



De Groeiling



Jaarverslag 2018



De Groeiling in vogelvlucht

Wat wij in 2018 hebben bereikt

Algemeen

In 2018 bevestigde een bestuurlijke visitatie van collega-schoolbestuurders wat wij met elkaar dagelijks beleven: De Groeiling is een gezonde organisatie, met betrokken medewerkers en een open cultuur.

In 2018 hebben we binnen De Groeiling opnieuw mooie stappen gezet. Enkele hoogtepunten zijn:



Speerpunt 1

Kwaliteit van het onderwijs (Hoofdstuk 3)

- Onderwijsresultaten stabiel, ambities liggen hoger
- Kwaliteitszorgsysteem verder versterkt met zelfevaluaties en audits
- Special class voor kinderen op een eigen leerlijn
- Oprichting voltijds voorziening voor hoogbegaafde leerlingen
- Meer onderwijskundige vernieuwingen, bv talentenprogramma en groepsdynamisch onderwijs



Speerpunt 2

Eigenaarschap (Hoofdstuk 4)

- Doorontwikkeling professionele cultuur met meer eigenaarschap
- Succesvolle vernieuwende wervingsaanpak; eerste zij-instromers aangesteld
- Groei onderwijzend personeel (in % en fte) en verlaging werkdruk dank zij extra financiële middelen vanuit OCW
- Eerste aspirant-directeur doorgegroeid tot directeur van een eigen school
- Eerste effecten nieuwe maatregelen terugdringen verzuim zichtbaar
- Regionaal Transfercentrum Cella blijkt effectieve oplossing voor vervangers



Speerpunt 3

Maatschappelijke betrokkenheid (Hoofdstuk 5)

- Nieuwe peutergroepen geopend; 82% Groeilingscholen heeft nu een in pandige voorschoolse opvang (ism Kind & Co)
- Meer afstemming met stakeholders zoals VO-scholen en gemeenten
- Marktaandeel van alle Groeilingscholen gezamenlijk stabiel



Financieel (Hoofdstuk 7)

- Ruim voldoende buffervermogen (solvabiliteitsratio 72%)
- Werkdrukmiddelen vanuit OCW effectief ingezet, voornamelijk in (vak)leerkrachten

Waar we vanaf 2019 extra aandacht aan zullen geven (Hoofdstuk 8)

Algemeen

Iedere dag leren we bij en zetten we onze kennis en ervaring in om nog meer uit onze leerlingen, leerkrachten en organisatie te halen. In september 2019 presenteren wij het nieuwe beleidsplan voor 2020-2024. Ook onderstaande aandachtspunten zullen hierin worden opgenomen.



Meer balans in ons onderwijsaanbod door de brede ontwikkeling van kinderen

- Sterke basisvaardigheden en basisvorming sociale vaardigheden
- Meer focus op aansluiting met VO
- Ontwikkelen van zelfinzicht bij kinderen
- Toename gebruik digitale middelen
- Nieuwe vormen van Passend Onderwijs



Oplossingen voor dreigend tekort aan leerkrachten en directeuren

- Kweekvijvers, ontwikkelpaden en doorgroeimogelijkheden
- Traject voor 'excellente' leerkrachten
- Werving en instroomprogramma voor zij-instromers i.s.m. RTC Cella
- Solide back-office



Verzuim en werkdruk verder verminderen

- Bevorderen vitaliteit
- Visie op verzuim verder uitdragen (o.a. inzet eigen verzuimspecialisten)
- Werkverdelingsplannen per school



Aandacht voor eigenheid binnen gezamenlijke koers

- Afstemmen gemeenschappelijke koers
- Eigen kleur en profiel iedere Groeilingschool
- Gezamenlijke aanpak complexe vraagstukken; lokale invulling m.b.t. uitwerking
- Planmatig werken op basis van integrale verantwoordelijkheid

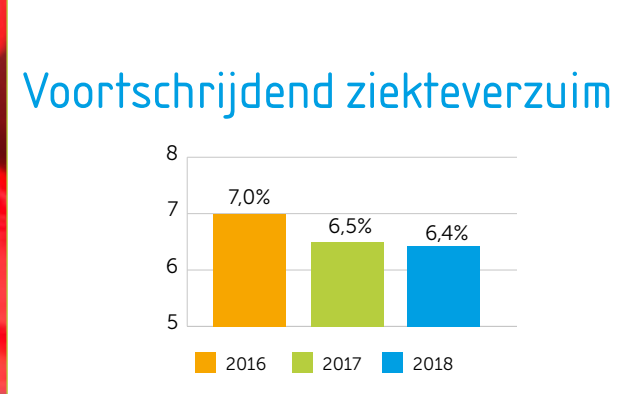
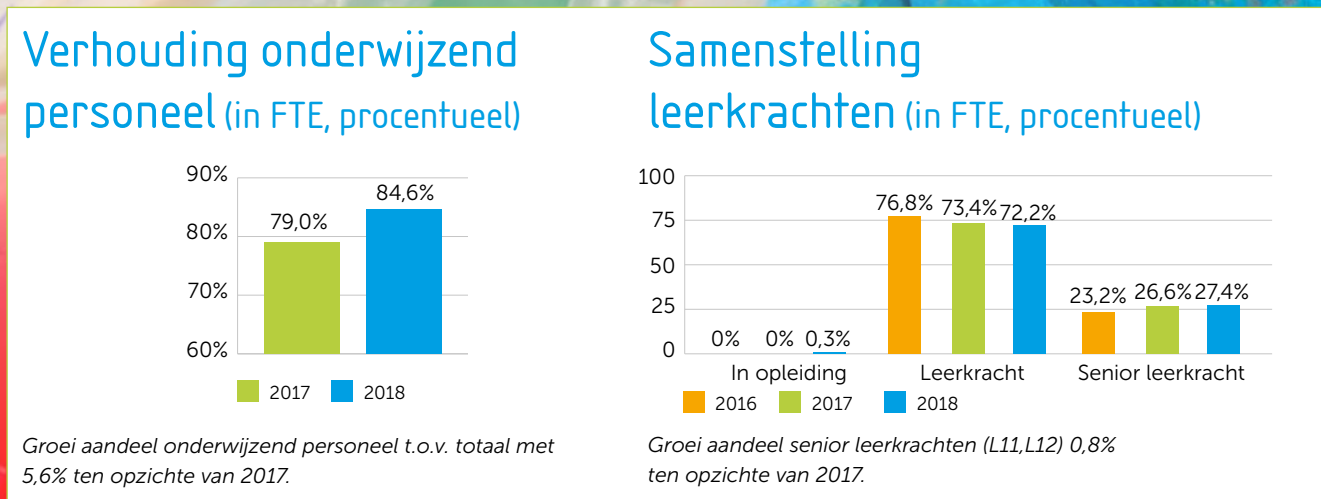
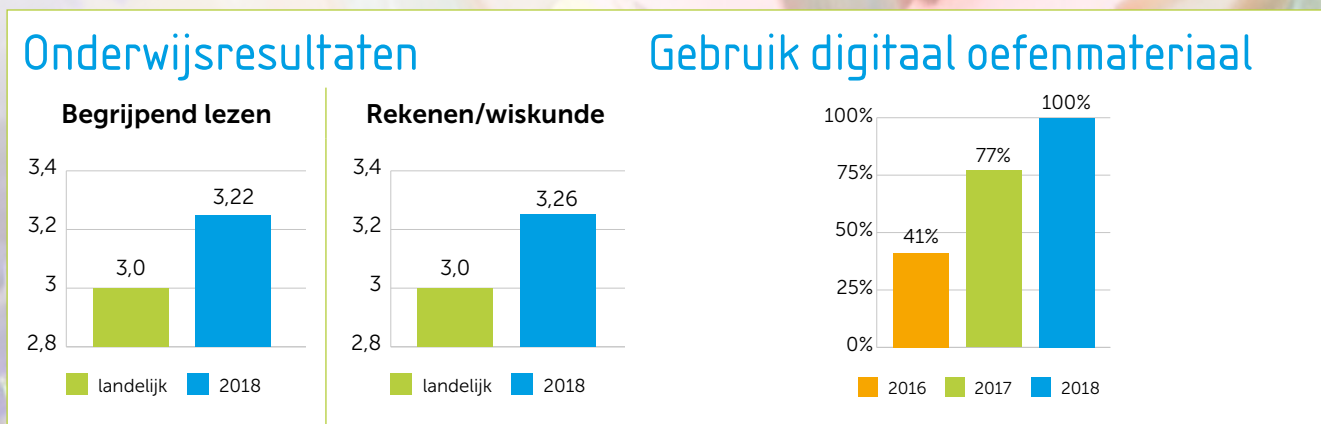


Kerncijfers 2018 in één oogopslag

| Leerlingaantal | | Rentabiliteit | |
|----------------|-------|---------------------------|--------------------|
| 2018 | 4.795 | Exploitatieresultaat 2018 | € 378.439 positief |
| 2017 | 4.777 | Begroting 2018 | € 235.416 negatief |

Het aantal leerlingen stijgt en het marktaandeel van De Groeiling neemt in 2018 licht toe (29%).

In 2018 is het resultaat veel positiever dan begroot, met name als gevolg van het opnemen van een vordering rond transitievergoedingen en groeibekostiging.



Voor- en buitenschoolse opvang

82%

(2017: 66%) van de Groeilingscholen biedt een inpanidige buitenschoolse (4-12 jaar) en/of voorschoolse (0-4 jaar) opvang.

Gemiddelde kosten per leerling in 2018



Inkomsten per leerling per jaar



Inkomsten OCW

€ 5.543



Inkomsten passend onderwijs

€ 274



Uitgaven per leerling per jaar



Leerkracht voor de groep

€ 3.508



Vervangende leerkracht

€ 257



Ondersteunend personeel

€ 467



Directie

€ 403



Investeringen in ICT

€ 155

+ bijbehorende
afschrijving

€ 86



Leermiddelen
en materialen

€ 150



Investeringen in
meubels, toestellen
en leermethoden

€ 59

+ bijbehorende
afschrijving

€ 64



Onderhoud

€ 188



Schoonmaak

€ 139



Energie en water

€ 76



Overig

€ 354

Inhoudsopgave

| | |
|--|-----------|
| De Groeiling in vogelvlucht..... | 3 |
| Inhoudsopgave..... | 8 |
| Voorwoord..... | 10 |
| 1. Over De Groeiling..... | 13 |
| 1.1 Inleiding | 13 |
| 1.2 Governance | 13 |
| 1.3 Organisatiemodel | 14 |
| 1.4 Onze scholen | 16 |
| 1.5 Leerlingen..... | 19 |
| 2. Visie, missie, kernwaarden en beleid..... | 20 |
| 2.1 Onze missie | 20 |
| 2.2 Onze kernwaarden..... | 20 |
| 2.3 Onze visie..... | 20 |
| 2.4 Strategisch beleid 2015-2019 | 21 |
| 3. Speerpunt 1 : Kwaliteit van het onderwijs..... | 22 |
| 3.1 Voortgang op belangrijke strategische doelstellingen | 22 |
| 3.2 Belangrijkste thema's en ontwikkelingen | 23 |
| 3.3 Onderwijsresultaten in cijfers..... | 25 |
| 4. Speerpunt 2 : Eigenaarschap..... | 26 |
| 4.1 Voortgang op belangrijke strategische doelstellingen | 26 |
| 4.2 Belangrijkste thema's en ontwikkelingen | 28 |
| 4.3 Personeel in cijfers | 30 |
| 5. Speerpunt 3 : Maatschappelijke betrokkenheid..... | 33 |
| 5.1 Voortgang op belangrijke strategische doelstellingen | 33 |
| 5.2 Belangrijkste thema's en ontwikkelingen | 34 |
| 5.3 Marktaandeel in cijfers | 35 |
| 6. Huisvesting & Organisatie | 37 |
| 6.1 Huisvesting en beheer | 37 |
| 6.2 Klachten en geschillen | 38 |
| 6.3 Inkoop en aanbesteding..... | 38 |
| 6.4 Privacy..... | 38 |

| | |
|--|-----------|
| 7. Financiën | 39 |
| 7.1 Jaarrekening en toelichting hierop | 39 |
| 7.2 Financiële positie (balans) | 39 |
| 7.3 Resultaat (staat van baten en lasten) | 41 |
| 7.4 Kengetallen per balansdatum | 45 |
| 7.5 Resultaatbestemming | 46 |
| 7.6 Treasury | 46 |
| 8. Toekomstige ontwikkelingen | 47 |
| 8.1 Landelijke en sectorbrede ontwikkelingen | 47 |
| 8.2 Belangrijkste ontwikkelingen binnen De Groeiling komende jaren | 48 |
| 9. Continuïteitsparagraaf | 51 |
| 9.1 A1: Ontwikkeling in leerlingenaantallen en personele bezetting | 51 |
| 9.2 A2: Meerjarenbegroting en meerjarenbalans | 51 |
| 9.3 B1: Interne controle en risicobeheersing | 53 |
| 9.4 B2: Belangrijkste risico's en onzekerheden | 54 |
| 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 Waarden en uitgangspunten voor het toezicht | 63 |
| 11.4 Werkzaamheden in 2018 | 64 |
| 11.5 Professionaliseringactiviteiten RvT | 66 |
| 11.6 Samenstelling van de Raad van Toezicht | 66 |
| 11.7 Honorering Raad van Toezicht | 67 |
| 11.8 Tot slot | 67 |
| 12. Jaarrekening | 68 |

Voorwoord

Met betrokkenheid en plezier werken onze medewerkers iedere dag aan de ontwikkeling van onze kinderen. Hun aandacht, vakmanschap en zicht op ieder kind bepalen in grote mate het succes van onze scholen. Wij zien gelukkig dat teams meer met elkaar in gesprek zijn over onderwijs, over het te verdelen werk en het verminderen van werkdruk.

Meer middelen om de basis te versterken

Meer geld voor het basisonderwijs helpt zeker. Het blijft voor ons een onbeantwoorde vraag: waarom ontvangen onderwijsinstellingen in andere sectoren per leerling meer geld? Wij leggen immers de basis voor een succesvol vervolg van onze kinderen in hun schoolloopbaan. Wij zorgen dat kinderen kunnen lezen en rekenen. Wij geven ze zelfvertrouwen mee, leren ze samenwerken en omgaan met elkaar. Bovenal dragen wij bij aan hun ontwikkeling tot mens. Wij leren kinderen om zich zelf beter te leren begrijpen, te weten waar ze goed in zijn, wat zij minder goed kunnen en wat hen motiveert.

Wij geloven als bestuur niet dat staken leidt tot een verandering in de wijze waarop wij in Nederland het onderwijs bekostigen. Wat naar ons gevoel wel werkt, is te laten zien dat wij met meer middelen en hogere salarissen betere resultaten kunnen boeken, die zich vervolgens 'uitbetalen' in het vervolgonderwijs.

Lerarentekort: heft in eigen handen

Afgelopen jaar is het basisonderwijs veelvuldig in het landelijk nieuws geweest. Met als belangrijkste onderwerp het tekort aan leraren. De onderliggende oorzaken van het oplopende tekort zijn bekend. Misschien wel de belangrijkste is de beperkte aantrekkingskracht van het beroep van basisschoolleraar voor jongeren met ambitie.

In het afgelopen jaar hebben wij veel gesprekken gevoerd met mensen die graag als zij-instromer aan de slag willen in het onderwijs. Deze mensen hebben eerst hun carrière elders opgebouwd. Jaren later komen zij tot de ontdekking dat hun huidige vak onvoldoende plezier en bevrediging geeft. Zij zien perspectief om aan de slag te gaan als leraar in het basisonderwijs. Waarom zien wij deze mensen vol met ambitie deze wens uitspreken? Wat maakt dat zij in tegenstelling tot veel jongeren wel kiezen voor het vak van leraar? Wat zorgt ervoor dat zij weten dat zij in het onderwijs echt van betekenis kunnen zijn voor kinderen?

In gesprekken met leraren, schooldirecteuren en andere bestuurders vallen ons een aantal zaken op.

Wij praten onvoldoende met trots over ons vak en onze sector. Wij hebben de neiging om teveel te blijven hangen in gedoe en in dingen die niet goed gaan. Wij vergeten vaak de mooie momenten van ons werk te benoemen. Wij laten onvoldoende zien wat ons werk zo speciaal maakt.

Wij denken dat veel zaken niet te veranderen zijn of enkel met meer middelen vanuit Den Haag. Wij accepteren dat anderen kunnen bepalen wat wij in het onderwijs moeten doen. Wij willen het te graag goed doen voor een ander. Wij mogen aan ouders en de buitenwereld veel meer laten zien dat wij de specialist zijn als het gaat om het onderwijs aan onze kinderen. Wij kunnen prima zelf formuleren wat voor onze kinderen belangrijk is om te leren en wat niet. Wij hebben de onderwijsinspectie niet nodig om kwalitatief goed onderwijs te bieden. Wij kunnen het beste zelf aan de PABO's vertellen waarom zij niet opleiden voor de leraar die wij nu en in de toekomst nodig hebben.

Loskomen van vanzelfsprekendheden

Wij baseren veel van onze keuzes en besluiten op basis van opvattingen die vanzelfsprekend zijn in het basisonderwijs. Wij stellen te weinig de vraag of die opvattingen echt zo vanzelfsprekend zijn.

Twee voorbeelden. Wij vinden in de sector dat een leraar in alle groepen les moet kunnen geven. Dus van kleuters tot bijna pubers. Waarom bieden wij niet de mogelijkheden om enkel te kiezen voor het werken met het jonge kind of het werken met onze leerlingen in de midden- en bovenbouw? En wordt een dergelijke gedachte niet nog logischer als wij veel scholen veranderen in integrale kindcentra? Een ander voorbeeld. Wij vinden in de sector dat een leraar alle vakken moet kunnen geven. Van rekenen tot gym. Van spelling tot muziek. Waarom willen wij dat eigenlijk? Terwijl wij ervaren dat vakleerkrachten werkdrukverlagend kunnen werken.

Vasthouden van mensen met visie en ambitie

Wij zijn slecht in staat om medewerkers met talent en ambitie vast te houden. Wij zien ambitieuze medewerkers overstappen naar een eigen praktijk, adviesbureaus, leveranciers en het voortgezet onderwijs. Zij doen dat niet omdat zij elders meer kunnen verdienen. Zij maken de stap omdat zij hun visie op onderwijs niet kunnen realiseren, zichzelf onvoldoende kunnen ontwikkelen in de context van een school, onvoldoende uitdaging krijgen van directe collega's en niet kunnen ondernemen.

Wij zijn aan zet

Op basis van bovenstaande constatering zien wij als schoolbestuur met al onze medewerkers dat wij:

- onze eigen lijn moeten bepalen en anderen uitnodigen om hier in mee te gaan;
- moeten laten zien dat wij de specialist zijn in onderwijs en pedagogiek;
- met trots over ons werk moeten praten en de mooie ervaringen benoemen;
- bereid moeten willen zijn om hardnekkige opvattingen in het onderwijs ter discussie te stellen en
- onze eigen medewerkers met ambitie gelegenheid geven om te groeien.

Daarmee zijn wij ook duidelijk. Het tekort aan leraren is niet het probleem van de overheid. Niet het probleem van te lage salarissen. Niet het probleem van teveel werkdruk.

Wij zijn met elkaar aan zet. Wij zien meer dan voldoende mogelijkheden om het tekort aan leraren binnen De Groeiling te voorkomen. Wij denken niet in schoolweken van vier dagen, in het sluiten van scholen of het plaatsen van een onderwijsassistent voor de groep. Wij zien betere opties. Dat vergt van ons lef en durf om de discussie aan te gaan over het systeem. Dat vergt tijd om het gevecht aan te gaan met instituties die werken vanuit het verleden. Dat vergt vooral geloof in onszelf. Dat wij als De Groeiling in staat zijn om onze eigen koers te varen waarbij wij openstaan voor veranderingen, dat wij onze betrokkenheid omzetten in gezamenlijkheid en dat wij met trots gaan spreken over onze scholen, over onze ambities en onze resultaten.

Wij danken jullie allemaal voor de energie, de inzet en de bereidheid om mee te bewegen. Wij weten waarom wij dit doen. Voor onze kinderen!

Els van Elderen en 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 499 medewerkers onderwijs aan 4.797 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, Krimpenerwaard, 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 in Gouda 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 2018 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)

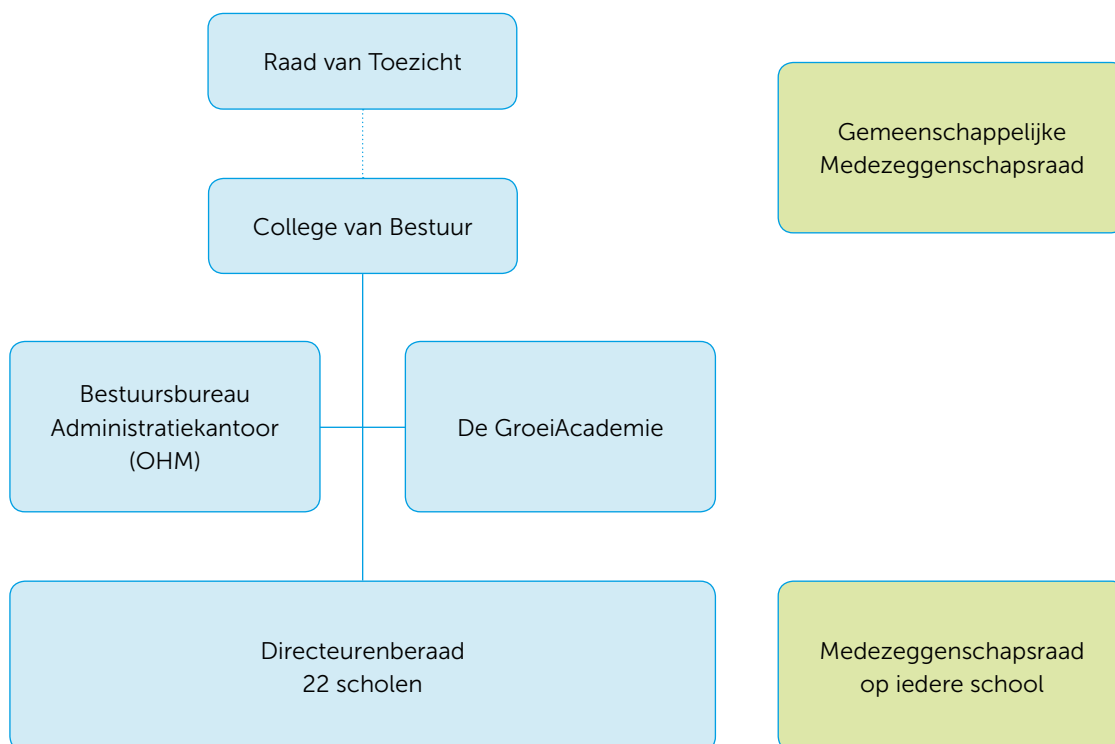
De samenstelling van de RvT in 2018 was:

- **Mevrouw M. Wijnen-Meijer** (voorzitter, remuneratiecommissie), tot 1 juli 2018
- **De heer B. Sepers** (voorzitter, remuneratiecommissie), benoemd per 2 juli 2018
- **Mevrouw E. Jonkergouw** (vice voorzitter, auditcommissie), herbenoemd per 31 december 2017
- **Mevrouw A.M. Juli** (lid, remuneratiecommissie), benoemd per 1 februari 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 College van Bestuur 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. Beleidsvorming vindt plaats in twee vaste klankbordgroepen: onderwijskwaliteit en HRM. Naast de klankbordgroepen werken we met werkgroepen op verschillende vraagstukken met wisselende samenstellingen. Het directeurenberaad kwam in 2018 tien keer bijeen.

Eén van de directeuren is voorzitter van het overleg. In 2018 heeft de directeur van De Triangel, mevrouw Kaatee-De Groot, het directeurenberaad voorgezeten.

