangsten inzake schade/vandalisme.

		31-dec-17	31-dec-16
		in €	in €
2.4.12	Overige kortlopende schulden (specificatie)		
2.4.12.1	Schulden aan personeel	19.713	16.050
2.4.12.2	Diverse te betalen premies	103.218	231.069
2.4.19.2	Rekening courant verhoudingen met Stg Klasse	4.488	0
		<u>127.419</u>	<u>247.119</u>

		31-dec-17	31-dec-16
		in €	in €
2.4.19	Overlopende passiva (specificatie)		
2.4.14	Ministerie van OCW (vooruitontvangen subsidie)	21.967	13.233
2.4.16.0	Vooruitontvangen en/of vooruitgefactureerde posten	113.198	107.427
2.4.17	Rechten vakantiegeld	688.415	697.112
2.4.19.0	Overige overlopende passiva	144.920	254.128
		<u>968.500</u>	<u>1.071.900</u>

Overzicht geoormerkte doelsubsidies OCW

G1 Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van toewijzing	Ontvangen t/m verslagjaar	De prestatie is ultimo verslagjaar cf beschikking	
	Kenmerk	Datum	€	€	gereed	niet gereed
Studieverlof 2017	852692-1	20-9-2017	12.093	12.093		X
Studieverlof 2017	852774-1	20-9-2017	7.482	7.482		X
Studieverlof 2016	775599-1	20-9-2016	5.449	5.449	X	
Studieverlof 2016	776775-1	20-9-2016	9.868	9.868	X	
Studieverlof 2016	777178-1	20-9-2016	7.327	7.327	X	
Teambeurs primair onderwijs	TEAM17025	31-10-2017	49.611	24.805		X
Totaal			91.830	67.024		

Er zijn geen G2-subsidies van toepassing.

Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen

Langlopende contracten

Bij De Groeiling lopen de volgende meerjarige contracten:

Partner	Onderwerp	Looptijd	Omvang per jaar
			incl. BTW Bijzonderheden in €
OHM	financiële dienstverlening	31-12-2018	149.000 jaarcontract
OHM	personele dienstverlening	31-12-2018	236.000 jaarcontract
Eneco	levering gas	31-12-2020	200.000 Europees aanbesteed
DVEP	levering elektriciteit	31-12-2020	144.000 Europees aanbesteed
Rolf groep	netwerkbeheer	31-12-2018	145.000 overige diensten gaan op basis van offerte
Heuvelman	schoonmaakdiensten	31-12-2018	325.000 bij 9 scholen door directeuren afzonderlijk afgesloten
De Amersfoortse	verzekering arbeidsongeschiktheid	31-12-2020	120.000 vanaf 1-1-2021 met 1 maand opzegtermijn opzegbaar
Ricoh	contract tbv kopieermachines	31-3-2018	93.000 contract t.b.v. de machines in eigendom
Alecs	schoonmaakdiensten	31-12-2018	56.800 bij 2 scholen door directeuren afzonderlijk afgesloten
Allround	schoonmaakdiensten	31-12-2018	51.700 bij 2 scholen door directeuren afzonderlijk afgesloten
Perpectief	arbodiensten	1-8-2019	56.000 jaarcontract en incidentele diensten
Arbounie	arbodiensten	30-6-2018	6.250 aflopend contract