Ondersteuning

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



1.4 Onze scholen

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 tot 1 augustus 2018; vanaf 1 augustus 2018: mevrouw J. Witteman-Van de Steeg

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 A.F.M. Bultink per 1 oktober 2018

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: mevrouw C. Noura-van Donk. Tot 1 augustus 2018 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
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 tot 1 maart 2018. Van 1 maart tot 1 augustus 2018 interim-directeur. Vanaf 1 augustus 2018 mevrouw J.E.T. van Eijnsden

08KA De Goudakker

Reigerstraat 37
2802 EM Gouda
T 0182 - 515 657
E directie.degoudakker@degroeiling.nl
I www.degoudakker.nl
Directie: mevrouw A.E.M. van den Berg tot 1 augustus 2018
Vanaf 1 mei 2018 directeur: de heer drs. W.F.H.M. Simons met vanaf 1 augustus 2018 aspirant-directeur mevrouw E. van Essen

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 A.J. Bouwsma

09WS IKC Schatrijk

Eendrachtsweg 30
2411 VL Bodegraven
T 0172 - 613 405
E directie.ikcschatrijk@degroeiling.nl
I www.ikcschatrijkbodegraven.nl
Directeur: mevrouw C. Noura-van Donk 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
Locatie coördinator: mevrouw D. Lehmann

10YZ St. Jozefschool Oudewater

De Cope 28
3421 XL Oudewater
T 0348 - 561 209
E directie.stjosefow@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

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

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 tot 1 mei 2018. Interim directeur van 1 mei tot 1 augustus 2018.

Vanaf 1 augustus 2018 directer: mevrouw M.J. Hondebrink

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

Nevenlocatie

A.G. de Vrijestraat 1

2806 SP Gouda

T 0182 - 522 167

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

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

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

Per 1 oktober 2018 had De Groeiling 4.797 leerlingen ten opzichte van 4.777 per 1 oktober 2017. Het aantal leerlingen is daarmee met 20 (0,4%) gestegen.

| naam van de school | aantal leerlingen schooljaar 2018-2019 | aantal leerlingen schooljaar 2017-2018 | verschil in aantal tussen schooljaren | verschil in % tussen schooljaren |
|-------------------------|--|--|--|-------------------------------------|
| De Krullebaar | 88 | 87 | 1 | 1,1% |
| De Zevensprong | 213 | 203 | 10 | 4,9% |
| St. Catherina | 139 | 123 | 16 | 13,0% |
| St. Michaelschool | 163 | 174 | -11 | -6,3% |
| De Bijenkorf | 300 | 307 | -7 | -2,3% |
| De Bron | 167 | 169 | -2 | -1,2% |
| De Akker | 153 | 169 | -16 | -9,5% |
| De Regenboog | 251 | 274 | -23 | -8,4% |
| De Goudakker | 138 | 135 | 3 | 2,2% |
| Speel- en Werkhoeve | 221 | 194 | 27 | 13,9% |
| Kardinaal Alferink | 265 | 249 | 16 | 6,4% |
| Schatrijk | 182 | 178 | 4 | 2,2% |
| Willibrod-Milland | 356 | 324 | 32 | 9,9% |
| Sint Jozef Oudewater | 242 | 250 | -8 | -3,2% |
| De Triangel | 197 | 204 | -7 | -3,4% |
| Mariaschool | 180 | 177 | 3 | 1,7% |
| De Cirkel | 349 | 365 | -16 | -4,4% |
| De Oostvogel | 120 | 130 | -10 | -7,7% |
| Sint Jozef Moordrecht | 214 | 202 | 12 | 5,9% |
| t Carillon | 422 | 423 | -1 | -0,2% |
| St. Aloysius | 418 | 425 | -7 | -1,6% |
| KC Ontdekkingsreizigers | 19 | 15 | 4 | 26,7% |
| Totaal | 4.797 | 4.777 | 20 | 0,4% |

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
- Duurzaamheid
- Respect
- Verstillings
- Zelfverantwoordelijkheid

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 verantwoordelijkheid** 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 2018 is het laatste 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.

In schooljaar 2018-2019 ontwikkelen wij samen een nieuwe strategische koers. Dit strategisch beleidsplan is gereed voor 1 september 2019.

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 2018 | Doel 2018 | Resultaat | Voortgang |
|----|--|-----------|--|-----------|
| 1 | In 2019 heeft geen enkele school het predicaat onvoldoende gekregen van de inspectie. | 0 | Alle scholen hebben een basisarrangement. Geen school twee keer onder de inspectienorm. | ○ ○ ● |
| 2 | In 2019 ligt het eindresultaat van minimaal 85% van de scholen op of boven het inspectieniveau. | 85% | 77% van alle scholen heeft in schooljaar 2017-2018 een eindresultaat op of boven inspectieniveau (2016-2017: 91%). | ● ○ ○ |
| 3 | In 2019 is de onderwijskwaliteit op minimaal 65% van de scholen op of boven het gewogen landelijk gemiddelde. | 65% | 45% van alle scholen heeft in schooljaar 2017-2018 een eindresultaat op of boven het gewogen landelijk gemiddelde (2016-2017: 57%). | ● ○ ○ |
| 4 | In 2019 is de leerwinst ² op begrijpend lezen en rekenen gemiddeld 50% van onze scholen hoger dan het landelijk gemiddelde. | 50% | 52% van alle scholen heeft in schooljaar 2017-2018 hogere leerwinst dan het landelijk gemiddelde (2016-2017: 42%). | ○ ○ ● |
| 5 | In 2019 is de gemiddelde niveauscore voor begrijpend lezen minimaal op of boven landelijke gemiddelde. | 3,47 | Gemiddelde niveauscore voor begrijpend lezen in schooljaar 2017-2018 is 3,22 (2016-2017: 3,25). | ● ○ ○ |
| 6 | In 2019 is de gemiddelde niveauscore voor rekenen/wiskunde minimaal op of boven landelijke gemiddelde. | 3,50 | Gemiddelde niveauscore voor rekenen/wiskunde in schooljaar 2017-2018 is 3,26 (2016-2017: 3,31). | ● ○ ○ |
| 7 | 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 | Leerkrachten en directeuren geven op een vijfpunt schaal gemiddeld een 3,6 ³ voor hun tevredenheid waarin de school ruim aandacht besteed aan de sociaal emotionele ontwikkeling. | ○ ○ ● |
| 8 | In 2019 beschikt elke school over een passend creatief en cultureel aanbod en is hier voldoende tijd voor ingeroosterd in het weekprogramma. | 3,0 | Leerkrachten en directeuren geven op een vijfpunt schaal gemiddeld een 3,12 voor hun tevredenheid waarin de school een passend creatief cultureel aanbod heeft en er voldoende tijd is ingeroosterd. | ○ ○ ● |

2 Met leerwinst meten wij de groei van de resultaten van leerlingen in groep 8 vergeleken met hun resultaten drie jaar eerder in groep 5 en zetten dit af tegen landelijke gemiddelden.

3 (Eind)meting Strategisch beleidsplan eind 2018

| Nr | Strategisch doel 2018 | Doel 2018 | Resultaat | Voortgang |
|----|---|--|--|-----------|
| 9 | In 2019 maakt elke school gebruik van digitale leermiddelen, waaronder leermiddelen die de methodeboeken voor de cognitieve vakken vervangen hebben. | 36% scholen serverloos 80% scholen werken met digitale middelen | 10 scholen werken zonder server (2016-2017: 9%). Alle scholen (100%) werken structureel met digitaal oefenmateriaal, voor rekenen en/of begrijpend lezen. | ○ ○ ● |
| 10 | 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 | De vaardigheden van de 21ste eeuw zijn bekend binnen de Groeilingscholen. Met een gemiddelde van 3,42 op een vijfpunt schaal geven medewerkers aan dat zij weet hebben van deze vaardigheden. Een deel van de vaardigheden komt ook aanbod in het onderwijs. | ○ ○ ● |

De gekleurde bollen geven de voortgang weer aan de hand van het te bereiken doel in 2018: ● is behaald, ○ op koers en ● is niet behaald en dus een aandachtspunt.

3.2 Belangrijkste thema's en ontwikkelingen

Onderwijsresultaten stabiel, onze ambities liggen hoger

Al onze scholen hebben een solide basis. De eindresultaten op de scholen zijn stabiel in vergelijking met andere basisscholen in Nederland. Onze tussenresultaten zijn de afgelopen jaren ook stabiel. Op 52% van onze scholen (2016-2017: 40%) behalen wij een bovengemiddelde leerwinst op begrijpend lezen en rekenen.

Tegelijkertijd willen wij meer. Wij willen op meer scholen hogere resultaten bereiken dan het landelijk gemiddelde. Dat lukt ons nog niet. Iets minder dan de helft (45%) van onze scholen heeft een eindresultaat boven het landelijke gemiddelde, terwijl wij 65% als doel hadden gesteld. Ook bij de eindresultaten op begrijpend lezen en rekenen realiseren wij onze doelen nog niet.

Om deze ambities toch te bereiken hebben wij onze aandacht gelegd op:

- verder vergroten van zicht op ontwikkeling van onze leerlingen;
- verder ontwikkelen van de leerkrachtvaardigheden en dan voornamelijk het bieden van gedifferentieerde instructie.

Kwaliteitszorgsysteem verder versterkt

Sturing op onderwijsresultaten heeft de afgelopen jaren de basis gelegd voor goede kwaliteitszorg. Alle relevante sturingsgegevens van een school zijn beschikbaar in een cockpit. Deze resultaten zijn input voor de gesprekken met scholen waarin zij zichzelf verantwoorden, reflecteren op de resultaten en afspraken maken voor (mogelijke) verbeteringen. De schoolzelfevaluatie en audit is nu een vast onderdeel van onze kwaliteitszorgsystematiek, naast de management gesprekken en rapportage. Scholen gebruiken de Groeiling-kijkwijzers om leerkrachten te observeren en te beoordelen op hun vaardigheden. Ook het CvB heeft zich in 2018 laten visiteren door een commissie van andere schoolbestuurders begeleid vanuit de PO-raad. Belangrijkste uitkomst was dat De Groeiling een goed functionerend schoolbestuur is, maar eigenlijk een gezamenlijke koers en daarmee urgentie mist. In hoofdstuk 8 geven wij weer hoe wij dit willen aanpakken.

Passend onderwijs met ondersteuning vanuit de GroeiAcademie

Om elk kind een passende onderwijsplek te bieden werken schoolbesturen samen in regionale samenwerkingsverbanden. Via de samenwerkingsverbanden ontvangen schoolbesturen financiële middelen voor het verbeteren van de kwaliteit- en zorgstructuur op de scholen en het bieden van extra ondersteuning

Wij zetten de middelen van de samenwerkingsverbanden in voor:

- basisondersteuning aan leerlingen via de school zelf;
- special class voor leerlingen vanaf groep 5 die op een of meerdere vakken werken op een eigen leerlijn;
- verbetering van de (kwaliteit-) en zorgstructuur vanuit de GroeiAcademie (eigen orthopedagogen en onderwijsspecialisten);
- extra ondersteuning aan leerlingen op aanvraag van de scholen bij de GroeiAcademie (eigen leerling-ondersteuners, leerkrachten met specialisme gedrag, ingehuurde specialisten en/of aanvullende financiële middelen). Vanuit de GroeiAcademie hebben wij ruim 250 individuele leerlingen geholpen met extra ondersteuning

In oktober 2018 is het aanbod en de werkwijze van de GroeiAcademie geëvalueerd. Scholen waarderen De GroeiAcademie, haar aanbod en werkwijze. Wel is de behoefte geuit om aanpassingen te doen die vooral liggen in het bemiddelen naar specifieke expertise, het bieden van didactisch onderzoek bij leerlingen en ondersteuning op schoolniveau.

Digitaal lesmateriaal voor taal en/of rekenen op al onze scholen

Al onze scholen zetten digitaal oefenmateriaal in voor taal en/of rekenen. Leerlingen werken op een iPad of Chromebook. Steeds meer scholen gaan over op één apparaat per leerling vanaf groep vier. Scholen zetten daarbij methodeonafhankelijke, adaptieve oefensoftware in of werken met methodeafhankelijke digitale leermiddelen.

Meer onderwijskundige vernieuwingen binnen De Groeiling

Meerdere scholen ontwikkelen nieuwe manieren om onze kinderen de vaardigheden van de 21ste eeuw aan te leren. Zij krijgen hierbij bovenscholse ondersteuning. Onder meer is een talentenprogramma opgestart waarin leerlingen vaardigheden ontwikkelen langs een zestal gebieden als dans en nieuwe media. Voor het programma zijn vakspecialisten ingehuurd, waardoor wij tegelijkertijd een oplossing realiseren voor de werkdruk van leraren. Een andere innovatie is het invoeren van groepsdynamisch onderwijs. Met deze manier van onderwijs verwacht de school meer gemotiveerde leerlingen, hogere opbrengsten en sterkere sociale groepen te krijgen.

Tot slot is ons beleid voor (hoog)begaafde leerlingen verbeterd. Een belangrijke resultante hiervan is de oprichting van een voltijds voorziening voor hoogbegaafden leerlingen in Gouda op één van onze scholen, De Triangel. Deze komt naast onze voorziening in het speciaal basisonderwijs op De Oostvogel te staan. Hier geven wij hoogbegaafden leerlingen onderwijs die in hun leren ook door andere factoren belemmerd worden.

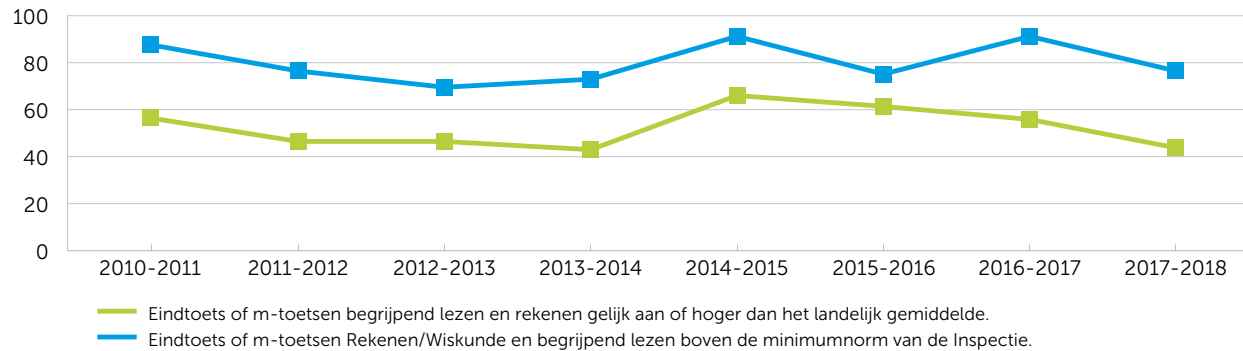
Succesvol in het voortgezet onderwijs

Het grootste gedeelte van onze leerlingen komt in het derde jaar van het voortgezet onderwijs terecht op het niveau dat wij geadviseerd hebben (65%). 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%).

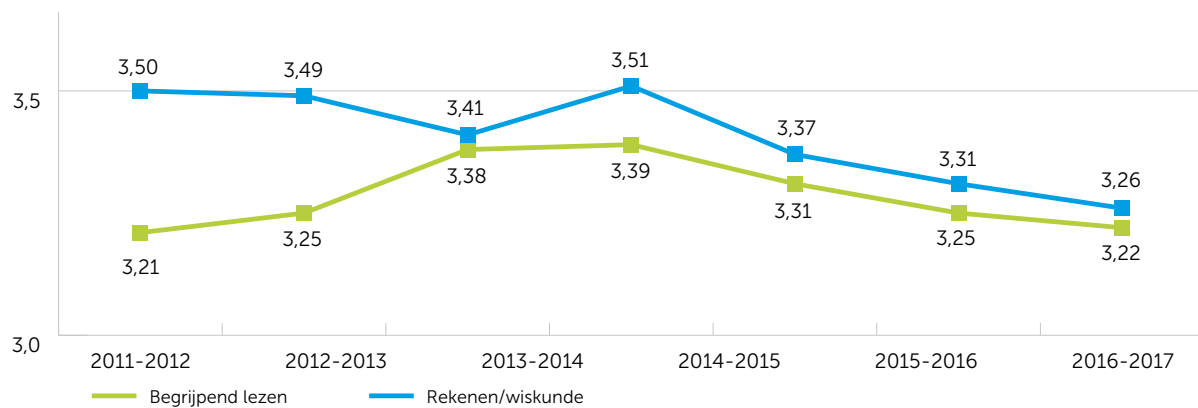
3.3 Onderwijsresultaten in cijfers

Eindresultaten van schooljaar 2010-2011 tot en met schooljaar 2017-2018

Percentage scholen dat voldoet aan de norm per schooljaar



Gemiddelde niveauwaarde (0-5) per vak over alle groepen in cijfers van schooljaar 2011-2012 tot 2017-2018



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 2018 | Resultaat | |
|----|--|--|---|-----|
| 1 | In 2019 is de personele omvang in balans met het leerlingaantal en de begroting. | Tenminste 338 fte | Het aantal personeelsleden is ten opzichte van 2017 gestegen met 21,8 fte tot 348,6 fte. | ○○● |
| 2 | In 2019 is het ziekteverzuim gedaald naar 5,2%. | 6% of lager | Het voortschrijdend ziekteverzuim is licht gedaald naar 6,4% in 2018 (2017: 6,5%). Het ziektepercentage september tot december 2018 was 5,9% (2017: 6,6%). | ○●○ |
| 3 | In 2019 zijn leerkrachten zichtbaarder eigenaar van hun professionele ontwikkeling. | 3,5 | Leerkrachten geven op een vijfpunt schaal gemiddeld een 3,8 (2016: 3,7) voor de mate waarin zij verantwoordelijkheid nemen over hun eigen professionele ontwikkeling. | ○○● |
| 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 is in gebruik. Succesvol traject voor startende leerkrachten in 2017-2018 afgerond. Nieuw traject gestart voor 2018-2019. | ○○● |
| 5 | De Groeiling is per 1 januari 2018 eigenrisicodragers voor ziekteverzuim met een goed, solidair allocatiemodel. Het model is financieel solide en stimuleert vermindering verzuim. | De Groeiling is eigenrisicodragers, het solidariteitsfonds functioneert en is financieel solide. | De Groeiling is in 2018 eigenrisicodragers, het solidariteitsfonds functioneert en het model is financieel solide. Het effect op de verzuimcijfers is nog beperkt gebleven. | ○●○ |
| 6 | Alle schoolleiders zijn uiterlijk 1 januari 2018 geregistreerd in het schoolleidersregister. | 100% | Alle schoolleiders zijn geregistreerd. | ○○● |
| 7 | In 2019 ervaren leerlingen meer dan landelijk gemiddeld ruimte om hun eigen leerproces in te richten. | 3,0 | Leerkrachten en schoolleiders zijn met 3,35 ⁴ (2016: 3,1) op een vijfpunts schaal tevreden over de mate waarin leerlingen zelfverantwoordelijkheid krijgen. | ○○● |

| Nr | Strategisch doel 2019 | Doel 2018 | Resultaat | |
|----|--|---|--|-------|
| 8 | Het Regionaal Transfercentrum Cella vervult vervangingen efficiënt en effectief en werkt naar tevredenheid van directeuren | Het kernteam voor RTC Cella bevat 18 fte. Het inzetpercentage van dit kernteam is > 70%. Van alle vervangingsvragen is meer dan 90% opgelost. | De omvang van het kernteam is 18 fte. Het inzetpercentage was 81%. 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 2018: ● is behaald, ○ op koers en ○ is niet behaald en dus een aandachtspunt.



4.2 Belangrijkste thema's en ontwikkelingen

Naar een professionele cultuur met eigenaarschap

Leraren geven aan dat zij ten opzichte van een aantal jaren geleden meer verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen professionele ontwikkeling. Dat doen zij onder meer door het scholingsaanbod te volgen bij onze GroeiAcademie, aan netwerken binnen De Groeiling deel te nemen en extern scholing te volgen. In 2018 boden wij onze medewerkers ook de mogelijkheid om zich online na te scholen in 80 cursussen. Het aanbod van De GroeiAcademie verandert naar meer coaching op de werkvloer.

Een eenvoudige en evenwichtige teamopbouw

De Groeiling heeft een eenvoudig personeelsmodel. Een school bij De Groeiling bestaat uit leerkrachten die ondersteuning krijgen van directie en onderwijsondersteunend personeel voor administratie en/of facilitair. Medewerkers die facilitair of administratief ondersteunen doen dit in veel gevallen op twee scholen. Door de uitstroom van oudere leraren is het onderwijsteams gelukt om meer evenwichtig te krijgen in opbouw qua leeftijd en ervaring. Alleen het vinden van mannelijke leerkrachten blijft ingewikkeld. Via zij-instroom verwachten wij hier meer resultaat te boeken.

Vernieuwende wervingsaanpak laat resultaten zien

Het werven van leraren heeft prioriteit binnen De Groeiling. Wij hebben een betere balans gevonden tussen het werven via het bestuur en werven via de school. Het proces van in dienst name is gedigitaliseerd waardoor de kans op fouten verminderd is.

Op onze 15 opleidingsscholen hebben in schooljaar 2017-2018 67 PABO studenten vanuit drie opleidingsinstituten stage gelopen. Hiervan hebben wij in 2018 8 leraren (2017: 5) in opleiding aangenomen. Daarnaast hebben wij 4 zij-instromers aangenomen. Wij leiden deze medewerkers in twee jaar op tot startbekwame leerkracht. Met de besturen in het RTC Cella hebben wij de voorbereidingen getroffen om in 2019 een eigen opleidingsprogramma neer te zetten voor zij-instromers.

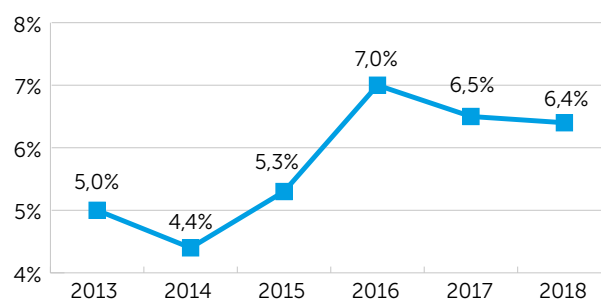
Het werken met een aspirant-directeur naast een ervaren directeur is succesvol. Inmiddels is één aspirant directeur doorgegroeid tot directeur van een school en volgen in 2018 drie medewerkers (2017:3) het traject voor directeur in opleiding. Elk van deze medewerkers groeit door vanuit de eigen organisatie.

Verzuim nog steeds te hoog

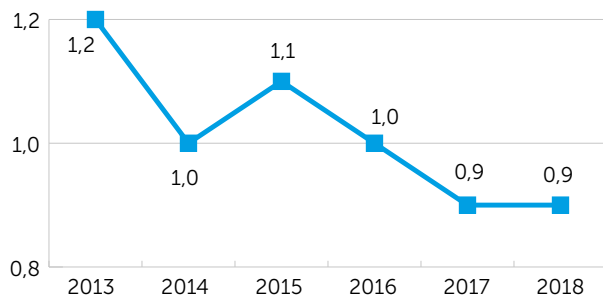
Het verzuim moet verder omlaag. Het voortschrijdend ziekteverzuimpercentage is in 2018 slechts gedaald met 0,1%. De oorzaak is voornamelijk middel- en langdurig ziekteverzuim (langer dan 2 weken). Onze meldingsfrequentie blijft laag (0,9).

In 2018 hebben wij een externe analyse laten uitvoeren, met als uitkomst het advies te kiezen voor gedragsmatige visie en cultuur op verzuim. Met externe begeleiding is een programma opgezet. De belangrijkste opbrengsten in 2018 zijn het bespreekbaar maken van verzuim en het opstellen van een gezamenlijke visie en aanpak. Deze keuzes hebben ook effect op de rol van onze arbodienst. De partij die wij in 2017 selecteerden sluit hier onvoldoende op aan. In 2019 zullen wij enkel met een bedrijfsarts gaan werken. Onze HRM medewerkers gaan daarbij leidinggevenden en medewerkers zelf ondersteunen, onder meer door op zoek te gaan naar de beste re-integratiemogelijkheden.