Toelichting op de staat van baten en lasten 2017

	Realisatie 2017 In €	Begroting 2017 In €	Realisatie 2016 In €
Baten			
Rijksbijdragen OCW			
3.1.1.1.0 OCW lumpsum	17.655.097	17.152.100	17.599.101
3.1.1.1.1 OCW inhoudingen uitkeringen en overig	-25.313	0	0
3.1.1.1.3 OCW personeels en arbeidsmarktbeleid	2.785.200	2.709.000	2.776.457
3.1.1.1.4 OCW lgf en impulsgebieden	110.645	105.900	124.090
3.1.1.1.5 OCW prestatiebox	737.940	650.300	513.730
3.1.1.1.7 OCW materiële instandhouding	3.692.929	3.669.500	3.748.496
3.1.1.1.19 OCW overige subsidies	73.822	-3.500	61.226
3.1.3.1 OCW bijdragen via samenwerkingsverbanden	1.307.310	1.218.185	1.247.347
	26.337.630	25.501.485	26.070.447
Overige overheidsbijdragen en subsidies			
3.2.2.2.0 Gemeente bijdragen onderwijsbeleid	71.786	55.800	49.650
3.2.2.2.1 Gemeente bijdragen huisvesting en materieel	38.079	21.750	16.653
3.2.2.2.2 Gemeente overige bijdragen	162.002	181.000	79.016
	271.867	258.550	145.319
Overige baten			
3.5.5 Ouderbijdragen	210.099	207.120	247.006
3.5.1 Verhuur	192.260	177.625	171.881
3.5.2 Detachering personeel	283.129	227.450	292.765
3.5.4 Sponsoring	104	0	1.924
3.5.10 Baten van derden	82.003	112.300	217.661
3.5.10.1 Vervangingsfonds bijdragen en subsidies	0	0	58.849
3.5.10.2 Overige baten	36.730	1.250	13.806
	804.325	725.745	1.003.892
Totaal baten	27.413.822	26.485.780	27.219.658

	Realisatie 2017 In €	Begroting 2017 In €	Realisatie 2016 In €
Lasten			
<i>Loonkosten personeel</i>			
4.1.1.1 Loonkosten bestuur, directie en toezicht	2.223.847	2.255.500	2.312.675
4.1.1.2 Loonkosten onderwijzend personeel	15.241.577	14.623.890	14.981.204
4.1.1.3 Loonkosten onderwijsondersteunend personeel	2.794.712	2.654.400	3.107.281
4.1.1.4 Loonkosten vervangingen	1.738.085	2.029.000	1.497.424
4.1.1.5 Loonkosten overig	1.353	0	-2.788
	21.999.574	21.562.790	21.895.796
<i>Overige personele kosten</i>			
4.1.2.2.0 Inhuur personeel niet in loondienst	466.658	391.050	426.289
4.1.2.3.0 Scholing en opleiding personeel	323.102	339.580	303.061
4.1.2.3.1 Personeelsbijeenkomsten, overleg, beleid en zorg	193.606	192.450	220.256
4.1.2.3.2 Werving en selectie	13.157	25.350	16.202
4.1.2.3.3 Representatie, bijeenkomsten en consumpties	18.024	24.050	22.765
4.1.2.3.4 Kosten kwaliteit en projecten	89.133	176.450	96.305
4.1.2.3.8 Loonkosten vervangingen via RTC	160.462	1.000	39.555
4.1.2.3.9 Overige personele kosten	174.033	138.650	217.692
4.1.2.1.11 Dotaties personele voorzieningen	420.780	-18.500	108.256
4.1.2.1.12 Onttrekking/vrijval personele voorzieningen	-245.673	0	-42.596
	1.613.282	1.270.080	1.407.785
<i>Uitkeringen personeel en vervangers</i>			
4.1.3.2 Ontvangen vergoedingen Vervangingsfonds	-871.076	-593.100	-868.352
4.1.3.3 Uitkeringen (-/-)	-328.230	-319.200	-148.684
	-1.199.306	-912.300	-1.017.036
Personele lasten	22.413.550	21.920.570	22.286.545
<i>Specificatie personele lasten naar samenstelling</i>			
4.1.1.1 Brutolonen en salarissen	16.253.458	16.162.790	16.260.903
4.1.1.2 Sociale lasten	2.301.039	2.100.000	2.339.541
4.1.1.3 Premies Vf/Pf en Risicofonds	1.236.680	1.150.000	1.413.660
4.1.1.5 Pensioenlasten	2.208.397	2.150.000	1.881.692
Totaal lonen en salarissen	21.999.574	21.562.790	21.895.796

In de pensioenlasten 2017 en 2016 zijn uitsluitend de werkgeverslasten opgenomen.

Bij de stichting waren in 2017 gemiddeld 337,62 FTE's werkzaam (2016: 344,99 FTE's)

Er waren geen werknemers buiten Nederland werkzaam.

Onderverdeeld naar:	2017	2016
Directie	24,94	26,15
Onderwijzend personeel	265,56	265,77
Onderwijs ondersteunend personeel	47,12	53,07
	337,62	344,99

	Realisatie 2017 In €	Begroting 2017 In €	Realisatie 2016 In €
Investeringskosten			
4.2.0.1	239.523	0	40.005
4.2.0.3	178.770	203.800	140.862
4.2.0.4	116.206	373.950	135.432
4.2.0.5	28.578	9.600	28.054
4.2.0.6	548.871	371.175	388.053
4.2.0.7	0	7.500	5.290
4.2.0.10	-1.111.948	-966.025	-737.696
	0	0	0
Afschrijvingskosten			
4.2.2.0	49.024	20.200	20.311
4.2.2.1	140.139	148.000	139.357
4.2.2.2	66.776	66.900	66.273
4.2.2.3	289.415	315.450	275.225
4.2.2.4	182.298	207.200	199.687
4.2.2.5	661	1.500	648
4.2.2.6	-592	0	-592
4.2.2.7	73.533	8.550	57.063
	801.254	767.800	757.972
Huisvestingslasten			
4.3.1.0	17.105	650	7.590
4.3.3.0	231.202	195.235	246.081
4.3.4.0	411.630	393.355	382.499
4.3.5.0	633.120	620.805	633.147
4.3.6.0	62.547	66.135	62.453
4.3.7.0	704.937	756.600	537.142
4.3.7.1	-704.937	-756.600	-537.142
4.3.7.2	657.500	620.000	630.000
4.3.8.0	94.600	99.180	107.586
	2.107.704	1.995.360	2.069.356
Administratie, beheer en bestuur			
4.4.1.0	417.550	426.050	402.293
4.4.1.1	29.645	30.000	29.645
4.4.1.2	43.508	50.000	50.504
4.4.1.3	21.477	20.450	15.708
4.4.1.4	3.715	7.365	5.497
4.4.1.5	79.100	61.150	71.096
4.4.1.6	24.048	25.430	24.543
4.4.1.7	2.982	2.685	3.746
4.4.1.8	68.532	54.650	58.588
4.4.1.9	43.057	52.845	22.160
	733.614	730.625	683.780

		Realisatie 2017 In €	Begroting 2017 In €	Realisatie 2016 In €
	<i>Uitsplitsing accountantskosten</i>			
4.4.1.1	<i>Honorarium onderzoek jaarrekening</i>	29.645	30.000	29.645
4.4.1.2	<i>Honorarium andere controleopdrachten</i>	0	0	0
4.4.1.3	<i>Honorarium fiscale adviezen</i>	0	0	0
4.4.1.4	<i>Honorarium andere niet-controledienst</i>	0	0	0
		29.645	30.000	29.645
	<i>Inventaris, apparatuur en leermiddelen</i>			
4.4.3.0	Onderwijsleerpakket incl. ondwl. licenties	712.623	583.300	619.031
4.4.3.1	Reproductiekosten	123.586	162.050	121.572
4.4.2.0	Kosten en onderhoud meubilair en inventaris	34.637	14.850	34.712
4.4.2.1	Beheer en kosten ICT incl. adm. licenties	261.702	271.300	225.831
		1.132.548	1.031.500	1.001.146
	<i>Overige lasten</i>			
4.4.5.3	Kosten van projecten	12.042	6.150	6.986
4.4.5.4	Activiteiten, werkweken en excursies	122.627	141.420	151.451
4.4.5.1	Overige schoolkosten	84.964	85.780	102.380
		219.633	233.350	260.817
4.4	Overige instellingslasten	2.085.795	1.995.475	1.945.743
	Totaal lasten	27.408.303	26.679.205	27.059.616
	Financiële baten en lasten			
	Financiële baten			
6.1.1	Rentebaten en dividenden	10.376	25.000	28.861
		10.376	25.000	28.861
	Resultaat	15.895	-168.425	188.903

(Voorstel) bestemming van het resultaat

Het exploitatieresultaat over het jaar 2017 bedraagt € 15.895 positief.