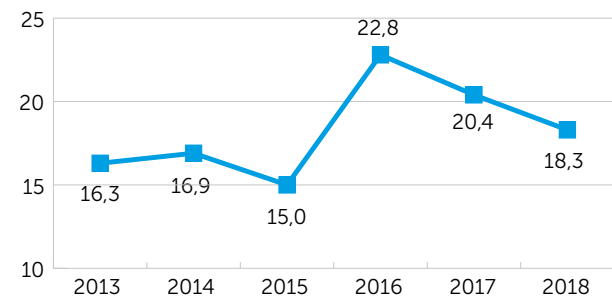
Voortschrijdend ziekteverzuimpercentage van 2013-2018



Meldingsfrequentie van 2013-2018



Gemiddelde verzuimduur van 2013-2018 (in dagen)



De ingezette maatregelen en het programma hebben effect. De verzuimduur daalde verder in 2018 met 2,1 dagen ten opzichte van 2017. Een betere indicator is de daling van het verzuimpercentage in de periode september tot en met december 2018 van 0,7% tot 5,9% ten opzichte van dezelfde periode in 2017 (6,6%). Wij zijn er echter nog niet.

Werkdruk vermindert door inzet van meer mensen

In 2018 kwamen plotseling extra financiële middelen beschikbaar om de werkdruk te verminderen. De PO-raad, vakbonden en het ministerie van OCW spraken af dat schoolteams zelf mogen bepalen hoe zij deze financiële middelen willen inzetten. In 2018 hebben schoolteams meerdere keren met elkaar gesproken over werkdruk. In de meeste gevallen werd meer personeel binnen de school genoemd als belangrijkste middel om de werkdruk kan verminderen. Ook kunnen teams zelf nog maatregelen treffen om de werkdruk te verlagen. Alle teams hebben in consensus keuzes gemaakt. De werkdrukmiddelen zijn voornamelijk ingezet voor:

- verkleining van het aantal leerlingen per groep;
- inzet van extra leraren voor het overnemen van groepen, remedial teaching, inzet ICT;
- inhuur van vakspecialisten of vakleraren gym;
- inhuur van pedagogische medewerkers voor ondersteuning in de groep;
- handhaving op uitbreiding van facilitaire ondersteuning (conciërge).

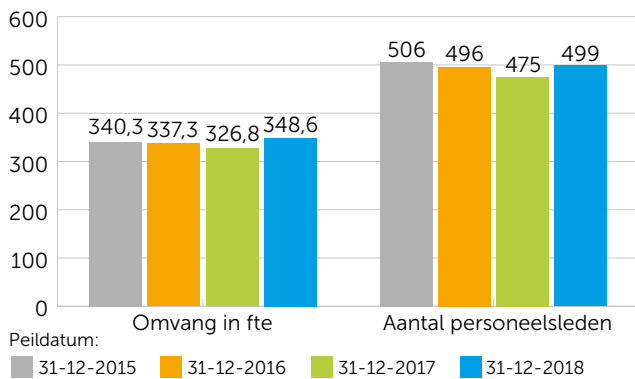
Regionaal Transfercentrum Cella: onze effectieve oplossing voor vervangers

Op 1 januari 2017 is in samenwerking met vijf andere besturen het Regionaal Transfercentrum (RTC) Cella opgericht. Ook in 2018 heeft RTC Cella bewezen een effectieve en efficiënte oplossing te bieden voor ons vraagstuk van vervangingen. Daar waar in 2017 het RTC Cella nog leraren kon vinden voor tijdelijke inzet, bleek in 2018 dat vervangingen vooral opgelost moeten worden met medewerkers uit de eigen kernteams. De Groeiling heeft een kernteam van 18 fte; dit zijn Groeiling leerkrachten die bewust kiezen voor het vak van vervanger.

Het lukte in 2018 niet altijd een vervanger te vinden. Dit legt een grote druk op directeuren en teams. In enkele gevallen moesten groepen naar huis worden gestuurd. Eind 2018 startte RTC Cella met de mogelijkheid om ook vakspecialisten (ZZP-ers, vakleerkrachten) in te zetten voor korte vervangingen. Dit bouwen we verder uit in 2019. Naast de inzet van zij-instromers voor langere termijn vervangingen denken wij hiermee ook in de komende jaren voldoende in staat te zijn de vervangingsvraag op te lossen. Het verlagen van verzuim draagt hier uiteraard ook aan bij.

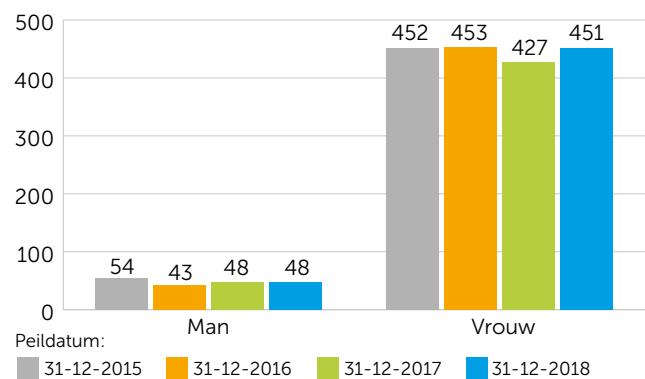
4.3 Personeel in cijfers

Personeelsomvang in fte en aantallen



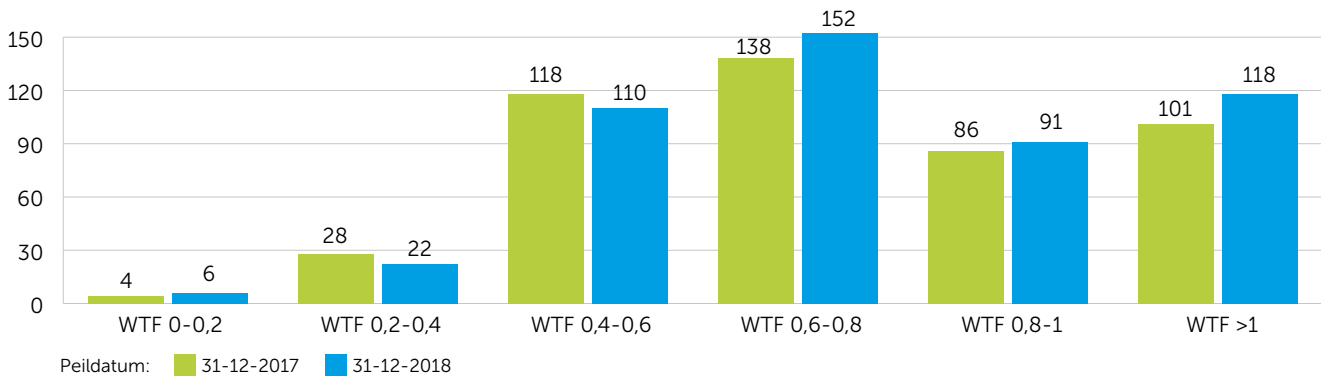
De personeelsomvang steeg naar 348,6 fte (6,5%). Dit is voornamelijk veroorzaakt door de werkdrukk-middelen. Het aantal personeelsleden steeg naar 499 medewerkers (4,8%).

Aantal personeelsleden per geslacht



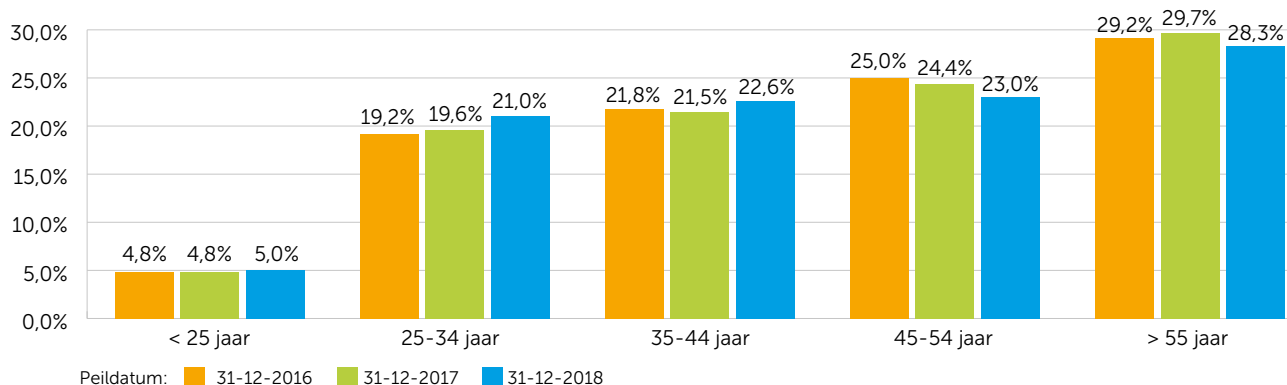
Het aantal mannelijke medewerkers binnen De Groeiling bleef gelijk. Het totaal aantal vrouwelijke medewerkers nam echter toe, waardoor het percentage mannen werkzaam binnen De Groeiling in 2018 daalde tot 10,6% (2017: 11,2%). Bij De Groeiling zijn significant minder mannen werkzaam dan het Nederlandse gemiddelde van 18,4% in 2018. Wij denken juist via het in dienst nemen van zij-instromers het aantal mannelijke leerkrachten te vergroten.

Aantal personeelsleden per aanstellingsomvang (werktijdfactor)



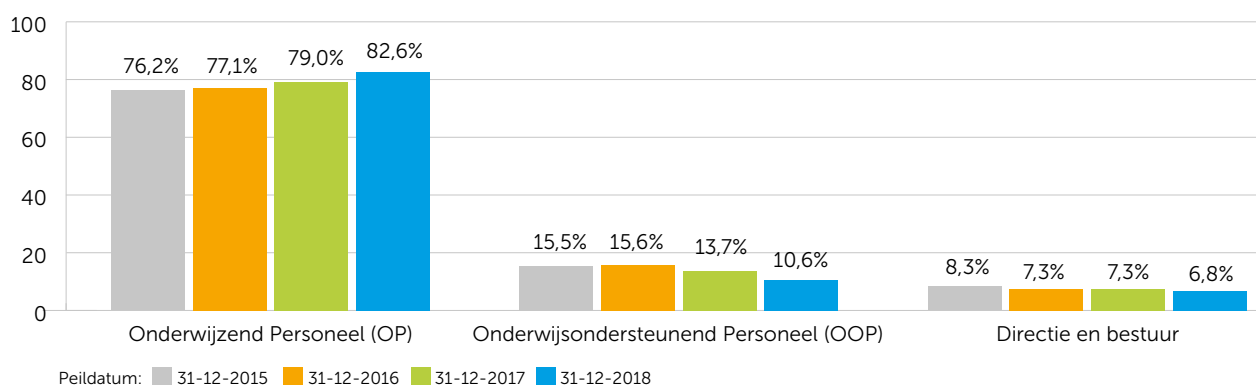
Ons doel is de aanstellingsomvang te vergroten, mede om het lerarentekort tegen te gaan. De gemiddelde aanstellingsomvang is nu 0,70 WTF (28 uur per week). Eind 2017 was dit nog 0,68 WTF. Het aantal kleinere aanstellingen (< dan 0,6 WTF) daalde tot 27,7% van onze personeelsomvang (2017: 31,6%).

Personeelsleden per leeftijdscategorie in percentage



Het percentage jonge medewerkers (< 25 jaar) groeide licht ten opzichte van 2017 (5,0%). Daarmee zit De Groeiling net boven het landelijke gemiddelde (2018: 4,8%). Het percentage medewerkers van 55 jaar en ouder daalde met 1,4 % tot 28,3%, nog steeds ruim boven het landelijke gemiddelde van 23,3% in 2018. De relatief grote groep oudere medewerkers leidt in de komende 10 jaar tot een relatief grote uitstroom en meer behoefte aan nieuwe leraren.

Omvang per functietype in fte



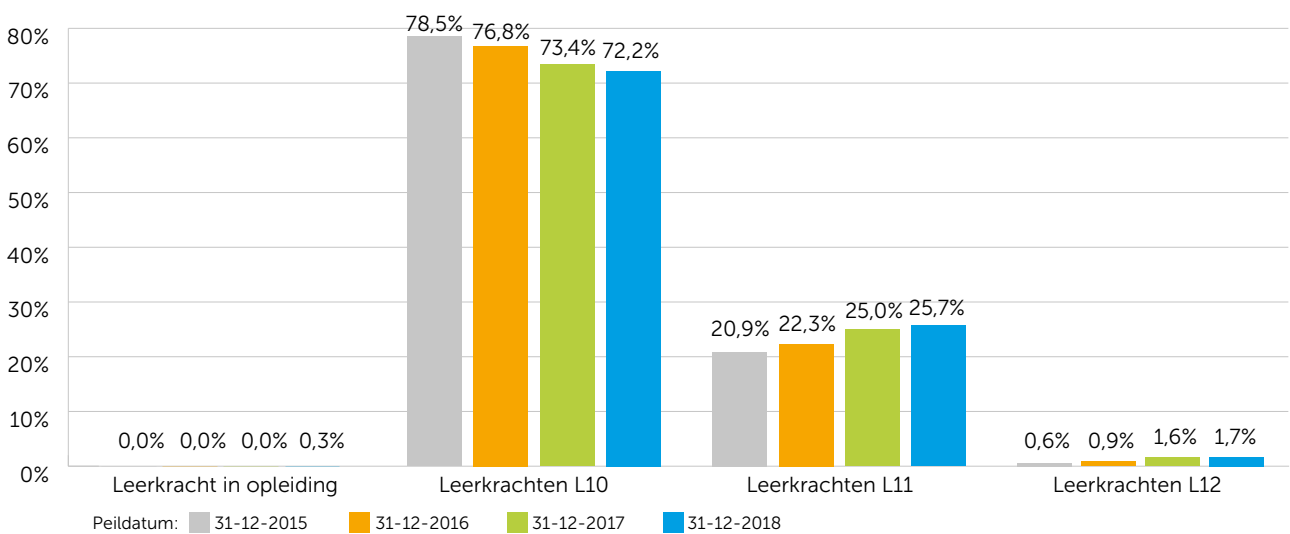
Het aantal fte leerkrachten steeg sterk (+29,7 fte). Het percentage onderwijzend personeel is met 82,6% veel hoger dan het landelijke gemiddelde van 78,8%. Hierdoor zijn wij beter in staat om leerlingen op niveau onderwijs te bieden en een mogelijke tekort aan leraren te voorkomen.

De omvang van onderwijsondersteunend personeel daalde tot 37,1 fte (2017: 44,8 fte) en is nu nog maar 10,9% van het totaal. De reden hiervoor is tweeledig:

| | |
|--|------------------|
| Ontvangen werkdrukkiddelen | € 309.609 |
| Ingezet voor: | |
| Extra leraren | € 244.399 |
| Extra inzet conciërges | € 7.617 |
| Inhuur vakleerkrachten en pedagogische medewerkers | € 38.575 |
| Overig | € 19.019 |
| Totaal | € 309.609 |

- Met de werkdrukmiddelen zijn op verzoek van teams vooral extra leraren aangenomen. Onderwijsassistenten en leerkrachtondersteuners heeft De Groeiling niet meer in dienst. Als een team hulp in de groepen wil hebben op MBO-niveau zetten wij hiervoor pedagogische medewerkers in van onze kinderopvangpartner KMN Kind & Co.
 - Intern begeleiding is in de meeste scholen steeds meer een gespecialiseerde taak van een leerkracht en niet meer een functie. In 2018 is de taakomschrijving voor intern begeleiding vastgelegd en de omvang van de taak bepaald aan de hand van het aantal leerlingen.
- De omvang van directie en bestuur daalde licht met 0,4% tot 23,6 fte (2017: 23,8 fte). Daarmee zit De Groeiling net onder het landelijke gemiddelde van 7,0% (2018).

Samenstelling leerkrachten (fte) per niveau in percentage



Het percentage fte leerkrachten in hogere niveaus als L11 (voorheen LB) en L12 (voorheen LC) groeide met 0,8% tot 25,7% van alle leerkrachten. In totaal is dit 78,8 fte (2017: 69 fte). Wij zitten hiermee onder het landelijke gemiddelde van 28% in 2018. Wij willen het percentage vergroten door de twee senior leerkracht functies nadrukkelijker te koppelen aan carrièrepaden, zoals wij ook met de aspirant-directeuren hebben gedaan. Voor het eerst hebben wij in 2018 leraren in de afrondende fase van hun opleiding aangenomen als Leraar in Opleiding, waardoor zij bevoegd voor de groep kunnen werken.

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. | 70% | Door de samenwerking met Kind & Co heeft 59% (2017: 64%) een in pandige buitenschoolse opvang (BSO). Door gebrek aan belangstelling is een opvanglocatie gesloten. | ●○○ |
| 2 | In 2019 heeft minimaal 60% van de scholen een in pandige voorschoolse voorziening. | 75% | Door de samenwerking met Kind & Co heeft 82% 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. | Intensieve samenwerking op tenminste 5 scholen tussen opvang en onderwijs | Op 5 scholen werken onderwijs en opvang intensief samen door o.a. inzet pedagogische medewerkers in het onderwijs, door te werken als één team en/of aansturing vanuit één leidinggevende. | ○○● |
| 4 | Het marktaandeel van De Groeiling in de verschillende gemeenten blijft behouden of neemt toe. | 28,8% | Het marktaandeel van de Groeiling is stabiel met 28,8% (2017: 28,8%) | ○○● |
| 5 | In 2019 waarderen ouders de communicatie tussen school en ouders met minimaal 0,2 punt hoger dan in 2015. | 3,1 | Ouders zijn grotendeels tevreden over de wijze waarop de scholen met hen communiceren. Zij waarderen de ouderbetrokkenheid gemiddeld met 3,1 op een vijfpuntschaal. | ○○● |
| 6 | In 2019 waarderen leraren de communicatie en samenwerking met ouders hoger met minimale 0,2 punt hoger dan in 2015. | 3,6 | Leerkrachten geven met 3,65 (2016: 3,4) op een vijfpuntschaal aan dat zij ouders betrekken bij het leerproces van hun kinderen en de school. | ○○● |

De gekleurde bollen geven de voortgang weer aan de hand van het te bereiken doel in 2018:

● 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

Scholen vullen ouderbetrokkenheid op verschillende manieren in, onder meer door ouderavonden, oudercafés en klankbordgroepen. Iedere school heeft een actieve oudergroep (activiteitenraad, oudercommissie of een andere benaming) en medezeggenschapsraad.

In alle scholen spreken leerkrachten ouders minimaal twee keer per jaar over de voortgang van zijn of haar kind. Vaak is het gesprek niet alleen met ouders, maar ook samen met de kinderen.

Iedere school is een kindcentrum

In 2015 kozen wij kinderopvangorganisatie KMN Kind & Co als onze strategische partner voor de opvang van de kinderen op onze scholen. In de afgelopen drie jaar is de samenwerking tussen De Groeiling en Kind & Co verstevigd en verzorgen zij op meerdere scholen de peuter- en buitenschoolse opvang. In 2018 hebben wij één buitenschoolse opvang gesloten door gebrek aan belangstelling van ouders. Er zijn twee peuter-groepen bijgekomen. Wij hebben voorbereidingen getroffen om in 2019 nog in drie scholen peutergroepen te starten en tenminste twee buitenschoolse opvanglocaties met Kind & Co te openen. Op twee scholen zijn pedagogische medewerkers van Kind & Co ook ingezet ter ondersteuning in de groep.

Wij hebben twee integrale kindcentra: Schatrijk in Bodegraven en De Ontdekkingsreizigers met opvang van 0-12 jarigen. In beide gevallen zijn de pedagogische medewerkers onderdeel van het team en is de school-directeur hun (dagelijkse) leidinggevende. Een derde integraal kindcentrum op De Kardinaal Alfrinkschool wordt voorbereid. Hiervoor is in 2019 eerst nog een grondige renovatie nodig.

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 waren drie scholen op weg om één school te worden. In 2018 bleek dat deze samenwerking nog een stap te ver is en werd in overleg met de drie scholen het proces beëindigd.

Stakeholderbeleid


In 2018 is meer tijd geïnvesteerd in het betrekken van stakeholders bij de koers van De Groeiling. In het kader van het strategisch beleid zijn VO scholen bevroegd over hetgeen zij belangrijk vinden in het basisonderwijs en hebben landelijke partijen als Kennisnet en de PO-raad een bijdrage geleverd. Daarnaast hebben wij vaker met wethouders in de verschillende gemeenten gesproken over de integratie van jeugdzorg in het onderwijs en betere onderwijshuisvesting.

5.3 Marktaandelen in cijfers


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

| Marktaandeel Moordrecht (gemeente Zuidplas) | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | Ontwikkeling |
|---|-------|-------|-------|-------|---|
| De Groeiling | 28,5% | 29,6% | 31,1% | 34,2% |  |
| Scholengroep Holland | 36,9% | 35,8% | 33,8% | 34,0% | |
| De Vier Windstreken | 34,6% | 34,6% | 35,1% | 31,8% | |


De St. Jozefschool groeit relatief meer dan de twee andere scholen die naast elkaar in hetzelfde schoolgebouw zitten en is inmiddels de grootste school.

| Marktaandeel Gemeente Waddinxveen | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | Ontwikkeling |
|-----------------------------------|-------|-------|-------|-------|---|
| De Groeiling | 22,7% | 26,4% | 25,0% | 23,6% |  |
| Stichting Klasse | 19,8% | 20,8% | 21,9% | 24,0% | |
| NHS Waddinxveen | 21,6% | 21,9% | 22,0% | 22,5% | |
| SPCO Lev | 25,5% | 25,3% | 22,9% | 20,7% | |
| GOPWN | 5,4% | 5,6% | 5,1% | 40,6% | |
| De nieuwe school | 0,0% | 0,0% | 3,1% | 4,7% | |


Voorals De Regenboog heeft minder leerlingen, terwijl de Kardinaal Alfrink stijgt. Het marktaandeel van het openbaar onderwijs neemt sterk toe in Waddinxveen.

| Marktaandeel Haastrecht (Krimpenerwaard) | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | Ontwikkeling |
|--|-------|-------|-------|-------|---|
| De Groeiling | 43,5% | 39,7% | 39,1% | 40,6% |  |
| De Vier Windstreken | 33,6% | 37,1% | 39,1% | 40,6% | |
| Onderwijs Primair | 22,9% | 23,2% | 21,8% | 18,8% | |


De St. Catharinaschool groeit even snel als de protestant christelijke school die in hetzelfde schoolgebouw zit. Het aandeel van het openbare onderwijs wordt kleiner.

| Marktaandeel Schoonhoven (Krimpenerwaard) | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | Ontwikkeling |
|---|-------|-------|-------|-------|---|
| De Groeiling | 8,4% | 8,1% | 7,8% | 7,6% |  |
| Onderwijs Primair | 52,2% | 50,3% | 50,0% | 49,4% | |
| PCPO Krimpenerwaard | 39,4% | 41,6% | 42,2% | 43,0% | |


De Krullebaar daalt nog licht in haar marktaandeel. Met het openen van een peutergroep in een apart neergezette portocabin naast het schoolgebouw zou het marktaandeel de komende jaren weer moeten gaan groeien.

| Marktaandeel Hazerswoude-Dorp (Alphen) | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | Ontwikkeling |
|--|-------|-------|-------|-------|---|
| De Groeiling | 37,5% | 39,2% | 39,1% | 36,1% |  |
| De Wijde Venen | 27,9% | 25,1% | 24,3% | 24,8% | |
| Morgenwijzer | 34,6% | 35,7% | 36,6% | 39,0% | |


De St. Michaëlschool daalt behoorlijk in haar marktaandeel. De school heeft in schooljaar 2018-2019 een verbeterprogramma opgezet op meerdere onderdelen.

| Marktaandeel Boskoop (Alphen) | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | Ontwikkeling |
|-------------------------------------|-------|-------|-------|-------|---|
| De Groeiling | 26,9% | 26,1% | 26,3% | 24,7% |  |
| Morgenwijzer | 7,3% | 6,7% | 7,0% | 7,3% | |
| SPCO Lev | 49,3% | 50,9% | 49,9% | 52,5% | |
| Chr. Onderwijs op Reform. Grondslag | 16,5% | 16,2% | 16,8% | 15,5% | |


De daling in marktaandeel wordt voornamelijk veroorzaakt door De Akker en de groei van een school van SPCO Lev die dicht bij een nieuwbouw wijk staat. Inmiddels is De Akker weer meer in trek bij ouders.

| Marktaandeel Gemeente Oudewater | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | Ontwikkeling |
|----------------------------------|-------|-------|-------|-------|---|
| De Groeiling | 44,5% | 45,4% | 48,3% | 50,9% |  |
| De Vier Windstreken | 20,6% | 19,8% | 18,8% | 19,7% | |
| Onderwijs Primair | 13,1% | 12,8% | 11,3% | 6,2% | |
| Ver. Jenaplanonderwijs Oudewater | 21,7% | 22,1% | 21,6% | 23,3% | |

De Maria en St Jozefschool hebben gezamenlijk hun marktaandeel verder vergroot. De groei gaat voornamelijk ten koste van het openbaar onderwijs.

| Marktaandeel Gemeente Bodegraven-Reeuwijk | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | Ontwikkeling |
|---|-------|-------|-------|-------|--|
| De Groeiling | 36,9% | 34,8% | 34,0% | 36,4% |  |
| Educatis | 11,8% | 11,5% | 11,2% | 11,4% | |
| De Vier Windstreken | 32,4% | 31,9% | 32,0% | 28,5% | |
| Stichting Klasse | 18,9% | 21,8% | 22,7% | 23,7% | |

Het marktaandeel van de Groeilingscholen in Bodegraven-Reeuwijk stijgt weer behoorlijk. Vooral de Speel- en Werkhoeve en de Willibrord-Miland groeien in leerlingaantallen.

| Marktaandeel Gemeente Gouda | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | Ontwikkeling |
|--|-------|-------|-------|-------|---|
| De Groeiling | 28,1% | 27,8% | 28,1% | 28,0% |  |
| Neutraal bijzonder onderwijs Casimir | 5,1% | 5,6% | 5,7% | 5,7% | |
| Basisonderwijs Gereformeerde Grondslag | 6,7% | 6,9% | 6,8% | 6,7% | |
| Basisschool De Ridderlag | 3,4% | 3,5% | 3,3% | 3,3% | |
| De Vier Windstreken | 14,9% | 14,7% | 14,1% | 14,0% | |
| Islamitische scholen Al-Qalam | 6,3% | 6,5% | 6,6% | 7,0% | |
| Stichting Klasse | 15,0% | 14,2% | 13,8% | 13,7% | |
| Vereniging CNS | 16,0% | 16,2% | 17,0% | 17,3% | |
| Jenaplanschool Gouda | 4,6% | 4,7% | 4,6% | 4,4% | |

Het marktaandeel van de Groeilingscholen in de gemeente Gouda is vrijwel stabiel. In Gouda zijn alle marktaandelen van besturen relatief stabiel.

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 of bij voor al onze gebouwen. Een aantal scholen is gevestigd in een multifunctionele accommodatie (MFA) en heeft 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 het voorjaar van 2019 is een RI&E uitgevoerd.

Nieuwbouw

In 2018 is de nieuwbouw voor De Regenboog in Waddinxveen Noord gegund en is gestart met de bouw. Dit betekent dat het nieuwe schoolgebouw in juni 2019 opgeleverd wordt. In het gebouw komen twee scholen en opvang voor kinderen van 0-12 jaar.

Afspraken met gemeenten over huisvesting

Wij sturen actief op (ver)nieuwbouw in de zeven gemeenten waar wij actief zijn. Wij hebben in zes van de zeven gemeente een Integraal Huisvestingsplan (IHP) opgesteld of in de maak. In een IHP maken schoolbesturen en gemeenten afspraken over uitgangspunten voor (ver)nieuwbouw, planning voor onderwijshuisvesting en financiële ruimte voor de komende 15 jaar.

Met de zeven gemeenten lopen de volgende afspraken:

- Binnen de gemeente Bodegraven-Reeuwijk is eind 2017 gestart met een IHP. Begin 2019 is het IHP door de gemeenteraad vastgesteld.
- Binnen de gemeente Gouda is in 2017 een IHP opgesteld; in maart 2018 is dit voorgelegd en pas eind 2018 werd het besproken in de gemeenteraad. In april 2019 heeft de gemeenteraad het kader en de uitgangspunten van het IHP vastgesteld. In de locatiescenario's was beoogd dat De Triangel geclusterd zou worden met het Schateiland. Hiertegen is zowel de school als het bestuur in protest gekomen. Onze inzet is om de Triangel te behouden in de buurt waar zij nu staat. Er zal moeten worden gekeken naar een andere clustering. Besluitvorming hierover in de gemeenteraad is gepland voor eind september 2019.
- Binnen de gemeente Krimpenerwaard is het IHP in 2018 vastgesteld en in werking gezet. Daarnaast hebben wij met financiële steun van de Stichting ter bevordering van het Katholieke onderwijs een portocabin geplaatst bij de Krullebaar om peuteropvang te starten.
- Binnen de gemeente Oudewater is het ons nog niet gelukt om de constructiefouten in het dak van de St-Jozefschool op te lossen. Wel zijn wij in meerdere gesprekken tot overeenstemming gekomen met de gemeente Oudewater hoe wij dit kunnen oplossen en wie welke rekening betaald. In 2019 zal een voorstel voorgelegd worden aan de gemeenteraad. In de gemeente Oudewater is geen IHP in ontwikkeling. Voor ons is een IHP nu niet noodzakelijk.
- Binnen de gemeente Waddinxveen is in 2016 een IHP vastgesteld. Dit heeft geleid tot het nieuwbouwproject in Waddinxveen-Noord voor De Regenboog. De Kardinaal Alfrinkschool kan in 2019 haar huidige

locatie in Waddinxveen-Zuid grootschalig renoveren en samen met KMN Kind & Co omvormen tot een integraal kindcentrum voor 0-12 jaar.

- Binnen de gemeente Zuidplas is een IHP ontwikkeld en vastgesteld in 2018. Op basis van dit IHP en de bestuurlijke afspraken kan De Groeiling op 1 augustus 2019 een nieuwe school en kindcentrum starten in Zevenhuizen. Dit doen wij samen met het schoolbestuur De Vier Windstreken en kinderopvangorganisatie Quadrant.

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 hebben de interne contactpersoon (personeelslid van een school), de externe vertrouwenspersoon (medewerker van de GGD Zuid-Holland) en de landelijke klachtencommissie ieder een eigen rol. De klachtencommissie is neergelegd bij Landelijke Klachtencommissie Onderwijs van de Stichting Onderwijsgeschillen. Eind 2018 is één klacht ingediend bij de commissie. In 2019 zal deze behandeld worden.

Juridische geschillen

In 2018 zijn er geen rechtszaken geweest richting De Groeiling.

6.3 Inkoop en aanbesteding

De Groeiling voldoet aan de nationale en Europese aanbestedingswetgeving. In 2018 hebben wij twee Europese aanbestedingen succesvol afgerond voor digitale schoolborden en apparatuur (chromebooks en laptops).

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

In het kader van de invoering van de nieuwe wet 'Algemene Verordening Gegevensbescherming' in mei 2018 hebben wij meerdere maatregelen getroffen. Wij hebben een centraal inschrijvingsformulier ingevoerd voor alle scholen waarin dataminimalisatie is toegepast. Daarnaast maken wij nu gebruik van een aantal standaard toestemmingsformulieren, onder meer voor het geven van toestemming voor het gebruik van foto en video materiaal voor verschillende doeleinden.

Met vijf andere schoolbesturen hebben wij een privacy werkgroep opgericht waarin wij samen maatregelen en beleid ontwikkelen. Inmiddels hebben wij van vrijwel alle belangrijke leveranciers getekende en gecontroleerde verwerkersovereenkomsten, is het bestaande privacybeleid uitgebreid met een veiligheidsbeleid, zijn alle laptops van medewerkers versleuteld en zijn de meeste servers verdwenen uit de scholen. Via SIVON, een coöperatie van PO en VO besturen, participeren wij in de aanbesteding voor de aanstelling van een gekwalificeerde functionaris gegevensbescherming.

7. Financiën

7.1 Jaarrekening en toelichting hierop

In dit hoofdstuk worden de balans en de staat van baten en lasten van De Groeiling, zoals opgenomen in de jaarrekening 2018, toegelicht. De bedragen in de tabellen zijn afgerond op duizenden euro's.

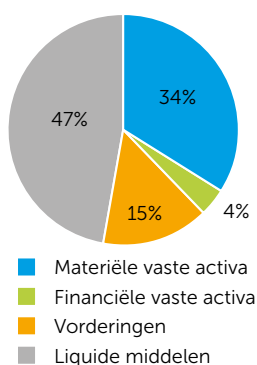
De Groeiling realiseerde over 2018 een exploitatieresultaat van € 378.439 (begroot € -235.416). In 2017 bedroeg het exploitatieresultaat € 15.895. Het totaal van de baten steeg in 2018 ten opzichte van 2017 met € 1.397.000 tot € 28.811.000, een stijging van 5,0%. Het totaal van de lasten steeg in 2018 ten opzichte van 2017 met € 1.028.000 tot € 28.436.000. Dit is een stijging van 4,0%. De financiële baten daalden met € 7.000 tot € 3.000.

7.2 Financiële positie (balans)

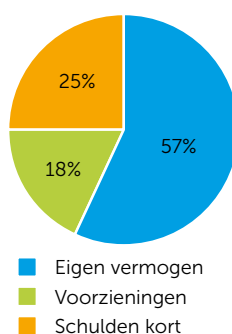
De verkorte balans is onderstaand weergegeven. De bedragen zijn in duizenden euro's.

| Verkorte balans (x € 1.000) | Balans 31-12-2018 | Balans 31-12-2017 |
|-----------------------------|----------------------|----------------------|
| Activa | | |
| Materiële vaste activa | 3.838 | 3.565 |
| Financiële vaste activa | 510 | 233 |
| Vorderingen | 1.749 | 1.634 |
| Liquide middelen | 5.341 | 6.153 |
| Totaal | 11.438 | 11.585 |
| Passiva | | |
| Eigen vermogen | 6.548 | 6.170 |
| Voorzieningen | 2.031 | 2.195 |
| Schulden lang | 0 | 0 |
| Schulden kort | 2.859 | 3.220 |
| Totaal | 11.438 | 11.585 |

Activa 2018



Passiva 2018



Het balanstotaal daalde ten opzichte van 31 december 2017 met € 147.000 tot € 11.438.000. De daling wordt onderstaand verklaard en nader toegelicht.

| Mutaties | Toename (t) afname (a) | 31-12-2018 31-12-2017 |
|-------------------------|---------------------------|--------------------------|
| Materiële vaste activa | (t) | 273 |
| Financiële vaste activa | (t) | 277 |
| Vorderingen | (t) | 115 |
| Liquide middelen | (a) | -812 |
| Totaal | (a) | -147 |
| Eigen vermogen | (t) | 378 |
| Voorzieningen | (a) | -164 |
| Schulden kort | (t) | 0 |
| Schulden lang | (a) | -361 |
| Totaal | (a) | -147 |

De materiële vaste activa stegen ten opzichte van 2017 met € 273.000. In 2018 is voor € 1.067.000 (2017: € 1.112.000) in materiële vaste activa geïnvesteerd. De grootste post betreft investeringen in ICT (€ 632.000). De afschrijvingen bedroegen € 752.000 (2017: € 728.000). Na beoordeling is niet meer aanwezige activa gedinvesteerd; deze posten hadden nog een waarde ad € 42.000. Dit bedrag is in 2018 in één keer ten laste van het resultaat geboekt.

De financiële vaste activa stegen ten opzichte van 2017 met € 277.000. Deze stijging werd veroorzaakt door een langlopende vordering op het UWV ad € 283.000 in verband met betaalde transitievergoedingen aan personeelsleden die ziek uit dienst zijn gegaan. Deze vordering is in 2020 declarabel bij het UWV. De betaalde waarborgsommen voor de tablets van leverancier Snappet zijn gedaald met € 6.000. De toename van de vorderingen met € 115.000 werd voornamelijk veroorzaakt door vooruitbetaalde licenties.

De liquide middelen daalden met € 812.000. Een verklaring voor deze afname staat beschreven in het kasstroomoverzicht dat in de jaarrekening 2018 is opgenomen.

Het eigen vermogen van De Groeiling steeg met een bedrag van € 378.000 tot € 6.548.000.

De Groeiling heeft de volgende voorzieningen:

- **langdurig zieken:** De Groeiling is eigenrisicodragers voor ziektevervangings. Per 31 december 2018 is deze voorziening bepaald in verband met het doorbetalen van loon aan acht 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 2018 is € 121.000 gedoteerd en € 127.000 onttrokken aan deze voorziening. Per 31 december 2018 bedraagt de voorziening € 126.000.

- **verlofuren duurzame inzetbaarheid:** in verband met verlofuren die medewerkers kunnen sparen is in 2018 € 8.000 gedoteerd aan de voorziening duurzame inzetbaarheid en is er in verband met de opname van gespaarde uren € 2.000 onttrokken. Per 31 december 2018 bedraagt de voorziening € 15.000.
- **transitievergoedingen:** in verband met reeds afgesloten vaststellingsovereenkomsten waarbij de personeelsleden in 2019 met ontslag zullen gaan is in 2018 € 138.000 gedoteerd aan deze voorziening. In verband met betaalde transitievergoedingen in 2018 is een bedrag ad € 267.000 onttrokken aan de voorziening. Per 31 december 2018 bedraagt de voorziening € 143.000.
- **jubilea:** aan deze voorziening is in 2018 een bedrag ad € 23.000 onttrokken in verband met uitgekeerde jubilea. De dotatie 2018 bedroeg € 43.000. De voorziening jubilea bedraagt per 31 december 2018 € 288.000.
- **onderhoud:** aan deze voorziening is in 2018 een bedrag gedoteerd van € 620.000. Ten laste van de voorziening onderhoud is een bedrag van € 675.000 aan groot onderhoud uitgevoerd. De voorziening onderhoud gebouwen daalde hiermee met € 55.000 tot € 1.458.000.

Het totaal van de voorzieningen bedroeg per 31 december 2018 € 2.031.000.

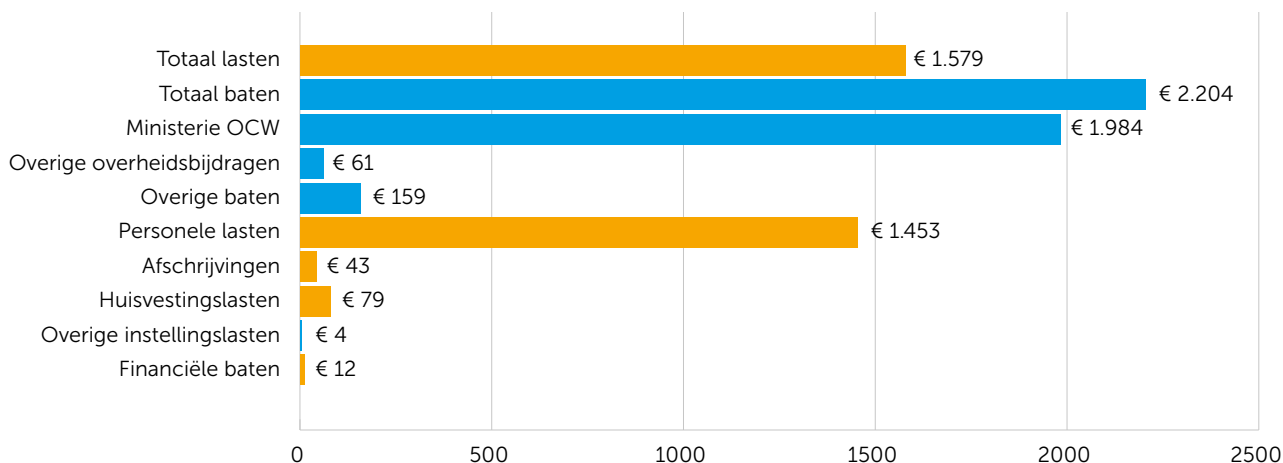
De kortlopende schulden daalden met € 361.000 tot € 2.859.000. De schuld aan het Ministerie van OCW in verband met de opheffing van het BRIN nummer 03NX ad € 104.000 is afgewikkeld. Tevens is de schuld aan de gemeente Zuidplas ad € 240.000 inzake de afrekening van het schoolgebouw van de St. Jozefschool in Moordrecht afgehandeld.

7.3 Resultaat (staat van baten en lasten)

| | Realisatie | Begroot | Realisatie |
|---|---------------|---------------|---------------|
| Verkorte resultatenrekening (x € 1.000) | 2018 | 2018 | 2017 |
| Ministerie OCW | 27.772 | 25.788 | 26.338 |
| Overige overheidsbijdragen | 136 | 75 | 272 |
| Overige baten | 903 | 744 | 804 |
| Totaal baten | 28.811 | 26.607 | 27.414 |
| Personele lasten | 23.467 | 22.014 | 22.413 |
| Afschrijvingen | 794 | 751 | 801 |
| Huisvestingslasten | 2.106 | 2.027 | 2.108 |
| Overige instellingslasten | 2.069 | 2.065 | 2.086 |
| Totaal lasten | 28.436 | 26.857 | 27.408 |
| Saldo baten en lasten | 375 | -250 | 6 |
| Financiële baten | 3 | 15 | 10 |
| Exploitatieresultaat | 378 | -235 | 16 |

De analyse van de verschillen in baten en lasten over 2018 in relatie tot de begroting 2018 en de exploitatie 2017 zijn onderstaand weergegeven.

Afwijkingen realisatie t.o.v. begroting 2018 (x € 1.000)



In de begroting voor 2018 werd uitgegaan van een negatief resultaat ad € 235.000. Het resultaat over 2018 bedraagt € 378.000. Hiermee is het resultaat € 613.000 hoger dan begroot.

Een korte cijfermatige analyse geeft het volgende beeld:

| Belangrijkste verschuivingen t.o.v. de begroting 2018 | bedrag in € | bedrag in € |
|---|-------------|------------------|
| Baten | | |
| Indexering (met name i.v.m. nieuwe cao in maart 2018) | 1.341.000 | |
| Bekostiging werkdrukmiddelen | 309.000 | |
| Groeibekostiging lumpsum en materieel | 216.000 | |
| Hogere ontvangen subsidies | 61.000 | |
| Hogere bijdragen Passend Onderwijs | 57.000 | |
| Hogere baten Ministerie van OCW dan begroot | | 1.984.000 |
| Subsidie startblokgelijkheid | 38.000 | |
| Overige hogere gemeentelijke baten | 23.000 | |
| Hogere overige overheidsbaten dan begroot | | 61.000 |
| Hogere bijdragen voor detacheringen | 58.000 | |
| Hogere ouderbijdragen | 14.000 | |
| Hogere bijdrage voor verhuur en medegebruik | 27.000 | |
| Lagere baten derden | -10.000 | |
| Hogere overige baten | 70.000 | |
| Hogere overige baten dan begroot | | 159.000 |
| | | 2.204.000 |

| Belangrijkste verschuivingen t.o.v. de begroting 2018 | bedrag in € | bedrag in € |
|--|-------------|-------------|
| Lasten | | |
| Hogere loonkosten o.a. door nieuwe cao en werkdrukmiddelen | -1.748.000 | |
| Hogere overige personele kosten (o.a. inhuur en scholing) | -212.000 | |
| Hogere vergoedingen inzake uitkeringen personeel dan begroot | 449.000 | |
| Hogere onttrekking personele voorzieningen | 58.000 | |
| Hogere personele lasten dan begroot | | -1.453.000 |
| Hogere afschrijvingen | -43.000 | |
| Hogere huisvestingslasten | -79.000 | |
| Hogere overige lasten (licenties, beheer en bestuur, etc.) | -4.000 | |
| Hogere overige lasten dan begroot | | -126.000 |
| | | -1.579.000 |
| Financiële baten en lasten | | |
| Tegenvallende rentebaten | | -12.000 |
| | | |
| Totaal | | 613.000 |

Onderstaand volgt een korte toelichting op de belangrijkste verschillen tussen de realisatie 2018 met de begroting 2018 en de realisatie 2017:

Baten Ministerie van OCW

De baten OCW waren in 2018 € 1.984.000 (+7,7%) hoger dan begroot en € 1.434.000 (+5,4%) hoger dan de realisatie 2017. Deze verhoging kwam met name door de indexering in verband met de nieuwe cao die in maart 2018 in werking trad, de nieuwe bekostiging voor de werkdrukmiddelen en de groeibekostiging.

Overige overheidsbijdragen

De overige overheidsbijdragen waren € 61.000 hoger dan begroot en € 136.000 gedaald ten opzichte van 2017. De gemeente Bodegraven stelde een subsidie startblokkelijkheid beschikbaar ad € 38.000; deze subsidie was niet begroot. Aan overige gemeentelijke baten is € 23.000 meer ontvangen dan begroot. Ten opzichte van 2017 viel de subsidie van de gemeente Gouda inzake het taalproject weg (2017: € 150.000).

Overige baten

De overige baten waren € 159.000 hoger dan begroot en stegen € 99.000 ten opzichte van 2017. Het detacheren van personeel heeft € 58.000 meer opgebracht dan begroot. In de overige baten is een bedrag ad € 60.000 opgenomen inzake teveel betaalde WGA premie en loonheffing over de jaren 2013 t/m 2017.

Financiële baten

De financiële baten waren € 12.000 lager dan de begroting 2018 en daalden ten opzichte van 2017 met € 7.000. Door de renteontwikkelingen staan de financiële baten steeds meer onder druk.

Personele lasten

De personele lasten bedroegen in 2018 € 23.467.000. Dit is € 1.453.000 meer dan begroot voor 2018 en € 1.054.000 hoger dan de realisatie 2017. De gemiddelde formatieve bezetting bleef nagenoeg gelijk (2018 337,37 fte, 2017 337,62 fte). Daarentegen is de personele bezetting per 31 december 2018 gestegen ten opzichte van 31 december 2017 met 21,8 fte tot 348,6 fte.

| Bezetting in fte | 1-1-2017 | 31-12-2017 | 31-12-2018 |
|-----------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| Regulier personeel | 316,1 | 304,8 | 312,8 |
| Vervangingen | 22,6 | 22,0 | 27,8 |
| Werkdrukmiddelen | 0,0 | 0,0 | 8,0 |
| Totaal personele bezetting | 338,7 | 326,8 | 348,6 |

Per 1 augustus 2017 is 7 fte aan onderwijsassistenten en leraarondersteuners met ontslag gegaan. Vanaf 1 augustus 2018 is er door de toekenning van de werkdrukmiddelen 8 fte aan leraren aangesteld. Ook het aantal medewerkers in het kernteam is toegenomen.

De toename van de loonkosten ten opzichte van 2017 werd, naast de toename van de personele bezetting, veroorzaakt door loonstijgingen als gevolg van de nieuwe cao. De gemiddelde personeelslast steeg in 2018 ten opzichte van 2017 met € 4.000 tot € 65.000 per fte (+6,6%).