Het bestuur stelt voor om het exploitatieresultaat te bestemmen aan de onderstaande reserves.

Vooruitlopend op de vaststelling door het bestuur is dit voorstel reeds in de jaarrekening verwerkt.

	Stand 31-dec-16	Bestemming resultaat	Overige mutaties	Stand 31-dec-17
	€	€	€	€
Stichtingskapitaal	227	0	0	227
Algemene reserve	6.035.537	15.895	0	6.051.432
Bestemmingsreserves privaat	117.998	0	0	117.998
	6.153.762	15.895	0	6.169.657

De Groeiling

Gebeurtenissen na balansdatum

Na afloop van het boekjaar hebben zich geen gebeurtenissen na balansdatum voorgedaan die van belang zijn voor de beoordeling van de positie van de instelling.

Overzicht verbonden partijen

Overige verbonden partijen (minderheidsbelang en geen beslissende zeggenschap)

Per 31 december 2017 zijn er financiële of organisatorische banden met de volgende rechtspersonen:

Naam	Juridische vorm	code activiteiten
Stichting Samenwerkingsverband PO Midden Holland te Gouda	Stichting	4
Stichting Passenderwijs te Woerden	Stichting	4
Stichting Samenwerkingsverband Passend Onderwijs Rijnstreek te Alphen a/d Rijn	Stichting	4
Stichting Speciaal (basis)onderwijs Rijnstreek *	Stichting	4

* De Groeiling heeft een minderheidsbelang in Stichting Speciaal (basis)onderwijs Rijnstreek. Dit schoolbestuur heeft een school voor speciaal basisonderwijs "Op Maat" waar ook veel kinderen met een toelaatbaarheidsverklaring voor het speciaal onderwijs les krijgen. Het samenwerkingsverband Rijnstreek zet hiervoor extra middelen in. Op Maat is in 2016 in zwaar weer geraakt en zeer zwak verklaard. In 2017 zijn er veel middelen uit de algemene reserve van Op Maat geïnvesteerd in het verbeteren van de kwaliteit. Hierdoor is het in de 2e helft 2017 noodzakelijk geweest om vanuit De Groeiling samen met de andere elf verantwoordelijke besturen scherp te sturen op onderwijskwaliteit en financiën, om te zorgen dat ook in 2018 de enige school voor speciaal (basis) onderwijs in Alphen aan de Rijn kan blijven bestaan.

Beslissende zeggenschap (stichting of vereniging)

De leden van het College van Bestuur van Stichting De Groeiling maken tevens deel uit van het bestuur van Stichting Groeipret. Aangezien het balanstotaal van Stichting Groeipret minder is dan 5% van het balanstotaal van de Groeiling is consolidatie achterwege gebleven.

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Eigen vermogen 31 december 2017	Exploitatie saldo 2017	Omzet 2017	Verklaring art.2:403 BW ja/nee	Consolidatie ja/nee
			€	€	€		
Stg Groeipret	Stichting	Gouda	0	3.972	34.426	nee	nee

WNT-verantwoording 2017

Per 1 januari 2013 is de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) ingegaan. Per 1 januari 2016 is de maximale beloning afhankelijk van het aantal complexiteitspunten van de organisatie. Deze verantwoording is opgesteld op basis van de op De Groeiling van toepassing zijnde regelgeving het WNT maximum voor het onderwijs.

Het bezoldigingsmaximum in het boekjaar 2017 is € 141.000 Aantal punten 11

Deze klasseindeling is gebaseerd op de uitkomsten van de complexiteitsvragen die als volgt zijn vastgesteld:

	2017
Gemiddelde totale baten	6
Gemiddeld aantal leerlingen	3
Gewogen aantal onderwijssoorten	2
Totaal aantal complexiteitspunten	11

Het weergegeven toepasselijke WNT-maximum per persoon of functie is berekend naar rato van de omvang (en voor topfunctionarissen tevens de duur) van het dienstverband, waarbij voor de berekening de omvang van het dienstverband nooit groter kan zijn dan 1,0 fte. Het WNT-maximum voor de leden van de Raad van Toezicht bedraagt voor de voorzitter 15% en voor de overige leden 10% van het bezoldigingsmaximum.