De vergoedingen inzake uitkeringen voor het personeel waren in 2018 € 449.000 hoger dan begroot. In 2018 is een wetsvoorstel aangenomen waarbij is bepaald dat de vanaf 1 juli 2015 betaalde transitievergoedingen bij beëindiging van het dienstverband na 2 jaar ziek kunnen worden teruggevorderd bij het UWV. Dit bedrag is in 2020 te declareren bij het UWV. Voor de Groeiling betreft dit een bedrag ad € 283.000. Dit bedrag is als uitkering nu voor het eerst in de baten opgenomen. In 2018 is ook de schuld aan het Vervangingsfonds afgewikkeld. Deze schuld kwam voort uit het inzetten van vervangers in het jaar 2017 toen wij nog geen eigen risicodrager waren. De uiteindelijke afrekening was € 53.000 voordeliger dan voorzien. In de post uitkeringen is tevens de vergoeding opgenomen die de overige deelnemende besturen in RTC Cella betalen voor vervangers van De Groeiling. Dit bedrag was € 130.000 hoger dan begroot.

Afschrijvingen

De afschrijvingen over 2018 waren € 43.000 hoger dan begroot. De overschrijding ten opzichte van de begroting wordt verklaard door de éénmalige extra afschrijving op niet meer aanwezige materiële vaste activa. Deze activa had nog een waarde ad € 42.000 (2017: € 74.000). Ten opzichte van 2017 stegen de afschrijvingslasten voor ICT van € 289.000 naar € 332.000.

Huisvesting

De huisvestingslasten van De Groeiling waren € 79.000 hoger dan begroot en daalden ten opzichte van 2017 met € 2.000. De overschrijding betrof vooral de kosten voor (klein) onderhoud en schoonmaakkosten. Om zorg te dragen voor betere huisvesting besteden wij sneller onderhoud uit.

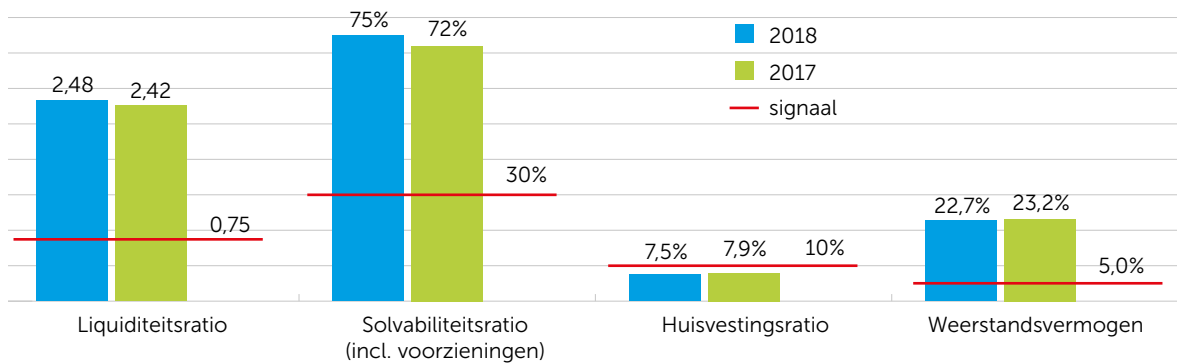
Overige instellingslasten

Op totaalniveau waren de overige instellingslasten in 2018 met € 2.069.000 in lijn met de begroting 2018 ad € 2.065.000 en met € 17.000 gedaald ten opzichte van 2017 (€ 2.086.000).

7.4 Kengetallen per balansdatum

Aan de balans zijn de volgende kengetallen⁵ ontleend.

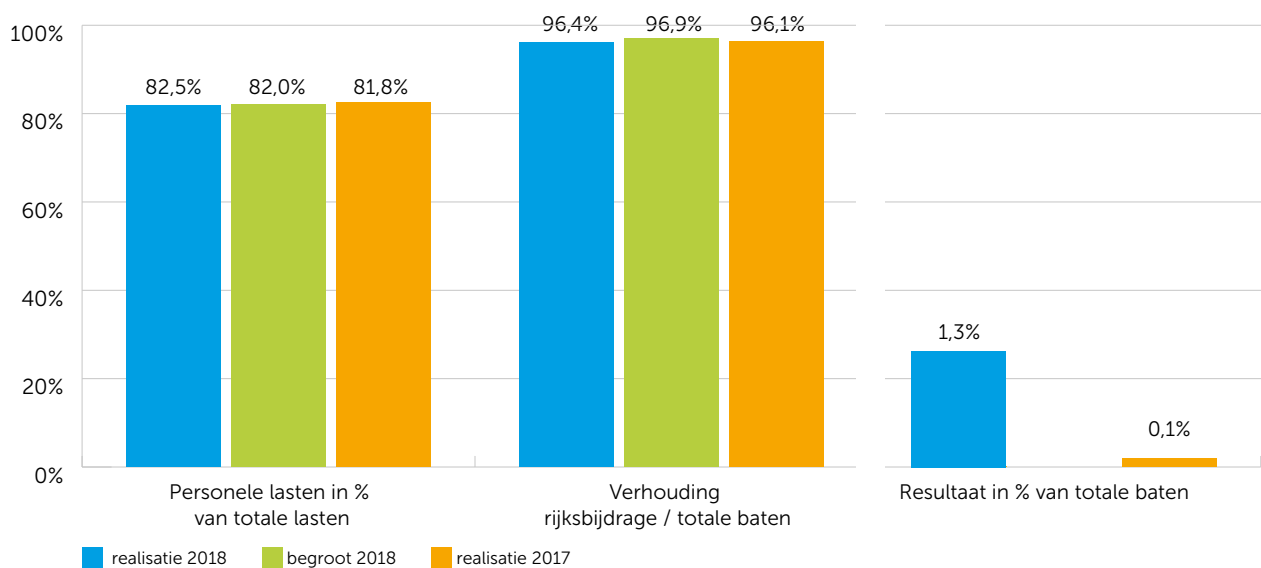
Kengetallen



Alle financiële kengetallen voldoen aan de door de inspectie voor het onderwijs gestelde minimum of maximum signaleringswaarden.

Op basis van de staat van baten en lasten kunnen de volgende kengetallen berekend worden.

Kengetallen



Het aandeel van de personele lasten in de totale lasten steeg in 2018 licht ten opzichte van de begroting 2018 en de realisatie 2017. Wij besteden de ontvangen werkdrukmiddelen vooral aan personele lasten.

De verhouding van rijksbijdrage ten opzichte van de totale baten steeg licht ten opzichte van 2017. Dit komt omdat de rijksbaten, in verband met de cao-aanpassing en de gelden voor werkdrukmiddelen, stegen ten

⁵ De liquiditeitsratio geeft aan in hoeverre de stichting op korte termijn aan haar verplichtingen kan voldoen. De solvabiliteitsratio geeft aan in hoeverre de Stichting op langere termijn aan haar verplichtingen kan voldoen. Met de huisvestingsratio wordt aangegeven welk aandeel de huisvestingslasten in de totale lasten hebben. De weerstandsratio geeft aan in hoeverre eventuele calamiteiten financieel opgevangen kunnen worden.

opzichte van 2017. Ten opzichte van de begroting is het percentage lager; dit komt omdat er meer overige overheidsbijdragen en overige baten zijn ontvangen dan begroot voor 2018.

Wij hebben een positief bedrijfsresultaat in relatie tot de totale baten (2018: 1,3%⁶).

7.5 Resultaatbestemming

Het positieve resultaat over 2018 van € 378.000 is gedoteerd aan de algemene reserve.

7.6 Treasury

De Groeiling heeft een treasurystatuut dat voldoet aan de 'Regeling beleggen lenen en derivaten OCW 2016' 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.

⁶ Het geeft aan hoeveel procent van de totale omzet wordt omgezet in het uiteindelijke bedrijfsresultaat.

8. Toekomstige ontwikkelingen

8.1 Landelijke en sectorbrede ontwikkelingen

In het primair onderwijs zien wij in de komende jaren de volgende ontwikkelingen en trends:

- Meer aandacht voor **brede ontwikkeling** van leerlingen, met bijzondere aandacht voor taal en rekenen. Vanuit de politiek, maatschappij en expertisecentra zoals de Onderwijsraad is de wens om in het primair onderwijs meer aandacht te besteden aan burgerschapsvorming, vaardigheden zoals samenwerken en het oplossen van problemen en zelfontplooiing van leerlingen⁷. Dit zal onder meer leiden tot een vernieuwing van het curriculum, waarvoor de basis is gelegd door Curriculum.nu.
- De **daling van leerlingenaantallen** in het primair onderwijs zal de komende jaren beduidend minder sterk zijn dan in de afgelopen jaren. Vanaf 2024 wordt weer een stijgende trend voorzien⁸.
- Het **leraren- en directeurentekort** neemt toe. Het aantal vacatures voor leraren stijgt de komende jaren. Deze banen zitten vooral in West-Nederland. Vacatures zullen steeds moeilijker in te vullen zijn. Over 5 jaar, in 2023, wordt een landelijk tekort van ruim 4.172 fte aan leraren en directeuren verwacht⁹.
- **Toename van technologie en ict** in het leren. Het onderwijs zal steeds meer digitale leermiddelen in gaan zetten. De hoeveelheid data over het leren van kinderen neemt toe. Leraren en leerlingen moeten leren hoe om te gaan met digitalisering. Dit betreft zowel vaardigheden als de ethische dilemma's die dit oplevert¹⁰.
- **Meer aandacht voor duurzaamheid** in onderwijshuisvesting. Het klimaatakkoord laat zien dat nog veel te doen is op het vlak van verduurzamen van onderwijsgebouwen. Gemeenten zullen in de komende jaren onder meer via onderwijshuisvesting hun bijdrage willen geven aan de energie- en klimaattransitie, door gasloos of 'nul-op-de-meter' te willen werken.
- Meer diversiteit in het realiseren van **Passend Onderwijs**. Het aantal thuiszitters neemt toch weer toe ondanks alle inspanningen. De jeugdzorg zal meer moeten gaan aansluiten op het streven naar passend onderwijs. De verantwoording van de middelen in passend onderwijs zal beter moeten. Daarbij zijn en zullen landelijk allerlei nieuwe vormen ontwikkeld worden om passend onderwijs beter mogelijk te maken¹¹.

7 Onderwijsraad / primair onderwijs

8 Onderwijs in cijfers 2018

9 Arbeidsmarktplatform Primair Onderwijs

10 Kennisnet en digitaliseringsagenda

11 Steunpunt Passend Onderwijs

8.2 Belangrijkste ontwikkelingen binnen De Groeiling komende jaren

Meer balans in ons onderwijsaanbod voor de brede ontwikkeling van kinderen

Sterke basisvaardigheden en basisvorming sociale vaardigheden

Onze leerkrachten en scholen werken gericht aan leeropbrengsten en krijgen steeds meer zicht op hun eigen bijdrage en de ontwikkeling van onze leerlingen. Met leerwinst op rekenen en begrijpend lezen hebben wij een betere indicator om te zien of wij daadwerkelijk in staat zijn om zoveel mogelijk uit onze leerlingen te halen. Het aanbrenge van een goede basis van rekenen en begrijpend lezen is cruciaal voor een succesvol vervolg van onze leerlingen in het voortgezet onderwijs.

Om kinderen voor te bereiden op een pluriforme maatschappij is het van belang een eigen mening te ontwikkelen en respect te hebben voor een ander. Wij kunnen vanuit onze christelijke basis kinderen normen en waarden meegeven die zorgen dat zij nu en in de toekomst elkaar zien, naar elkaar blijven luisteren en elkaars standpunt en opvatting serieus nemen.

Meer focus op aansluiting met vervolgonderwijs

Tegelijkertijd hebben wij ook een belangrijke taak om leerlingen vaardigheden aan te leren die zij nu en in de toekomst nodig hebben in hun vervolgonopleidingen en later ook in hun werk. Wij kunnen in ons onderwijs hier meer focus op leggen, zodat wij kunnen laten zien dat kinderen zich ook op deze onderdelen ontwikkeld hebben.

Ontwikkelen van zelfinzicht bij kinderen

Onze grootste uitdaging ligt in het begeleiden van kinderen in hun eigen ontwikkeling. Dit kunnen wij alleen maar doen in nauwe samenwerking met ouders en verzorgers. Het gaat in onze visie om kinderen te helpen zelfinzicht te verkrijgen en daar naar te handelen.

Bovenstaande aandachtspunten maken deel uit van ons nieuwe strategische beleid, wat medio 2019 zal worden vertaald in een gemeenschappelijke, gedragen koers voor alle Groeilingscholen.

Lichte stijging van het aantal leerlingen

Wij zullen de komende jaren het aantal leerlingen zien toenemen. In onze regio heeft de daling van het aantal leerlingen zijn dieptepunt bereikt. In de komende jaren zullen wij verder groeien, onder meer door het vergroten van ons marktaandeel en twee (pas) opgerichte scholen in nieuwbouwwijken.

Dreigend tekort aan leerkrachten en directeuren: genoeg oplossingen voorhanden

Onze belangrijkste strategische opdracht is te zorgen dat er in de komende jaren voldoende goede leerkrachten zijn voor al onze kinderen en directeuren voor al onze scholen. Dat begint bij goed werkgeverschap voor al onze medewerkers. Daarin kunnen wij onszelf nog verbeteren.

Het aantal leraren zal de komende jaren licht dalen. Dit willen wij onder meer bereiken door ons verzuim te reduceren, waardoor onze behoefte aan vervangers in dienst afneemt.

Een solide basis

De processen rond personele administratie zijn nog onvoldoende gedigitaliseerd en geoptimaliseerd. Hierdoor is de kans op fouten groter en zijn wij nog niet snel genoeg in het verwerken van personele mutaties. Samen met ons administratiekantoor OHM zullen wij dit in 2019 oppakken.

Ontwikkelmogelijkheden

Daarnaast willen onze leerkrachten meer doorgroeimogelijkheden bieden door bewust ontwikkelpaden te realiseren. Wij hebben een ontwikkeltraject via 'aspirant-directeur' tot directeur. Wij starten met een kweekvijver voor intern begeleiders. Vergelijkbare trajecten willen wij ook realiseren voor onze 'excellente' leerkrachten.

Kansen voor zij-instromers

Wij kiezen voor stevige binding met onze aankomende leraren, gerichte werving met betere arbeidsmarktcommunicatie en opleiden van mensen buiten het onderwijs tot leraar. Het gezamenlijke zij-instroomprogramma via RTC Cella is een belangrijke bouwsteen. Wij verwachten zonder probleem in 2019 tien zij-instromers aan te stellen.

Toename van het gebruik van digitale leermiddelen

Wij zullen de komende jaren meer investeren in de inzet van ict in het leren. Onder meer door op alle scholen ieder kind vanaf groep 4 te laten werken met een eigen device waarop zij werken met adaptief lesmateriaal. Hierdoor zullen ook de afschrijvingen toenemen de komende jaren. In de basisvaardigheden willen wij leerlingen niet alleen begrijpend lezen leren, maar ook begrijpend kijken. Wij denken dat het voor onze kinderen van belang is dat zij kunnen doorzien hoe sociale media werken en hoe om te gaan met digitaal beeldmateriaal. Daarvoor is een veilige ict infrastructuur nodig waarin de privacygegevens van onze kinderen, ouders en medewerkers gewaarborgd zijn. In 2019 zullen wij een functionaris gegevensbescherming aan stellen via SIVON¹² en zullen wij volledig in de cloud werken.

Meer aandacht voor duurzaamheid van onze schoolgebouwen

In ons huisvestingsbeleid zullen wij de komende jaren meer aandacht besteden aan duurzaamheid van onze gebouwen en het realiseren van een vitaal werk- en leerklimaat. Wij zullen gaan investeren in zonnepanelen op onze bestaande gebouwen en bij nieuwbouw op basis van een solide business case streven naar 'nul-op-de-meter' en gasloos.

Nieuwe vormen van Passend Onderwijs

Wij willen andere vormen van passend onderwijs realiseren binnen onze scholen. Wij starten als onderdeel van een reguliere school een voltijds voorziening voor hoogbegaafden. Wij continueren onze special classes op een aantal basisscholen voor leerlingen die meer nodig hebben in begeleiding bij begrijpend lezen en rekenen. Onze nieuwe school en kindcentrum in Zevenhuizen met De Vier Windstreken zal zoveel mogelijk inclusief onderwijs gaan bieden door met de gemeente en het samenwerkingsverband meer mogelijkheden te realiseren voor het begeleiden en bieden van extra ondersteuning. Onder andere door een andere inzet van jeugdzorg in deze school.

Verzuim en werkdruk verder verminderen

Verzuimreductie

Wij willen het verzuim omlaag brengen om de behoefte aan vervangers te verminderen, de werkdruk die door het zoeken naar vervanging ontstaat te reduceren en geld vrij te spelen voor ons onderwijs. Wij willen dit bereiken door:

- vitaliteit in de scholen te bevorderen, de werkdruk te verlagen en preventief hulp aan te bieden voordat medewerkers uitvallen;
- onze gedragsmatige visie op verzuim en werkwijze verder te communiceren en door te voeren. Dit betekent dat wij verzuim bespreekbaar maken, hier gericht op sturen en daarmee naar een nieuwe cultuur doorgroeien;

¹² Coöperatie van schoolbesturen voor primair en voortgezet onderwijs voor ict

- in de zomer van 2019 onze samenwerking met de huidige arbodienst te beëindigen en over te stappen naar enkel een bedrijfsarts en eigen geselecteerde specialisten die vanuit dezelfde visie kunnen en willen werken;
- bij verzuim dat langer dan één week duurt leidinggevenden en medewerkers directe ondersteuning te bieden van onze eigen HRM medewerkers. Doel hierbij is snel te komen tot het best passende re-integratietraject om langdurig verzuim te voorkomen.

Werkverdeling en werkdruk

In de eerste helft van 2019 zullen schoolteams evalueren of de zelf gekozen maatregelen vanuit de werkdrukmiddelen voldoende heeft opgeleverd. Daarnaast zullen zij als team een werkverdelingsplan moeten maken voor schooljaar 2019-2020. Hiervoor heeft De Groeiling met instemming van de PGMR kaders vastgesteld die enerzijds ruimte bieden voor eigen keuzes als team en tegelijkertijd voorkomen dat verschillen voor medewerkers binnen De Groeiling te groot worden.

In het werkverdelingsplan maken teams onder meer afspraken over verdeling van de groepen onder leraren, de verhouding tussen lesgevendende en andere taken, de tijd benodigd voor voor- en nawerk, de verdeling van taken, de aanwezigheid op school, ruimte voor pauzes en de besteding van de werkdrukmiddelen.

Onze wijze van (be)sturen

Wij hebben de afgelopen twee jaar gezien dat scholen meer eigen keuzes maken en ambitie vertonen. Dit mag de komende jaren nog explicieter. Wij vinden de eigenheid van iedere school net zo belangrijk als onze gezamenlijke koers. Dat vergt van ons vier belangrijke strategische stappen:

- een gemeenschappelijke koers die impact heeft op het onderwijs dat wij aan onze kinderen geven;
- expliciete keuzes van scholen die iedere Groeilingschool ook een eigen kleur en profiel geven, zodat ouders en leerlingen weten waarvoor ze kiezen;
- een aanpak waarin wij de complexe vraagstukken gezamenlijk oppakken en scholen de ruimte krijgen te kiezen hoe en wanneer zij deze veranderingen door willen voeren;
- een wijze van (be)sturen waarin wij planmatig werken op basis van integrale verantwoordelijkheid, afspraken maken over te bereiken resultaten, bijsturen waar nodig op basis van grondige analyses en het goede gesprek.

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.

| Ontwikkelingen leerlingenaantal | Realisatie 2018 | Begroot 2019 | Begroot 2020 | Begroot 2021 |
|--|----------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| Leerlingen per teldatum 1 oktober | 4.797 | 4.826 | 4.820 | 4.841 |
| | 4.797 | 4.826 | 4.820 | 4.841 |

| Ontwikkelingen personele bezetting in fte* (Aantallen inclusief vervangingen) | Realisatie 2018 | Begroot 2019 | Begroot 2020 | Begroot 2021 |
|---|----------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| Directie en management | 22,6 | 23,0 | 22,1 | 22,1 |
| Onderwijzend personeel | 275,1 | 283,0 | 281,9 | 279,4 |
| Onderwijsondersteunend personeel | 39,7 | 33,2 | 32,5 | 32,8 |
| Totaal personele bezetting | 337,4 | 339,2 | 336,5 | 334,3 |

* Peildatum per 31 december

In deze continuïteitsparagraaf wordt op basis van de meerjarenbegroting, goedgekeurd in december 2018, rekening gehouden met een lichte stijging van het aantal leerlingen. De op te richten school in het Koningskwartier in Zevenhuizen en de bestuurlijke ophanging van KC Ontdekkingsreizigers zal invloed hebben op het aantal leerlingen in de komende jaren.

Overeenkomstig met de stijging van het aantal leerlingen in 2019 verwachten wij een lichte toename van de personele bezetting in fte voor 2019.

Vanaf 2020 wil De Groeiling het begrote tekort in 2019 ad € - 232.000 terugdringen naar € - 80.000 in 2020 en € - 34.000 in 2021. Overeenkomstig hiermee is een daling van de personele bezetting in fte begroot. Dit willen wij bereiken door minder vervangers in dienst te hebben. Dit is mogelijk door de beoogde daling van verzuimcijfers de komende jaren.

9.2 A2: Meerjarenbegroting en meerjarenbalans

In de meerjarenbegroting 2019-2022 is een inventarisatie gemaakt van toekomstige ontwikkelingen en mogelijke financiële consequenties. Hierin zijn de investeringen voor het realiseren van het nieuwe strategisch beleidsplan nog niet opgenomen. Rekening is gehouden met:

- een licht stijgend aantal leerlingen;
- lichte personele reductie in verband met verlagen verzuim en het verminderen van de behoefte aan vervangers;
- gewenste investeringen in onder meer ict middelen.

| Resultatenrekening (x € 1.000) | Realisatie 2018 | Begroot 2019 | Begroot 2020 | Begroot 2021 |
|--------------------------------|--------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Ministerie OCW | 27.772 | 27.706 | 27.516 | 27.566 |
| Overige overheidsbijdragen | 136 | 131 | 73 | 73 |
| Overige baten | 903 | 714 | 652 | 650 |
| Totaal baten | 28.811 | 28.551 | 28.241 | 28.289 |
| Personele lasten | 23.467 | 23.682 | 23.185 | 23.254 |
| Afschrijvingen | 794 | 846 | 866 | 845 |
| Huisvestingslasten | 2.106 | 2.122 | 2.103 | 2.076 |
| Overige instellingslasten | 2.069 | 2.138 | 2.172 | 2.153 |
| Totaal lasten | 28.436 | 28.788 | 28.326 | 28.328 |
| Saldo baten en lasten | 375 | -237 | -85 | -39 |
| Financiële baten | 3 | 5 | 5 | 5 |
| Exploitatieresultaat | 378 | -232 | -80 | -34 |

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

| Verkorte balans (x € 1.000) | Balans 31-12-2018 | Balans 31-12-2019 | Balans 30-12-2020 | Balans 31-12-2021 |
|-----------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| Activa | | | | |
| Materiële vaste activa | 3.838 | 4.004 | 3.719 | 3.232 |
| Financiële vaste activa | 510 | 227 | 227 | 227 |
| Vorderingen | 1.749 | 2.013 | 1.730 | 1.730 |
| Liquide middelen | 5.341 | 4.659 | 5.333 | 5.957 |
| | 11.438 | 10.903 | 11.009 | 11.146 |
| Passiva | | | | |
| Eigen vermogen | 6.548 | 6.316 | 6.236 | 6.202 |
| Voorzieningen | 2.031 | 1.732 | 1.918 | 2.089 |
| Schulden kort | 2.859 | 2.855 | 2.855 | 2.855 |
| | 11.438 | 10.903 | 11.009 | 11.146 |

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 drie jaar op te nemen.

De geprognosticeerde meerjarenbalans is opgesteld aan de hand van de vastgestelde jaarrekening 2018 en de mutaties in de balansposten conform de meerjarenbegroting 2019-2022.

In 2019 zal de vordering op het UWV inzake de betaalde transitievergoedingen worden overgeheveld van de financiële vaste activa naar de vorderingen. In 2020 zal deze vordering aflopen.

De mutatie in het eigen vermogen betreft de begrote resultaten voor de jaren 2019 t/m 2021.

De verwachting is dat de voorziening onderhoud in 2019 zal dalen in verband met hoge uitgaven voor groot onderhoud. De begrote uitgaven zijn in 2019 € 309.000 hoger dan de begrote dotatie aan de voorziening onderhoud. Ook zullen de personele voorzieningen in 2019 dalen als gevolg van betalingen van voorziene transitievergoedingen.

De verwachting is dat de kortlopende schulden nagenoeg niet zullen wijzigen.

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.

| Kengetallen (baten en lasten) | Realisatie | Begroot | Begroot | Begroot |
|---|------------|---------|---------|---------|
| | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
| Personele lasten in % van totale lasten | 82,5% | 82,3% | 81,9% | 82,1% |
| Verhouding rijksbijdrage / totale baten | 96,4% | 97,0% | 97,4% | 97,4% |
| Resultaat in % van totale baten | 1,3% | -0,8% | -0,3% | -0,1% |

| Kengetallen | Realisatie | Begroot | Begroot | Begroot |
|---|------------|---------|---------|---------|
| | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
| Liquiditeitsratio | 2,48 | 2,24 | 2,47 | 2,69 |
| Solvabiliteitsratio (excl. voorzieningen) | 57% | 58% | 57% | 56% |
| Solvabiliteitsratio (incl. voorzieningen) | 75% | 74% | 74% | 74% |

9.3 B1: Interne controle en risicobeheersing

De Groeiling werkt met een jaar- en meerjarenbegroting op school- en op bestuursniveau. Hiervan afgeleid wordt ieder jaar een meerjaren-bestuursformatieplan opgesteld. 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.

Periodieke rapportage

Ieder kwartaal wordt een periodieke rapportage opgesteld 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 hebben kunnen 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 worden gesprekken gevoerd op basis van deze managementrapportages. Daar waar nodig wordt vanuit het bestuur extra ondersteuning aan het team geboden 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.

Digitale verwerking

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.

Real-time inzicht

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 management-informatiesysteem 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 ververst. 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. Wij gebruiken de risicoanalyse voor zowel onze (meerjaren)begroting als ons jaarverslag. Wij passen de analyse iedere keer aan op basis van de laatste inzichten.

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.

| 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 | Geprognotiseerde 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. | 75% | € 320.000 | € 800.000 |
| 4 | Bezettingsgraad kernteam RTC | Leerkrachten in het RTC zijn minder ingezet dan begroot | 50% | € 60.000 | € 340.000 |
| 5 | Kosten vervanging | Het inzetten van vervangende leerkrachten gefinancierd uit eigen middelen (eigen risicodragers) | 75% | € 360.000 | € 540.000 |
| 6 | (Buiten)onderhoud en huisvesting | Meerjarenonderhoudsplan komt niet overeen met het noodzakelijk onderhoud van de schoolgebouwen. | 25% | € 160.000 | € 700.000 |
| 7 | Onvolledige bekostiging rijk voor personeelslasten | Bekostiging van het rijk voor personeelslasten komt niet overeen met de feitelijke kosten. | 50% | € 340.000 | € 680.000 |
| 8 | Samenwerking | Participatie in samenwerkingsverbanden en andere organisaties leiden tot extra kosten | 10% | € 200.000 | € 400.000 |

| Nr | Meerjarige risico's | Omschrijving | Kans | Minimaal scenario gevolg schade | Maximaal scenario gevolg schade |
|----|---|--|------|---------------------------------|---------------------------------|
| 9 | ICT continuïteit en privacy bescherming | ICT functioneert niet naar behoren; ontstaan van een datalek | 50% | € 200.000 | € 400.000 |
| 10 | Reputatie | Een onvoorziene gebeurtenis veroorzaakt reputatieschade | 10% | € 40.000 | € 120.000 |

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

1. Onderwijskwaliteit

Wanneer op één van de scholen de onderwijskwaliteit onvoldoende is en de onderwijsinspectie deze school als (zeer) zwak lijkt te gaan beoordelen 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 1 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 1 keer in de 2 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. | Goed |

2. 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 geprognoseerde leerlingen lager ingeschat dan de uiteindelijke tellingen.

Een verschil van 0,5% op basis van de oktobertelling in 2018 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 geprognoseerd wordt. 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. | Voldoende |
| Het CvB bespreekt de prognoses en maakt hierover afspraken met scholen. Als er specifieke interventies gepland zijn worden er afspraken gemaakt over het tijdsplan 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 |

3. Aantal leerkrachten en medewerkers in dienst

De komende jaren heeft De Groeiling gemiddeld 12 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 doorlopend tekort van 2 fte ($€ 40.000 * 2 \text{ fte} * 4 \text{ jaar} = € 320.000$) tot een oplopend tekort in het vierde jaar van 8 fte ($(€ 40.000 * 2 \text{ fte}) + (€ 40.000 * 4 \text{ fte}) + (€ 40.000 * 6 \text{ fte}) + (€ 40.000 * 8 \text{ fte}) = € 800.000$).

| 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 een medewerker voor werving en selectie en gerichte arbeidsmarktcommunicatie. Wij hebben een actief stagebeleid ingevoerd, sterke relaties met de Pabo's en een eigen opleiding voor zij-instromers gereed. | Voldoende |
|---|-----------|

4. 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 90%. Een bezettingsgraad van 89% levert een financieel risico van ongeveer € 15.000 per jaar. Over vier jaar (4*€ 15.000) is dit € 60.000. Een veel lagere bezettingsgraad van 85% levert een financieel risico van ongeveer € 75.000 per jaar. Over vier jaar (4*€ 75.000) is dit € 300.000.

| 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. | Goed |

5. Kosten vervanging

We zijn eigenrisicodragers en maken geen gebruik van het vervangingsfonds voor de bekostiging van vervangers. Als het verzuimpercentage hoger ligt dan hetgeen waarop wij begroten 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 verzuim zijn per jaar gemiddeld € 90.000. De kosten voor ziektevervangingen over 4 jaar liggen gemiddeld tussen € 360.000 (4*€ 90.000) bij een ziektepercentage van gemiddeld 6,5% en € 540.000 (4*€ 135.000) bij een ziektepercentage van gemiddeld 7,0%.

| Risicobeheersende maatregelen | Werking |
|---|-----------|
| Verzuim heeft de aandacht van teams, directeuren en het bestuur. Wij stellen per school een maandelijkse detailrapportage op. Deze kengetallen worden één keer per kwartaal besproken met de directeuren. | Goed |
| De HRM afdeling ondersteunt direct bij langere uitval en verzuim en zoekt naar de beste re-integratiemogelijkheden om de verzuimduur te beperken. | Voldoende |
| De arbodienst werkt nauw samen met leidinggevende en HRM afdeling om adequaat te anticiperen op signalen van uitval. Zij helpt om scherp te analyseren wat de hoofdoorzaak is van het verzuim: ziekte, niet (meer) geschikt voor de functie en/of een (sluimerend) arbeidsconflict. Zo kan tijdig de juiste interventie ingezet worden. | Matig |
| Wij werken met programma's ter bevordering van vitaliteit en het voorkomen van uitval. | Matig |

6. (Buiten)onderhoud en huisvesting op orde

In zes van de zeven gemeenten is een integraal huisvestingsplan opgesteld. Hiermee zijn afspraken met gemeenten vastgelegd over mogelijke vernieuwbouw (grootschalige renovatie) en/of nieuwbouw van schoolgebouwen. Bij (ver)nieuwbouw is De Groeiling in principe verantwoordelijk voor het project en bouwheer. 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 2 trajecten.

Wij hebben een voorziening voor onderhoud opgebouwd. 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 € 160.000 ((2*€50.000) + (4*€ 15.000)) en € 700.000 ((2*€150.000) + (4*€ 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. | Voldoende |
| Alle gemeenten waarin De Groeiling scholen heeft staan werken met een afgestemd integraal huisvestingsplan. | Goed |

7. 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 met de baten van OCW alle personele lasten zijn gecompenseerd (0%). Een afwijking van 0,5% kost ons gemiddeld € 85.000 per jaar en bij 1,0% is de omvang gemiddeld € 170.000. Over 4 jaar liggen de risico's voor De Groeiling gemiddeld tussen de €340.000 (4*€ 85.000) en €680.000 (4*€ 170.000).

| 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 |

8. Samenwerking

De Groeiling werkt samen in meerdere samenwerkingsverbanden voor passend onderwijs en stichtingen, waaronder De Brede School en RTC Cella. In 2018 is de SBO Op Maat, waarbij De Groeiling ook bestuurlijk verantwoordelijk was, overgedragen aan Horizon.

Het deelnemen aan deze samenwerkingsverbanden en andere organisatievormen brengt risico's met zich mee voor De Groeiling. Onder meer de mate waarin deze organisaties financieel gezond zijn, de wijze waarop deze organisaties omgaan met btw en de mate waarin De Groeiling met eigen middelen participeert. Dat laatste geldt alleen voor RTC Cella.

In totaal ligt het risico in de komende vier jaar gemiddeld tussen € 200.000 ((4*€50.000) en € 400.000 (4*€100.000).

| Risicobeheersende maatregelen | Werking |
|---|-----------|
| De Groeiling heeft in elke organisatie waarin zij bestuurlijk deelneemt een heldere governance structuur. | Voldoende |
| De Groeiling heeft met elke organisatie waarin zij bestuurlijk deelneemt goede samenwerkingsovereenkomsten en contracten. | Goed |
| De Groeiling heeft risico's bij detachering afgedekt met heldere detacheringsovereenkomsten waarin risico's met de afnemende partij tenminste gedeeld zijn. | Goed |

9. ICT continuïteit en privacy bescherming

ICT neemt een steeds belangrijkere rol in het onderwijs in. Zowel bij het geven van onderwijs als bij de bedrijfsvoering. Infrastructuur, apparatuur en software moeten het blijven doen. Daarnaast is het door de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) voor De Groeiling nog belangrijker geworden om de persoonsgegevens van leerlingen, ouders, verzorgers en medewerkers goed te beschermen.

Risico's zijn systeemstoringen die het onderwijs tijdelijk stil leggen, het lekken van data en persoonsgegevens, gehackt worden of te maken krijgen met ransomware.

De kosten om deze mogelijke problemen te verhelpen zijn hoog en zullen bij complexe gevallen variëren van € 50.000 tot € 100.000. In totaal ligt het risico in de komende vier jaar gemiddeld tussen € 200.000 ((4*€50.000) en € 400.000 (4*€100.000).

| Risicobeheersende maatregelen | Werking |
|--|-----------|
| De Groeiling heeft een actueel privacy- en veiligheidsbeleid. | Goed |
| De Groeiling heeft een functionaris gegevensbescherming die toeziet op het privacy- en veiligheidsbeleid. | Matig |
| Alle medewerkers van De Groeiling zijn bewust van de gevaren en risico's bij het gebruik van ICT en werken op een veilige manier van persoonsgegevens. | Matig |
| De Groeiling heeft heldere afspraken met de verschillende ICT partijen en softwareleveranciers indien er calamiteiten ontstaan. | Voldoende |
| De Groeiling heeft een eenvoudige ICT architectuur, werkt met een beperkt aantal kernsystemen en heeft voldoende back-up faciliteiten | Voldoende |
| De Groeiling heeft zich verzekerd voor gevolgschade door het lekken van data en persoonsgegevens. | Niet |

10. Reputatie

Op ieder moment kan er op een school iets gebeuren dat de reputatie van een school en De Groeiling ernstig kan beschadigen. Dit kan een ernstig ongeluk zijn, een fraudegeval of een geval van misbruik. Deze situatie is niet te voorspellen en moeilijk te voorkomen. Wel heeft De Groeiling een aantal protocollen liggen hoe te handelen bij dit soort gebeurtenissen.

Een van de manieren om reputatieschade te beperken is goede communicatie met alle betrokkenen. De Groeiling heeft geen adviseur op het gebied van communicatie. Bij een ernstig incident zal een externe adviseur betrokken moeten worden om de communicatie zo goed mogelijk te verzorgen.

De kosten om reputatieschade te voorkomen variëren per geval tussen € 10.000 tot € 30.000. Per jaar verwachten wij niet meer dan 1 geval. In totaal ligt het risico in de komende vier jaar gemiddeld tussen € 40.000 (4*€10.000) en € 120.000 (4*€30.000).

| Risicobeheersende maatregelen | Werking |
|---|-----------|
| De Groeiling heeft protocollen voor verschillende incidenten die actueel en bekend zijn bij medewerkers van De Groeiling. | Voldoende |
| Medewerkers van de Groeiling oefenen met enige regelmaat met het hanteren van crisissituaties en het reageren op ernstige incidenten. | Matig |
| De Groeiling heeft zich in voldoende mate voorbereid op crisiscommunicatie door uitgewerkte scenario's en voorbeeldteksten en een mogelijk in te zetten adviseur. | Matig |

Benodigde buffervermogen

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

- minimale risicobedragen ongewogen bij elkaar opgeteld: € 1.980.000;
- maximale risico bedragen ongewogen bij elkaar opgeteld: € 4.550.000;
- maximale risicobedragen gewogen op basis van de kans bij elkaar opgeteld: € 2.159.500.

Op basis van deze risicoanalyse, de huidige omgevingsfactoren en de huidige gehanteerde begrotingsuitgangspunten zou dus een eigen vermogen tussen € 1.980.000 en € 2.159.500 toereikend moeten zijn. Dit komt overeen met een percentage van 6,9% en 7,5% van de jaarbaten in 2018. Dit percentage ligt hoger dan normatieve signaleringswaarde van de Commissie Vermogensbeheer Onderwijsinstellingen van 5,0%. Op 31 december 2018 is het eigen vermogen € 6.548.096. Het aanwezig eigen vermogen als percentage van de jaarbaten bedraagt op deze datum 22,7%.

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 € 3.431.521.

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 12.

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.

Samenstelling van de GMR

De samenstelling per 31 december 2018:

| <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 J. Klep | lid | Mevrouw M. van Dorp | lid |
| De heer F. Azaaj | lid | Mevrouw M. van Duin | lid |
| De heer L. Nobel | lid | Mevrouw C. Abels | lid |
| Mevrouw G. Cosar | lid | Mevrouw A. Steenbergen | lid |
| | | Mevrouw J. van Ginneken | lid |
| | | Mevrouw M. van Rijn | lid |
| | | Mevrouw A. Nijhuis | lid |

Vergaderdata en agendapunten

In 2018 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.

| Datum | Agendapunt | Status |
|------------|--|--|
| 10-01-2018 | Begroting De Groeiling 2018 Formele beëindiging Gerardus Majella (Brin 03NX) Deelname aan inkoopcoöperatie SIVON Kapstok personeelsbeleid | Positief advies Positief advies Positief advies Instemming |
| 05-03-2018 | OPR Gezondheidsmanagement Veiligheidsbeleid Huisvesting GMR-MR bijeenkomst | Informatief Meningvormend Informatief Informatief Informatief |
| 24-04-2018 | Terugkoppeling GMR-MR bijeenkomst Bestuursrapportage 1e kwartaal 2018 Formatieplan Klokkenluidersregeling Klachtenregeling Privacybeleid Gezondheidsmanagement Profiel voorzitter Raad van Toezicht | Informatief Informatief Instemming PGMR Instemming Instemming Instemming Instemming Informatief |
| 18-06-2018 | OPR Kwaliteitszorg | Informatief Informatief |
| 02-10-2018 | Jaarplan Onderwijsverslag Uitleg inspectiebezoek Strategisch beleidsplan Visie en aanpak verzuim | Informatief Informatief Informatief Informatief Positief advies |
| 12-12-2018 | Begroting 2019 Werkverdelingsplan Voorstel intern begeleider en taakbeschrijving Profiel lid CvB | Positief advies Voorgenomen positief advies advies Informatief Positief advies |

11. Verslag van de Raad van Toezicht

11.1 Inleiding

In dit verslag legt de Raad van Toezicht verantwoording af over de wijze waarop in 2018 invulling is gegeven aan het toezicht op het functioneren van het College van Bestuur en de Stichting als geheel.

In het volgende eerst een toelichting op het bestuursmodel van de Stichting.

11.2 Bestuursmodel

Conform de wettelijke vereisten¹³ kent De Groeiling een functionele scheiding tussen bestuur en (intern) toezicht, belegd bij het College van Bestuur (CvB) 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. 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.

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 Waarden en uitgangspunten voor het toezicht

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.

De leden van de RvT hebben met betrekking tot hun taakvervulling enkele gemeenschappelijke uitgangspunten:

¹³ Vgl. Wet Goed onderwijs, goed bestuur

De RvT opereert als team en treedt richting CvB, interne en externe stakeholders eensgezind op. In de relatie met het CvB wordt uitgegaan van wederzijds vertrouwen in elkaars integriteit en professionaliteit. De RvT vat de eigen rol op als faciliterend ten opzichte van het CvB. Dat betekent 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. De contacten met deze stakeholders zijn bedoeld om informatie te vergaren en zo vanuit meerdere perspectieven een beeld van de organisatie te kunnen vormen.

11.4 Werkzaamheden in 2018

De werkzaamheden en de onderwerpen in de vergaderingen sluiten aan op de kerntaken van de Raad van Toezicht zoals genoemd in de statuten en het toezichtkader:

- Integraal toezicht houden op de kwaliteit van het bestuur en de realisatie van de organisatie-doelstellingen.
- Werkgever van het CvB.
- Klankbord en sparringpartner van het CvB.
- Zorg voor de eigen professionaliteit.

Vergaderingen

De Raad van Toezicht heeft in 2018 vijfmaal in aanwezigheid van het CvB vergaderd (17 januari, 11 april, 20 juni, 31 oktober en 19 december). Daarnaast heeft de Raad op 11 april zonder CvB vergaderd om het eigen functioneren te evalueren. In april heeft de Raad ook met een delegatie van het directeursberaad gesproken. Het laatste gesprek met de GMR heeft in november 2017 plaats gevonden en wordt ingepland voor 2019.

Onderwerpen

Beleid & ontwikkelingen

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.

Onderwijskwaliteit

In de vergaderingen zijn de realisatie van de organisatiedoelstellingen aan bod gekomen. Daarbij is er met name veel aandacht geweest voor de onderwijskwaliteit die de kinderen krijgen. De volgende vraagstelling was hierbij van belang: Hoe kan de basis versterkt worden en stabiel blijven en hoe oefent het bestuur hier invloed op uit? In het kader hiervan is meegewerkt aan de bestuurlijke visitatie, georganiseerd door het bestuur, om te kijken naar verbetermogelijkheden. Er is ook aandacht geweest voor de zelfevaluatie van scholen en de GroeiAcademie.

Ambities

Naast het stabiel houden en waar nodig verbeteren van de onderwijskwaliteit is ook de ambitie in de onderwijsdoelstellingen een onderwerp van gesprek geweest. De ambitie is teruggekomen in de school de Ontdekkingsreizigers, hoogbegaafdenbeleid, Integrale kindcentrum, 21e -eeuwse vaardigheden voor kinderen, vernieuwing in onderwijsaanbod, onderscheidend vermogen van scholen en profilering in de wijk.

Gezondheidsmanagement medewerkers

Gezondheidsmanagement van de medewerkers is in brede vorm teruggekomen. Hieronder vallen onder andere verzuim en werkdruk en de inzet van de werkdrukmiddelen. In het kader van eigenaarschap kunnen scholen, binnen de kaders van de wet en de kaders van De Groeiling, zelf bewuste keuzes maken op schoolniveau waaraan zij deze middelen willen besteden.

Stakeholderbeleid

Het stakeholderbeleid is terug te zien op de agenda in de focus op voorschools en voortgezet onderwijs. Op regionaal niveau wordt er pro-actief gehandeld ten aanzien van het passend onderwijs.

Klankbord en sparringpartner

De RvT heeft gediend als klankbord en sparringpartner van het CvB in het proces van tot stand komen van de strategie. In oktober was er een gezamenlijke studiedag over dit onderwerp. De Raad kijkt hoe adviezen uit de bestuurlijke visitatie worden meegenomen bij het proces waarop de strategie wordt vorm gegeven. Hierbij valt te denken aan het meenemen van de rest van de organisatie, creëren van urgentiebesef (basis op orde en ruimte voor ambities), inhoudelijke invulling van het begrip ambitie en de invulling van kernwaarden voor gevoel van verbinding. Leden van de RvT hebben deelgenomen aan de twee georganiseerde inspiratiesessie voor het personeel waarin gedachten werden uitgewisseld in het kader van 'beloften' en 'garanties'.

Remuneratiecommissie - Werkgeverschap

Mevrouw Els van Elderen, lid van het CvB, heeft in een gesprek met de remuneratiecommissie de wens te kennen gegeven terug te willen treden als lid van het College op een voor De Groeiling geschikt moment. Afsproken is dat zij tot 1 augustus 2019 werkzaam blijft, zodat er voldoende tijd is voor een zorgvuldige wervingsprocedure.

Auditcommissie en controle

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 2018 is de auditcommissie meerdere keren bijeengewees, waarvan één keer in aanwezigheid van de accountant. De behandelde onderwerpen waren de begroting 2018 en 2019, de meerjarenbegroting, het financieel verslag 2017, het verslag van de externe accountant en de managementletter, de actualisatie van de risico analyse en financiële scenario's. De leden van de auditcommissie doen verslag van de bevindingen in de RvT.

De Raad heeft de begroting 2018 en de jaarrekening 2017 goedgekeurd en het CvB decharge verleend voor het gevoerde beleid in 2017. De RvT heeft zich ervan vergewist dat de verkregen financiële middelen rechtmatig en doelmatig zijn besteed. Bij de verantwoording van de besteding van de financiële middelen besteedt de RvT nadrukkelijk aandacht aan de vraag in hoeverre de ingezette middelen effectief en efficiënt ingezet zijn. Tot slot heeft de Raad geconstateerd dat de organisatie en de werkwijze van De Groeiling voldoet aan de Code Goed Onderwijsbestuur van de PO-raad.

11.5 Professionaliseringactiviteiten RvT

Jaarcongres VTOI

De leden van de RvT zijn lid van de VTOI/NVTK (Vereniging van Toezichthouders in Onderwijsinstellingen en Kinderopvang), 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 namen in april deel aan het jaarcongres van de VTOI over het goede voorbeeld geven in leiderschap en organiseren in de boardroom. Na de lunch was er een divers aanbod van masterclasses.

Daarnaast hebben alle leden van de RvT in oktober door Ronald te Loo, associé bij Berenschot, een overzicht gekregen over de ontwikkelingen in het basisonderwijs.

11.6 Samenstelling van de Raad van Toezicht

In de eerste helft van 2018 heeft mevrouw M.Wijnen-Meijer te kennen gegeven te stoppen met haar werk als voorzitter van de RvT in verband met verhuizing naar het buitenland. Hierdoor ontstond er een vacature voor een voorzitter per 1 juli 2018. Het functieprofiel is na positief advies van de GMR door de Raad vastgesteld. Bij de gesprekken met kandidaten waren twee leden van de RvT en een lid van het CvB aanwezig. In de nieuwe voorzitter, de heer Berend Sepers, is een voorzitter gevonden met toezichthoudende ervaring als voorzitter in een Raad van Toezicht in het primair onderwijs.