Bezoldiging topfunctionarissen		Dhr. JCA Meindersma		Mevr. E. van Elderen			
Functie		Vz. College van bestuur		Lid College van bestuur			
Duur functievervulling		1-jan-17	31-dec-17	1-jan-17	31-dec-17		
Deeltijdfactor in fte		1,0		0,8			
Gewezen topfunctionaris?		Nee		Nee			
(fictieve) dienstbetrekking?		Ja		Ja			
Bezoldiging							
Beloning incl. onkosten		107.843		85.547			
Beloning betaalbaar op termijn		16.731		13.847			
Subtotaal		124.574		99.394			
Individueel WNT-maximum		141.000		112.800			
Onverschuldigd betaald bedrag							
Totaal bezoldiging 2017		124.574		99.394			
Motivering indien overschrijding							
Gegevens 2016							
Duur functievervulling		1-mrt-16	31-dec-16	1-jan-16	31-dec-16		
Deeltijdfactor in fte		1,0		0,8			
Bezoldiging 2016							
Beloning incl. onkosten		85.171		85.004			
Beloning betaalbaar op termijn		12.021		11.332			
Totaal bezoldiging 2016		97.192		96.336			
Bezoldiging toezichthoudende topfunctionarissen							
		Mevr.M. Wijnen-Meijer		Mevr. H. Jonkergouw		Mevr. J.Posthumus-Schoonen	
Functie		voorzitter RvT		lid RvT		lid RvT	
Duur functievervulling		1-jan-17	31-dec-17	1-jan-17	31-dec-17	1-jan-17	31-dec-17
Bezoldiging							
Bezoldiging							
Individueel WNT-maximum		21.150		14.100		14.100	
Onverschuldigd betaald bedrag							
Totaal bezoldiging		1.500		1.250		1.250	
Motivering indien overschrijding		nvt		nvt		nvt	
Gegevens 2016							
Duur functievervulling		1-apr-16	31-dec-16	1-jan-16	31-dec-16	1-jan-16	31-dec-16
Bezoldiging 2016							
Beloning incl. onkosten							
Beloning betaalbaar op termijn							
Totaal bezoldiging 2016		1.050		1.250		1.250	

De Groeiling

Functie	Mevr. A. Juli		Dhr. R. Rijnhout		Dhr. F.J. de Jong	
	lid RvT		lid RvT		lid RvT	
Duur functievervulling	1-feb-17	31-dec-17	1-jan-17	30-nov-17	1-dec-17	31-dec-17
Bezoldiging						
Bezoldiging						
Individueel WNT-maximum	12.902		12.902		1.198	
Onverschuldigd betaald bedrag						
Totaal bezoldiging	1.125		1.125		0	
Motivering indien overschrijding	nvt		nvt		nvt	
Gegevens 2016						
Duur functievervulling			1-jan-16	31-dec-16		
Bezoldiging 2016						
Beloning incl. onkosten						
Beloning betaalbaar op termijn						
Totaal bezoldiging 2016	0		1.250		0	
Functie	Dhr. T. Jongsma		Dhr. H. Haring			
	lid RvT		voorzitter RvT			
Duur functievervulling						
Bezoldiging						
Bezoldiging						
Individueel WNT-maximum	0		0			
Onverschuldigd betaald bedrag						
Totaal bezoldiging	0		0			
Motivering indien overschrijding	nvt		nvt			
Gegevens 2016						
Duur functievervulling	1-jan-16	31-dec-16	1-jan-16	31-jan-16		
Bezoldiging 2016						
Beloning incl. onkosten						
Beloning betaalbaar op termijn						
Totaal bezoldiging 2016	1.250		300			