Onderstaand overzicht geeft de samenstelling van de RvT per einde 2018 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, risicomangement communicatie / stakeholderbeleid</i> | 1-1-2014 herbenoemd: 31-12-2017 | 31-12-2021 |
| Mevrouw M. Posthumus | Directeur-bestuurder Kinderopvang Haarlem | Maatschappelijk begeleider Vluchtelingenwerk | <i>Integrale Kind centra</i> | 1-1-2016 | 31-12-2019 (herbenoembaar) |
| Mevrouw A.M. Juli | Oud-bestuurder scholengroep voortgezet onderwijs (gepensioneerd) | Lid remuneratiecommissie Onderwijs, organisatie-ontwikkeling, | 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 Bestuurslid van Stichting Proeftuin Zwaagdijk | Penningmeester van Stichting Bloeiend Platteland, Bestuurslid Stichting Horticultural Academic Board | Lid auditcommissie <i>Financiën, risicomangement</i> | 1-12-2017 | 1-12-2021 (herbenoembaar) |
| De heer B. Sepers | | | Voorzitter RvT vanaf 2 juli 2018, voorzitter remuneratiecommissie <i>Onderwijs</i> | 2-7-2018 | 2-7-2022 (herbenoembaar) |

11.7 Honorering Raad van Toezicht

De leden van de RvT hebben in 2018 een vrijwilligersvergoeding ontvangen van € 1.250 netto (incl. onkostenvergoeding). De voorzitter ontving een vrijwilligersvergoeding van € 1.500 netto.

11.8 Tot slot

Wij hebben veel waardering voor het werk dat op de scholen door onderwijsmedewerkers, directies en CvB is verricht en voor de in 2018 behaalde resultaten. Wij bedanken alle betrokkenen van harte voor hun inzet voor kwalitatief goed onderwijs op onze scholen.





De Groeiling



Jaarrekening 2018

Jaarrekening

| | |
|--|----|
| Inhoudsopgave | 69 |
| Balans per 31 december 2018 (na resultaatbestemming) | 70 |
| Staat van baten en lasten 2018 | 72 |
| Kasstroomoverzicht 2018 | 73 |
| Grondslagen van waardering en resultaatbepaling | 74 |
| Gegevens over de rechtspersoon | 80 |
| Toelichting op de balans na resultaatbestemming per 31 december 2018 | 81 |
| Overzicht geormerkte doelsubsidies OCW | 85 |
| Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen | 86 |
| Toelichting op de staat van baten en lasten 2018 | 87 |
| (Voorstel) bestemming van het resultaat | 91 |
| Overzicht verbonden partijen | 92 |
| WNT-verantwoording 2018 | 93 |
| Gebeurtenissen na balansdatum | 95 |
| Overige gegevens | |
| Vaststelling en goedkeuring van de jaarrekening | 96 |
| Controleverklaring van de onafhankelijke accountant | 97 |

Balans per 31 december 2018 (na resultaatbestemming)

| 1 | Activa | <u>31 december 2018</u> | <u>31 december 2017</u> |
|----------|---------------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | | € | € |
| 1.1.2 | <u>Materiële vaste activa</u> | | |
| 1.1.2.1 | Gebouwen en verbouwingen | 383.066 | 415.683 |
| 1.1.2.3 | Inventaris en apparatuur | 2.881.155 | 2.537.625 |
| 1.1.2.4 | Overige materiële vaste activa | <u>574.140</u> | <u>611.744</u> |
| | | 3.838.361 | 3.565.052 |
| 1.1.3 | <u>Financiële vaste activa</u> | | |
| 1.1.3.8 | Leningen en waarborgsommen | <u>510.373</u> | <u>232.650</u> |
| | | 510.373 | 232.650 |
| 1.2.2 | <u>Vorderingen</u> | | |
| 1.2.2.2 | Ministerie van OCW | 1.267.101 | 1.284.123 |
| 1.2.2.3 | Gemeenten | 24.768 | 22.128 |
| 1.2.2.10 | Overige vorderingen | 40.986 | 100.034 |
| 1.2.2.15 | Overlopende activa | <u>415.642</u> | <u>227.238</u> |
| | | 1.748.497 | 1.633.523 |
| 1.2.4 | <u>Liquide middelen</u> | | |
| 1.2.4.2 | Banken | <u>5.341.171</u> | <u>6.153.498</u> |
| | | 5.341.171 | 6.153.498 |
| | Totaal Activa | <u><u>11.438.402</u></u> | <u><u>11.584.723</u></u> |

Balans per 31 december 2018 (na resultaatbestemming)

| 2 | Passiva | <u>31 december 2018</u> | <u>31 december 2017</u> |
|---------|------------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | | € | € |
| 2.1 | <u>Eigen vermogen</u> | | |
| 2.1.1.1 | Algemene reserve | 6.430.098 | 6.051.659 |
| 2.1.1.3 | Bestemmingsreserve (privaat) | <u>117.998</u> | <u>117.998</u> |
| | | 6.548.096 | 6.169.657 |
| 2.2 | <u>Voorzieningen</u> | | |
| 2.2.1 | Personeelsvoorzieningen | 573.054 | 682.120 |
| 2.2.3 | Voorziening groot onderhoud | <u>1.458.171</u> | <u>1.513.109</u> |
| | | 2.031.225 | 2.195.229 |
| 2.4 | <u>Kortlopende schulden</u> | | |
| 2.4.4 | Ministerie van OCW | 0 | 103.952 |
| 2.4.6 | Gemeenten | 51.075 | 132.357 |
| 2.4.8 | Crediteuren | 400.525 | 818.950 |
| 2.4.9.1 | Loonheffing en premies | 965.292 | 824.577 |
| 2.4.10 | Pensioenpremies | 268.605 | 244.082 |
| 2.4.12 | Overige kortlopende schulden | 123.852 | 127.419 |
| 2.4.19 | Overlopende passiva | <u>1.049.732</u> | <u>968.500</u> |
| | | 2.859.081 | 3.219.837 |
| | Totaal Passiva | <u><u>11.438.402</u></u> | <u><u>11.584.723</u></u> |

Staat van baten en lasten 2018

| | Realisatie 2018 In € | Begroting 2018 In € | Realisatie 2017 In € |
|----------|--|---------------------------|----------------------------|
| 3 | <u>Baten</u> | | |
| 3.1 | 27.771.901 | 25.786.896 | 26.337.630 |
| 3.2 | 135.805 | 75.250 | 271.867 |
| 3.5 | 903.561 | 743.910 | 804.325 |
| | 28.811.267 | 26.606.056 | 27.413.822 |
| 4 | <u>Lasten</u> | | |
| 4.1 | 23.467.278 | 22.013.740 | 22.413.550 |
| 4.2 | 793.692 | 751.381 | 801.254 |
| 4.3 | 2.105.863 | 2.026.542 | 2.107.704 |
| 4.4 | 2.068.784 | 2.064.809 | 2.085.795 |
| | 28.435.617 | 26.856.472 | 27.408.303 |
| | Saldo baten en lasten | -250.416 | 5.519 |
| 5 | <u>Financiële baten en lasten</u> | | |
| 5.1 | 2.789 | 15.000 | 10.376 |
| | Saldo financiële baten en lasten | 15.000 | 10.376 |
| | Exploitatieresultaat | -235.416 | 15.895 |

Kasstroomoverzicht 2018

| | <u>2018</u> | <u>2017</u> |
|--|-------------------------|-------------------------|
| | € | € |
| Kasstroom uit operationele activiteiten | | |
| Saldo baten en lasten | 375.650 | 5.519 |
| Afschrijvingen | 793.692 | 801.254 |
| Mutaties werkkapitaal | | |
| - Vorderingen | -114.974 | 124.654 |
| - Kortlopende schulden | -360.756 | 298.297 |
| Mutaties voorzieningen | <u>-164.004</u> | <u>109.670</u> |
| | 529.608 | 1.339.394 |
| Ontvangen interest | 2.789 | 10.376 |
| Betaalde interest | <u>0</u> | <u>0</u> |
| | 2.789 | 10.376 |
| Kasstroom uit investeringsactiviteiten | | |
| (Des)investeringen materiële vaste activa | -1.067.001 | -1.108.507 |
| (Des)investeringen financiële vaste activa | <u>-277.723</u> | <u>-128.550</u> |
| | -1.344.724 | -1.237.057 |
| Mutatie liquide middelen | -812.327 | 112.713 |
| Beginstand liquide middelen | 6.153.498 | 6.040.785 |
| Mutatie liquide middelen | <u>-812.327</u> | <u>112.713</u> |
| Eindstand liquide middelen | <u><u>5.341.171</u></u> | <u><u>6.153.498</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 conform de vereisten 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.

Continuïteit

De jaarrekening 2018 is opgesteld vanuit de continuïteitsveronderstelling. Op basis van de huidige inzichten en de (meerjaren)-begroting 2019 / 2019-2021 is er geen onzekerheid over de continuïteit van de organisatie. De in deze jaarrekening gehanteerde grondslagen van waardering en resultaatbepaling zijn dan ook gebaseerd op de veronderstelling van continuïteit van de organisatie.

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 verkrijgingprijs 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 verkrijgingprijs, 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.

Financiële vaste activa

Langlopende vorderingen zijn opgenomen tegen nominale waarde.

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-waardeverminderingverlies wordt direct als een last verwerkt in de staat van baten en lasten.

De Groeiling

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 vervolgwaardering 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 waardeverminderingverliezen.

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 (reenterisico, kasstroomrisico en kredietrisico) door gebruik te maken van de rekening-courant en spaarrekeningen, rekening houdend met de voorwaarden uit de Regeling belenen van 6 juni 2016 met kenmerk WJZ/800938 en de aanvulling daarop zoals opgenomen in de regeling van 5 december 2018 met kenmerk FEZ/1402273.

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.

De grondslag voor de bepaling van de dotatie aan de voorziening onderhoud is ongewijzigd. Het bevoegd gezag maakt voor de bepaling van de dotatie aan de voorziening onderhoud gebruik van de tijdelijke regeling 2018 en 2019 zoals vastgelegd in de regeling van 21 maart 2019 met nr. FEZ (EDOC-1440924).

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 2019 is de beleidsdekkingsgraad van het pensioenfonds 103,37 %. Naar de stand van 31 december 2018 is de dekkingsgraad van het pensioenfonds 97,0 % (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 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 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 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 | IKC Schatrijk |
| 10PG | R.K. Basisschool Willibrord/Miland |
| 10YZ | R.K. Basisschool St. Jozef Oudewater |
| 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 Moordrecht |
| 22KF | R.K. Basisschool 't Carillon |
| 28AK | R.K. Basisschool St. Aloysius |

Toelichting op de balans na resultaatbestemming per 31 december 2018

1 Activa

Vaste activa

| | Materiele vaste activa | Verkrijgings | Cum.afschr. | Boek | Investe- | Desinveste | Afschrij- | Boek |
|-----------|--------------------------------|------------------|-------------------|------------------|------------------|----------------|-----------------|------------------|
| | | prijs t/m | t/m | waarde | ringen | ringen | vingen | waarde |
| | | 2017 | 2017 | 31-dec-17 | 2018 | 2018 | 2018 | 31-dec-18 |
| 1.1.2.1 | Gebouwen en verbouwingen | 549.098 | -133.415 | 415.683 | 0 | -941 | -31.676 | 383.066 |
| 1.1.2.3.0 | Meubilair | 2.255.242 | -959.846 | 1.295.396 | 190.537 | -6.591 | -145.978 | 1.333.364 |
| 1.1.2.3.1 | Inventaris en apparatuur | 427.427 | -255.738 | 171.689 | 104.258 | -2.781 | -78.899 | 194.267 |
| 1.1.2.3.2 | ICT | 1.841.305 | -770.765 | 1.070.540 | 632.363 | -17.407 | -331.972 | 1.353.524 |
| 1.1.2.4.0 | Duurzame leermiddelen | 1.548.594 | -940.338 | 608.256 | 99.849 | -14.503 | -159.443 | 534.159 |
| 1.1.2.4.1 | Overige materiële vaste activa | 5.290 | -1.309 | 3.981 | 39.994 | 0 | -3.994 | 39.981 |
| 1.1.2.4.2 | Investeringsubsidies | -4.734 | 4.241 | -493 | 0 | 0 | 493 | 0 |
| | | <u>6.622.222</u> | <u>-3.057.170</u> | <u>3.565.052</u> | <u>1.067.001</u> | <u>-42.223</u> | <u>-751.469</u> | <u>3.838.361</u> |

| | Samenvatting materiele vaste activa en afschrijvingspercentages | Verkrijgings | Cum.afschr. | Boek | Afschrijvingspercentages | |
|-----------|---|------------------|-------------------|------------------|--------------------------|--------|
| | | prijs t/m | t/m | waarde | % | % |
| | | 2018 | 2018 | 31-dec-18 | | |
| 1.1.2.1 | Gebouwen en verbouwingen | 541.582 | -158.516 | 383.066 | 5,00% | 10,00% |
| 1.1.2.3.0 | Meubilair | 2.345.321 | -1.011.957 | 1.333.364 | 6,67% | 12,50% |
| 1.1.2.3.1 | Inventaris en apparatuur | 492.359 | -298.092 | 194.267 | 12,50% | 20,00% |
| 1.1.2.3.2 | ICT | 2.190.731 | -837.207 | 1.353.524 | 12,50% | 25,00% |
| 1.1.2.4.0 | Duurzame leermiddelen | 1.389.666 | -855.507 | 534.159 | 12,50% | |
| 1.1.2.4.1 | Overige materiële vaste activa | 45.284 | -5.303 | 39.981 | 12,50% | |
| 1.1.2.4.2 | Investeringsubsidies | -4.734 | 4.734 | 0 | 12,50% | |
| | | <u>7.000.209</u> | <u>-3.161.848</u> | <u>3.838.361</u> | | |

In 2018 zijn de materiële vaste activa staten beoordeeld. Niet meer aanwezige activa is opgeschoond. Totaal is er bij gebouwen en verbouwingen voor € 7.516, bij meubilair voor € 100.458, bij inventaris en apparatuur voor € 39.325, bij ICT voor € 282.938, en bij leermiddelen voor € 258.777, in de materiële vaste activa opgeschoond. Deze posten hadden nog een waarde ad € 42.223,. Dit bedrag is in 2018 in één keer afgeschreven ten laste van het resultaat.

| 1.3 | Financiële vaste activa | 31-dec-18 | 31-dec-17 |
|---------|-------------------------------|----------------|----------------|
| | | in € | in € |
| 1.1.3.8 | Waarborgsommen en vorderingen | <u>510.373</u> | <u>232.650</u> |
| | | <u>510.373</u> | <u>232.650</u> |

* De Groeiling heeft voor € 227.250 waarborgsommen bij Snappet en een vordering ad € 283.123 op het UWV inzake betaalde transitievergoedingen in verband met medewerkers die ziek uit dienst zijn gegaan. In 2020 kunnen deze betaalde transitievergoedingen bij het UWV gedeclareerd worden.

| | | 31-dec-18 | 31-dec-17 |
|----------|----------------------|------------------|------------------|
| | | in € | in € |
| 1.2.2 | Vorderingen | | |
| 1.2.2.2 | Ministerie van OCW * | 1.267.101 | 1.284.123 |
| 1.2.2.3 | Gemeenten | 24.768 | 22.128 |
| 1.2.2.10 | Overige vorderingen | 40.986 | 100.034 |
| 1.2.2.15 | Overlopende activa | 415.642 | 227.238 |
| | | <u>1.748.497</u> | <u>1.633.523</u> |

* De vordering op het Ministerie van OCW ontstaat als gevolg van het betaalritmeverschil in de PO-Rijksbekostiging.

| | | Saldo | Ontvangen | Besteed | Boeken tlv | Overige | Saldo |
|-----------|-------------------------------|------------------|---------------|---------------|--------------|-------------|------------------|
| | Verloopstaat gemeenten | 31-dec-17 | 2018 | 2018 | 2018 | 2018 | 31-dec-18 |
| 1.2.2.3.4 | Gemeente Bodegraven-Reeuwijk | 0 | 0 | 718 | 0 | 0 | 718 |
| 1.2.2.3.5 | Gemeente Krimpenerwaard | 0 | 0 | 272 | 0 | 0 | 272 |
| 1.2.2.3.6 | Gemeente Alphen a/d Rijn | 0 | 11.054 | 17.313 | 0 | 0 | 6.259 |
| 1.2.2.3.7 | Gemeente Oudewater | 1.166 | 15.757 | 19.550 | 4.808 | 0 | 151 |
| 1.2.2.3.8 | Gemeente Zuidplas | 910 | 0 | 0 | 910 | 0 | 0 |
| 1.2.2.3.9 | Gemeente Waddinxveen | 20.052 | 57.673 | 54.603 | -386 | 0 | 17.368 |
| | | <u>22.128</u> | <u>84.484</u> | <u>92.456</u> | <u>5.332</u> | <u>0</u> | <u>24.768</u> |

| | | 31-dec-18 | 31-dec-17 |
|------------|--|---------------|----------------|
| | | in € | in € |
| 1.2.2.10 | Overige vorderingen (specificatie) | | |
| 1.2.2.6 | Vorderingen op personeel | 3.929 | 922 |
| 1.2.2.10.1 | Vervangingsfonds | 0 | 99.112 |
| 1.2.2.10.2 | Rekening courant verhouding met Stg Klasse | 37.057 | 0 |
| | | <u>40.986</u> | <u>100.034</u> |

| | | 31-dec-18 | 31-dec-17 |
|----------|---|----------------|----------------|
| | | in € | in € |
| 1.2.2.15 | Overlopende activa (specificatie) | | |
| 1.2.2.12 | Vooruitbetaalde en/of vooruitgefactureerde posten | 224.467 | 84.801 |
| 1.2.2.15 | Overige overlopende activa | 191.175 | 142.437 |
| | | <u>415.642</u> | <u>227.238</u> |

| | | 31-dec-18 | 31-dec-17 |
|-----------|-------------------------|------------------|------------------|
| | | in € | in € |
| 1.2.4 | Liquide middelen | | |
| 1.2.4.2 | Banken | 283.564 | 301.895 |
| 1.2.4.2.1 | Spaarrekeningen | 5.057.607 | 5.851.603 |
| | | <u>5.341.171</u> | <u>6.153.498</u> |

2 Passiva

| | | 31-dec-18 | 31-dec-17 |
|---------|------------------------------|------------------|------------------|
| | | in € | in € |
| 2.1 | Eigen vermogen | | |
| 2.1.1.1 | Algemene reserve | 6.430.098 | 6.051.659 |
| 2.1.1.3 | Bestemmingsreserve (privaat) | 117.998 | 117.998 |
| | | <u>6.548.096</u> | <u>6.169.657</u> |

| | | Saldo | Bestemming | Overige | Saldo |
|-----------|---|------------------|----------------|----------|------------------|
| | | 31-dec-17 | resultaat | mutaties | 31-dec-18 |
| 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 | 6.051.432 | 378.439 | 0 | 6.429.871 |
| 2.1.1.3 | Bestemmingsreserve (privaat) | | | | |
| 2.1.1.3.1 | Overige algemene reserve private middelen | 117.998 | 0 | 0 | 117.998 |
| | | <u>6.169.657</u> | <u>378.439</u> | <u>0</u> | <u>6.548.096</u> |

| | | 31-dec-18 | 31-dec-17 |
|-------|-----------------------------|------------------|------------------|
| | | in € | in € |
| 2.2 | Voorzieningen | | |
| 2.2.1 | Personeelsvoorzieningen | 573.054 | 682.120 |
| 2.2.3 | Voorziening groot onderhoud | 1.458.171 | 1.513.109 |
| | | <u>2.031.225</u> | <u>2.195.229</u> |

| | | Saldo | Dotatie | Onttrekking | Vrijval | Saldo |
|---------|---|------------------|----------------|-------------------|----------|------------------|
| | | 31-dec-17 | 2018 | 2018 | 2018 | 31-dec-18 |
| | Specificatie voorzieningen | | | | | |
| | dotaties / onttrekkingen | | | | | |
| 2.2.1.5 | Voorziening transitievergoeding/outplacement | 272.466 | 137.900 | -267.507 | 0 | 142.859 |
| 2.2.1.2 | Voorziening langdurig zieken | 131.767 | 121.634 | -127.107 | 0 | 126.294 |
| 2.2.1.4 | Voorziening jubilea personeel | 268.434 | 43.173 | -23.161 | 0 | 288.446 |
| 2.2.1.3 | Voorziening levensfase bewust personeelbeleid | 9.453 | 7.951 | -1.949 | 0 | 15.455 |
| 2.2.3.0 | Voorziening onderhoud gebouwen | 1.513.109 | 620.000 | -674.938 | 0 | 1.458.171 |
| | | <u>2.195.229</u> | <u>930.658</u> | <u>-1.094.662</u> | <u>0</u> | <u>2.031.225</u> |

| | | Kortlopend | Kortlopend | Langlopend | Saldo |
|---------|---|----------------|-----------------|------------------|------------------|
| | | deel < 1 jr | deel 1-5 jr | deel > 5 jr | 31-dec-18 |
| | Specificatie naar looptijd | | | | |
| | voorzieningen | | | | |
| 2.2.1.5 | Voorziening transitievergoeding/outplacement | 142.859 | 0 | 0 | 142.859 |
| 2.2.1.2 | Voorziening langdurig zieken | 126.294 | 0 | 0 | 126.294 |
| 2.2.1.4 | Voorziening jubilea personeel | 28.134 | 131.587 | 128.725 | 288.446 |
| 2.2.1.3 | Voorziening levensfase bewust personeelbeleid | 2.714 | 12.741 | 0 | 15.455 |
| 2.2.3.0 | Voorziening onderhoud gebouwen * | 309.045 | -419.739 | 1.568.865 | 1.458.171 |
| | | <u>609.046</u> | <u>-275.411</u> | <u>1.697.590</u> | <u>2.031.225</u> |

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

| | | 31-dec-18 | 31-dec-17 |
|---------|---|------------------|------------------|
| | | in € | in € |
| 2.4 | Kortlopende schulden | | |
| 2.4.4 | Ministerie van OCW (te verrekenen subsidie) | 0 | 103.952 |
| 2.4.6 | Gemeenten | 51.075 | 132.357 |
| 2.4.8 | Crediteuren | 400.525 | 818.950 |
| 2.4.9.1 | Loonheffing en premies | 965.292 | 824.577 |
| 2.4.10 | Pensioenpremies | 268.605 | 244.082 |
| 2.4.12 | Overige kortlopende schulden | 123.852 | 127.419 |
| 2.4.19 | Overlopende passiva | 1.049.732 | 968.500 |
| | | <u>2.859.081</u> | <u>3.219.837</u> |

| | | Saldo | Ontvangen | Besteed | Boeken tgv | Overige | Saldo |
|----------|-------------------------------|----------------|----------------|----------------|--------------|----------|---------------|
| | | 31-dec-17 | 2018 | 2018 | 2018 | 2018 | 31-dec-18 |
| 2.4.6 | Verloopstaat gemeenten | | | | | | |
| 2.4.6.10 | Gemeente Bodegraven-Reeuwijk | 46.736 | 112.301 | 154.206 | 4.831 | 0 | 0 |
| 2.4.6.17 | Gemeente Gouda | 85.621 | 38.504 | 73.050 | 0 | 0 | 51.075 |
| | | <u>132.357</u> | <u>150.805</u> | <u>227.256</u> | <u>4.831</u> | <u>0</u> | <u>51.075</u> |

De Goudakker heeft voor 1 schakelklas en 1 ouderprogramma een bedrag ad € 23.540 ontvangen.

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 en de ozb vergoeding.

| | | 31-dec-18 | 31-dec-17 |
|----------|--|----------------|----------------|
| | | in € | in € |
| 2.4.12 | Overige kortlopende schulden (specificatie) | | |
| 2.4.12.1 | Schulden aan personeel | 49.401 | 19.713 |
| 2.4.12.2 | Diverse te betalen premies | 74.451 | 103.218 |
| 2.4.19.2 | Rekening courant verhouding met Stg Klasse | 0 | 4.488 |
| | | <u>123.852</u> | <u>127.419</u> |

| | | 31-dec-18 | 31-dec-17 |
|----------|--|------------------|----------------|
| | | in € | in € |
| 2.4.19 | Overlopende passiva (specificatie) | | |
| 2.4.14 | Ministerie van OCW (vooruitontvangen subsidie) | 62.299 | 21.967 |
| 2.4.16.0 | Vooruitontvangen en/of vooruitgefactureerde posten | 138.558 | 113.198 |
| 2.4.17 | Rechten vakantiegeld | 737.946 | 688.415 |
| 2.4.19.0 | Overige overlopende passiva | 110.929 | 144.920 |
| | | <u>1.049.732</u> | <u>968.500</u> |

Overzicht geormerkte 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 2018 | 928487-1 | 21-9-2018 | 7.256 | 7.256 | | X |
| Studieverlof 2018 | 928688-1 | 21-9-2018 | 20.558 | 20.558 | | X |
| Teambeurs primair onderwijs | TEAM17025 | 31-10-2017 | 49.611 | 49.611 | X | |
| Zij-instroom 2018 | 931921-1 | 23-10-2018 | 20.000 | 20.000 | | X |
| Zij-instroom 2018 | 942168-1 | 20-12-2018 | 20.000 | 20.000 | | X |
| Zij-instroom 2018 | 942169-1 | 20-12-2018 | 20.000 | 20.000 | | X |
| Totaal | | | 157.000 | 157.000 | | |

G2 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 | 31-12-2019 | 155.000 jaarcontract |
| OHM | personele dienstverlening | 31-12-2019 | 241.000 jaarcontract |
| Eneco | levering gas | 31-12-2020 | 215.000 Europees aanbesteed |
| DVEP | levering elektriciteit | 31-12-2020 | 136.000 Europees aanbesteed |
| Heuvelman | schoonmaakdiensten | 31-12-2019 | 350.000 bij 9 scholen door directeuren afzonderlijk afgesloten |
| De Amersfoortse | verzekering arbeidsongeschiktheid | 31-12-2020 | 102.500 vanaf 1-1-2021 met 1 maand opzegtermijn opzegbaar |
| Ricoh | contract tbv kopieermachines | 8-4-2023 | 90.000 contract t.b.v. de machines in eigendom |
| Alecs | schoonmaakdiensten | 31-12-2019 | 57.800 bij 2 scholen door directeuren afzonderlijk afgesloten |
| Allround | schoonmaakdiensten | 31-12-2019 | 52.000 bij 2 scholen door directeuren afzonderlijk afgesloten |
| Perpectief | arbodiensten | 1-8-2019 | 33.100 jaarcontract en incidentele diensten |

Toelichting op de staat van baten en lasten 2018

| | Realisatie 2018 In € | Begroting 2018 In € | Realisatie 2017 In € | |
|--|---|---------------------------|----------------------------|-------------------|
| Baten | | | | |
| Rijksbijdragen OCW | | | | |
| 3.1.1.1.0 | OCW lumpsum | 18.382.271 | 17.125.992 | 17.655.097 |
| 3.1.1.1.1 | OCW inhoudingen uitkeringen en overig | 1.587 | 0 | -25.313 |
| 3.1.1.1.3 | OCW personeels en arbeidsmarktbeleid | 3.250.244 | 2.732.875 | 2.785.200 |
| 3.1.1.1.4 | OCW lgf en impulsgebieden | 110.763 | 97.271 | 110.645 |
| 3.1.1.1.5 | OCW prestatiebox | 875.677 | 821.475 | 737.940 |
| 3.1.1.1.7 | OCW materiële instandhouding | 3.743.846 | 3.719.547 | 3.692.929 |
| 3.1.1.1.19 | OCW overige subsidies | 116.605 | 55.786 | 73.822 |
| 3.1.3.1 | OCW bijdragen via samenwerkingsverbanden | 1.290.908 | 1.233.950 | 1.307.310 |
| | | 27.771.901 | 25.786.896 | 26.337.630 |
| Overige overheidsbijdragen en subsidies | | | | |
| 3.2.2.2.0 | Gemeente bijdragen onderwijsbeleid | 50.299 | 49.000 | 71.786 |
| 3.2.2.2.1 | Gemeente bijdragen huisvesting en materieel | 26.846 | 22.000 | 38.079 |
| 3.2.2.2.2 | Gemeente overige bijdragen | 58.660 | 4.250 | 162.002 |
| | | 135.805 | 75.250 | 271.867 |
| Overige baten | | | | |
| 3.5.5 | Ouderbijdragen | 189.808 | 175.827 | 210.099 |
| 3.5.1 | Verhuur | 229.446 | 201.800 | 192.260 |
| 3.5.2 | Detachering personeel | 281.603 | 224.064 | 283.129 |
| 3.5.4 | Sponsoring | 0 | 0 | 104 |
| 3.5.10 | Baten van derden | 101.939 | 112.369 | 82.003 |
| 3.5.10.2 | Overige baten | 100.765 | 29.850 | 36.730 |
| | | 903.561 | 743.910 | 804.325 |
| Totaal baten | | 28.811.267 | 26.606.056 | 27.413.822 |

| | Realisatie 2018 In € | Begroting 2018 In € | Realisatie 2017 In € | |
|--|--|---------------------------|----------------------------|-------------------|
| Lasten | | | | |
| <i>Loonkosten personeel</i> | | | | |
| 4.1.1.1 | Loonkosten bestuur, directie en toezicht | 2.048.762 | 1.973.231 | 2.223.847 |
| 4.1.1.2 | Loonkosten onderwijzend personeel | 16.202.808 | 14.389.902 | 15.241.577 |
| 4.1.1.3 | Loonkosten onderwijsondersteunend personeel | 2.256.239 | 2.189.108 | 2.794.712 |
| 4.1.1.4 | Loonkosten vervangingen | 2.154.510 | 2.361.680 | 1.738.085 |
| 4.1.1.5 | Loonkosten overig | 271 | 0 | 1.353 |
| | | 22.662.590 | 20.913.921 | 21.999.574 |
| <i>Overige personele kosten</i> | | | | |
| 4.1.2.2.0 | Inhuur personeel niet in loondienst | 537.251 | 536.484 | 466.658 |
| 4.1.2.3.0 | Scholing en opleiding personeel | 332.109 | 295.000 | 323.102 |
| 4.1.2.3.1 | Personeelsbijeenkomsten, overleg, beleid en zorg | 195.606 | 143.300 | 193.606 |
| 4.1.2.3.2 | Werving en selectie | 32.977 | 35.000 | 13.157 |
| 4.1.2.3.3 | Representatie, bijeenkomsten en consumpties | 19.941 | 20.400 | 18.024 |
| 4.1.2.3.4 | Kosten kwaliteit en projecten | 162.340 | 241.685 | 89.133 |
| 4.1.2.3.9 | Overige personele kosten | 465.657 | 261.950 | 334.495 |
| 4.1.2.1.11 | Dotaties personele voorzieningen | 310.658 | -51.000 | 420.780 |
| 4.1.2.1.12 | Onttrekking/vrijval personele voorzieningen | -419.724 | 0 | -245.673 |
| | | 1.636.815 | 1.482.819 | 1.613.282 |
| <i>Uitkeringen personeel en vervangers</i> | | | | |
| 4.1.3.2 | Ontvangen vergoedingen Vervangingsfonds | -53.897 | 0 | -871.076 |
| 4.1.3.3 | Uitkeringen (-/-) | -778.230 | -383.000 | -328.230 |
| | | -832.127 | -383.000 | -1.199.306 |
| | Personele lasten | 23.467.278 | 22.013.740 | 22.413.550 |
| <i>Specificatie personele lasten naar samenstelling</i> | | | | |
| 4.1.1.1 | Brutolonen en salarissen | 17.311.412 | 15.713.921 | 16.253.458 |
| 4.1.1.2 | Sociale lasten | 2.266.493 | 2.250.000 | 2.301.039 |
| 4.1.1.3 | Premies Vf/Pf en Risicofonds | 797.930 | 800.000 | 1.236.680 |
| 4.1.1.5 | Pensioenlasten | 2.286.755 | 2.150.000 | 2.208.397 |
| | Totaal lonen en salarissen | 22.662.590 | 20.913.921 | 21.999.574 |

In de pensioenlasten 2018 en 2017 zijn uitsluitend de werkgeverslasten opgenomen.

Bij de stichting waren in 2018 gemiddeld 337,37 FTE's werkzaam (2017: 337,37 FTE's)

Er waren geen werknemers buiten Nederland werkzaam.

| Onderverdeeld naar: | 2018 | 2017 |
|-----------------------------------|---------------|---------------|
| Directie | 22,63 | 24,94 |
| Onderwijzend personeel | 275,06 | 265,56 |
| Onderwijs ondersteunend personeel | 39,68 | 47,12 |
| | 337,37 | 337,62 |

| | Realisatie 2018 In € | Begroting 2018 In € | Realisatie 2017 In € |
|---|----------------------------|---------------------------|----------------------------|
| Investeringskosten | | | |
| 4.2.0.1 | 0 | 2.800 | 239.523 |
| 4.2.0.3 | 190.537 | 154.500 | 178.770 |
| 4.2.0.4 | 99.849 | 387.600 | 116.206 |
| 4.2.0.5 | 104.258 | 25.800 | 28.578 |
| 4.2.0.6 | 632.363 | 609.700 | 548.871 |
| 4.2.0.7 | 39.994 | 5.500 | 0 |
| 4.2.0.10 | -1.067.001 | -1.185.900 | -1.111.948 |
| | 0 | 0 | 0 |
| Afschrijvingen | | | |
| 4.2.2.0 | 31.676 | 19.921 | 49.024 |
| 4.2.2.1 | 145.978 | 146.702 | 140.139 |
| 4.2.2.2 | 78.899 | 71.673 | 66.776 |
| 4.2.2.3 | 331.972 | 333.328 | 289.415 |
| 4.2.2.4 | 159.443 | 178.155 | 182.298 |
| 4.2.2.5 | 3.994 | 1.602 | 661 |
| 4.2.2.6 | -493 | 0 | -592 |
| 4.2.2.7 | 42.223 | 0 | 73.533 |
| | 793.692 | 751.381 | 801.254 |
| Huisvestingslasten | | | |
| 4.3.1.0 | 22.880 | 34.900 | 17.105 |
| 4.3.3.0 | 278.812 | 200.260 | 231.202 |
| 4.3.4.0 | 365.052 | 383.753 | 411.630 |
| 4.3.5.0 | 665.020 | 629.951 | 633.120 |
| 4.3.6.0 | 59.311 | 58.275 | 62.547 |
| 4.3.7.0 | 674.938 | 743.400 | 704.937 |
| 4.3.7.1 | -674.938 | -743.400 | -704.937 |
| 4.3.7.2 | 620.000 | 620.000 | 657.500 |
| 4.3.8.0 | 94.788 | 99.403 | 94.600 |
| | 2.105.863 | 2.026.542 | 2.107.704 |
| Administratie, beheer en bestuur | | | |
| 4.4.1.0 | 443.448 | 461.450 | 417.550 |
| 4.4.1.1 | 32.662 | 27.500 | 29.645 |
| 4.4.1.2 | 69.452 | 45.000 | 43.508 |
| 4.4.1.3 | 15.776 | 20.000 | 21.477 |
| 4.4.1.4 | 3.677 | 7.825 | 3.715 |
| 4.4.1.5 | 75.284 | 64.400 | 79.100 |
| 4.4.1.6 | 16.622 | 20.575 | 24.048 |
| 4.4.1.7 | 2.275 | 3.400 | 2.982 |
| 4.4.1.8 | 85.636 | 85.050 | 68.532 |
| 4.4.1.9 | 49.181 | 151.882 | 43.057 |
| | 794.013 | 887.082 | 733.614 |
| Uitsplitsing accountantskosten | | | |
| 4.4.1.1 | 32.662 | 27.500 | 29.645 |
| | 32.662 | 27.500 | 29.645 |

| | Realisatie 2018 In € | Begroting 2018 In € | Realisatie 2017 In € |
|--|-------------------------------------|------------------------------------|-------------------------------------|
| <i>Inventaris, apparatuur en leermiddelen</i> | | | |
| 4.4.3.0 | 595.721 | 606.350 | 712.623 |
| 4.4.3.1 | 117.176 | 116.616 | 123.586 |
| 4.4.2.0 | 28.178 | 17.650 | 34.637 |
| 4.4.2.1 | 274.518 | 215.550 | 261.702 |
| | 1.015.593 | 956.166 | 1.132.548 |
| <i>Overige lasten</i> | | | |
| 4.4.5.3 | 23.687 | 7.127 | 12.042 |
| 4.4.5.4 | 130.462 | 127.132 | 122.627 |
| 4.4.5.1 | 105.029 | 87.302 | 84.964 |
| | 259.178 | 221.561 | 219.633 |
| 4.4 | 2.068.784 | 2.064.809 | 2.085.795 |
| | Totaal lasten | 28.435.617 | 26.856.472 |
| | 28.435.617 | 26.856.472 | 27.408.303 |
| Financiële baten en lasten | | | |
| Financiële baten | | | |
| 6.1.1 | 2.789 | 15.000 | 10.376 |
| | 2.789 | 15.000 | 10.376 |
| | Resultaat | 378.439 | -235.416 |
| | 378.439 | -235.416 | 15.895 |

(Voorstel) bestemming van het resultaat

Het exploitatieresultaat over het jaar 2018 bedraagt € 378.439 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 | Bestemming | Overige | Stand |
|-----------------------------|------------------|-------------------|-----------------|------------------|
| | 31-dec-17 | resultaat | mutaties | 31-dec-18 |
| | € | € | € | € |
| Stichtingskapitaal | 227 | 0 | 0 | 227 |
| Algemene reserve | 6.051.432 | 378.439 | 0 | 6.429.871 |
| Bestemmingsreserves privaat | 117.998 | 0 | 0 | 117.998 |
| | 6.169.657 | 378.439 | 0 | 6.548.096 |

Overzicht verbonden partijen

Overige verbonden partijen (minderheidsbelang en geen beslissende zeggenschap)

Per 31 december 2018 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 |

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 2018 € | Exploitatie saldo € | Omzet € | Verklaring art.2:403 BW ja/nee | Consolidatie ja/nee |
|---------------|-----------------|------------------|--------------------------------------|------------------------|------------|--------------------------------|---------------------|
| Stg Groeipret | Stichting | Gouda | 0 | - | - | nee | nee |

De Groeiling

WNT-verantwoording 2018

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 2018 is € 146.000 Aantal punten 11

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

| | |
|-----------------------------------|-----------|
| Gemiddelde totale baten | 6 |
| Gemiddeld aantal leerlingen | 3 |
| Gewogen aantal onderwijssoorten | 2 |
| Totaal aantal complexiteitspunten | <u>11</u> |

Op basis van 11 complexiteitspunten komt De Groeiling uit in bezoldigingsklasse D.

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.

Voor elke hieronder vermelde onverschuldigde betaling is een vordering ingesteld die is inbegrepen in de post overige vorderingen.

| Bezoldiging topfunctionarissen | Dhr. JCA Meindersma | | Mevr. E. van Elderen | | | |
|--|-------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------------|-----------|
| Functiegegevens | Vz. College van bestuur | | Lid College van bestuur | | | |
| Duur functievervulling 2018 | 1-jan-18 | 31-dec-18 | 1-jan-18 | 31-dec-18 | | |
| Deeltijdfactor in fte | 1,0 | | 0,8 | | | |
| Dienstbetrekking? | Ja | | Ja | | | |
| Bezoldiging | | | | | | |
| Beloning incl. onkosten | 108.942 | | 86.428 | | | |
| Beloning betaalbaar op termijn | 17.814 | | 14.376 | | | |
| Subtotaal | 126.756 | | 100.804 | | | |
| Individueel WNT-maximum | 146.000 | | 116.800 | | | |
| Onverschuldigd betaald bedrag | | | | | | |
| Totaal bezoldiging | 126.756 | | 100.804 | | | |
| Motivering indien overschrijding | | | | | | |
| Gegevens 2017 | | | | | | |
| Functiegegevens | Vz. College van bestuur | | Lid College van bestuur | | | |
| Duur functievervulling 2017 | 1-jan-17 | 31-dec-17 | 1-jan-17 | 31-dec-17 | | |
| Deeltijdfactor in fte | 1,0 | | 0,8 | | | |
| Dienstbetrekking? | Ja | | Ja | | | |
| Bezoldiging 2017 | | | | | | |
| Beloning incl. onkosten | 107.843 | | 85.547 | | | |
| Beloning betaalbaar op termijn | 16.731 | | 13.847 | | | |
| Totaal bezoldiging 2017 | 124.574 | | 99.394 | | | |
| Individueel WNT-maximum | 141.000 | | 112.800 | | | |
| Bezoldiging toezichthoudende topfunctionarissen | Mevr. M. Wijnen-Meijer | | Mevr. H. Jonkergouw | | Mevr. J. Posthumus-Schoonen | |
| Functiegegevens | Vz. Raad van Toezicht | | lid RvT | | lid RvT | |
| Duur functievervulling 2018 | 1-jan-18 | 1-jul-18 | 1-jan-18 | 31-dec-18 | 1-jan-18 | 31-dec-18 |
| Bezoldiging | | | | | | |
| Bezoldiging totaal | | | | | | |
| Individueel WNT-maximum | 10.920 | | 14.600 | | 14.600 | |
| Onverschuldigd betaald bedrag | | | | | | |
| Totaal bezoldiging | 900 | | 1.250 | | 1.250 | |
| Motivering indien overschrijding | nvt | | nvt | | nvt | |
| Gegevens 2017 | | | | | | |
| Functiegegevens | | | | | | |
| Duur functievervulling 2017 | 1-jan-17 | 31-dec-17 | 1-jan-17 | 31-dec-17 | 1-jan-17 | 31-dec-17 |
| Bezoldiging 2017 | | | | | | |
| Bezoldiging totaal | | | | | | |
| Totaal bezoldiging 2017 | 1.500 | | 1.250 | | 1.250 | |
| Individueel WNT-maximum | 21.150 | | 14.100 | | 14.100 | |

De Groeiling

| | Mevr. A. Juli | | Dhr. F.J. de Jong | | Dhr. B. Sepers | |
|----------------------------------|-------------------------|-----------|-------------------|-----------|-----------------------|-----------|
| | lid RvT | | lid RvT | | Vz. Raad van Toezicht | |
| | 1-jan-18 | 31-dec-18 | 1-jan-18 | 31-dec-18 | 2-jul-18 | 31-dec-18 |
| Functiegegevens | | | | | | |
| Duur functievervulling 2018 | | | | | | |
| Bezoldiging | | | | | | |
| Bezoldiging | | | | | | |
| Individueel WNT-maximum | | | | | | |
| Onverschuldigd betaald bedrag | 14.600 | | 14.600 | | 10.980 | |
| Totaal bezoldiging | 1.250 | | 1.250 | | 600 | |
| Motivering indien overschrijding | nvt | | nvt | | nvt | |
| Gegevens 2017 | | | | | | |
| Functiegegevens | | | | | | |
| Duur functievervulling | 1-feb-17 | 31-dec-17 | 1-dec-17 | 31-dec-17 | | |
| Bezoldiging 2017 | | | | | | |
| Bezoldiging totaal | | | | | | |
| Totaal bezoldiging 2017 | 1.125 | | 0 | | 0 | |
| Individueel WNT-maximum | 12.902 | | 1.198 | | | |
| | Dhr. R. Rijnhout | | | | | |
| | lid RvT | | | | | |
| Functiegegevens | | | | | | |
| Duur functievervulling 2018 | | | | | | |
| Bezoldiging | | | | | | |
| Bezoldiging totaal | | | | | | |
| Individueel WNT-maximum | 0 | | | | | |
| Onverschuldigd betaald bedrag | | | | | | |
| Totaal bezoldiging | 0 | | | | | |
| Motivering indien overschrijding | nvt | | | | | |
| Gegevens 2017 | | | | | | |
| Functiegegevens | | | | | | |
| Duur functievervulling | 1-jan-17 | 30-nov-17 | | | | |
| Bezoldiging 2017 | | | | | | |
| Bezoldiging totaal | | | | | | |
| Totaal bezoldiging 2017 | 1.125 | | | | | |
| Individueel WNT-maximum | 12.902 | | | | | |

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.

Overige gegevens

Vaststelling en goedkeuring van de jaarrekening

Hierbij stellen wij de jaarrekening 2018 sluitend met een resultaat van € 378.439 vast.

Gouda, 5 juni 2019

Dhr. J.C.A. Meindersma
Voorzitter College van Bestuur

Mevr. E. van Elderen
Lid College van Bestuur

Hierbij keuren wij de jaarrekening 2018 sluitend met een resultaat van € 378.439 goed.

Gouda, 5 juni 2019

Dhr. B. Sepers
Voorzitter Raad van Toezicht

Mevr. H. Jonkergouw
Lid Raad van Toezicht

Mevr. J. Posthumus-Schoonen
Lid Raad van Toezicht

Mevr. A. Juli
Lid Raad van Toezicht

Dhr. F.J. de Jong
Lid Raad van Toezicht

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan: het college van bestuur en de raad van toezicht van De Groeiling

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2018

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2018 van De Groeiling te Gouda gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- geeft de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van De Groeiling op 31 december 2018 en van het resultaat over 2018 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2018 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 Referentiekader van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2018.

De jaarrekening bestaat uit:

- de balans per 31 december 2018;
- de staat van baten en lasten over 2018; en
- de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2018 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van De Groeiling, zoals vereist in de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

Wij vinden dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

66PU2M2EHKXM-5404170-43

PricewaterhouseCoopers Accountants N.V., Fascinatio Boulevard 350, 3065 WB Rotterdam, Postbus 8800, 3009 AV Rotterdam

T: 088 792 00 10, F: 088 792 95 33, www.pwc.nl

Geen controlewerkzaamheden verricht ten aanzien van de anticumulatiebepaling van artikel 1.6a WNT en artikel 5 lid 1(j) Uitvoeringsregeling WNT

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2018 hebben wij geen controlewerkzaamheden verricht op gegevens in de WNT-verantwoording, of het ontbreken daarvan, op grond van de anticumulatiebepaling van artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 onderdeel j Uitvoeringsregeling WNT. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

Naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij, omvat het jaarverslag andere informatie, die bestaat uit:

- het bestuursverslag; en
- de overige gegevens.

Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en paragraaf 2.2.2 Bestuursverslag van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2018 is vereist.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de jaarrekeningcontrole of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat.

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, paragraaf 2.2.2 Bestuursverslag van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2018 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het college van bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en de overige OCW wet- en regelgeving.

Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

Verantwoordelijkheden van het college van bestuur en de raad van toezicht voor de jaarrekening

Het college van bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening, in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Het college van bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen.

In dit kader is het college van bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het college van bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het college van bestuur afwegen of de onderwijsinstelling in staat is om haar activiteiten in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemde verslaggevingsstelsel moet het college van bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het college van bestuur het voornemen heeft om de onderwijsinstelling te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is. Het college van bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten, toelichten in de jaarrekening.

De raad van toezicht is verantwoordelijk voor het uitoefenen van toezicht op het proces van financiële verslaggeving van de onderwijsinstelling.

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een controleopdracht, dat wij daarmee voldoende en geschikte controle-informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel.

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle materiële fouten en fraude ontdekken.

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fraude of fouten en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.

Een meer gedetailleerde beschrijving van onze verantwoordelijkheden is opgenomen in de bijlage bij onze controleverklaring.

Rotterdam, 5 juni 2019
PricewaterhouseCoopers Accountants N.V.

Origineel getekend door drs. J. Vermeulen RA

Bijlage bij de controleverklaring

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2018, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's:
 - dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude,
 - van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn;
- het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;
- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling;
- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het college van bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- het vaststellen dat de door het college van bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Ook op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gereede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een instelling haar continuïteit niet langer kan handhaven;
- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en
- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

Wij communiceren met de raad van toezicht onder andere over de geplande reikwijdte en timing van de controle en over de significante bevindingen die uit onze controle naar voren zijn gekomen, waaronder eventuele significante tekortkomingen in de interne beheersing.