



De Groeiling

Jouw groei, onze kracht

**Strategische
koers**

**2024
2027**



De Groeiling
jouw groei, onze kracht





Inhoudsopgave

1. Inleiding	5
2. Context in vogelvlucht	6
3. De drijfveer van De Groeiling	7
4. Wie zijn wij: onze missie, visie en kernwaarden	8
5. Hoe werken wij als De Groeiling	10
6. Onze focus voor 2024-2027	11
6.1. Strategisch thema: onderwijskwaliteit	11
6.2. Strategisch thema: werkgeverschap	14
6.3. Randvoorwaarden op orde	16





2025

2026

2024

2027



1. Inleiding

Dit document bevat de actuele en gezamenlijke koers van de Groeiling voor de komende drie jaar. Het is grotendeels een voortzetting van onze koers voor de jaren 2019-2023. Tijdens de evaluatie en voorbereiding van deze vernieuwde koers is gebleken dat onze eerdere ambities nog steeds actueel zijn. Onze ambities zijn door de coronacrisis niet volledig uitgevoerd en kunnen juist door de termijnverlenging aan kracht winnen.

Voor deze vernieuwde koers hebben we met elkaar de voortgang op onze ambities geëvalueerd. In bijeenkomsten en interviews met interne en externe doelgroepen hebben we bekeken in hoeverre de ambities gerealiseerd zijn, of ze nog actueel zijn en of ze bijgesteld moeten worden. Ook hebben we gekeken naar de ontwikkelingen om ons heen en de invloed daarvan op onze organisatie, ambities en wettelijke opdracht. Dat alles heeft geresulteerd in deze koers, die ons de komende drie jaar richting geeft.

Gezien de context van dit moment en de uitdagingen waarvoor we staan, leggen we in deze koers nog nadrukkelijker de focus op zaken die daadwerkelijk bijdragen aan de ontwikkeling van kinderen en die zorgen voor meer balans in de werkdruk van leerkrachten. Daartoe kijken we kritisch naar onze primaire opdracht.

Onze scholen sluiten in hun schoolplannen aan op deze koers. Naast de koers hebben we ook een kaderbrief waarin de speerpunten verder geconcretiseerd worden in wat er op elk van de strategische thema's van scholen of het bestuursbureau wordt verwacht. In de resterende ruimte kunnen de scholen zelf bepalen hoe zij de gestelde ambities realiseren en welke voor hen als school nog toegevoegd kunnen worden, passend bij hun mogelijkheden, profilering en leerlingpopulatie.

2. Context in vogelvlucht

Meer dan voorheen wordt het onderwijs geraakt door maatschappelijke ontwikkelingen en uitdagingen. De coronapandemie ligt weliswaar achter ons, maar de ontstane onderwijsachterstanden zijn niet in één jaar opgelost.

Ook wordt de druk op medewerkers steeds groter. Door de groeiende arbeidsmarktproblematiek, toenemende nadruk op resultaten en omvangrijker wordende kerndoelen komen er steeds meer verantwoordelijkheden op hun schouders te liggen. Daarnaast zien we dat leerkrachten vaker extra ondersteuning moeten bieden aan leerlingen met een specifieke onderwijsbehoefte. Door het tekort aan jeugdzorgvoorzieningen en capaciteit moeten kinderen en ouders langer wachten op de ondersteuning die zij nodig hebben. Hierdoor krijgen we ook op school te maken met complexere zorg en ondersteuningsbehoefte.

Medewerkers van De Groeiling laten in deze situatie veel souplesse zien. Te midden van alle uitdagingen zetten zij zich iedere dag keihard in om te zorgen dat leerlingen zich optimaal kunnen ontwikkelen en een fijne schooltijd hebben. We hebben dus alle reden om trots te zijn op elkaar. Maar we beseffen ook dat deze situatie vraagt om een krachtige rol van schoolleiders en bestuur. De huidige uitdagingen vragen om focus en het maken van keuzes. In deze vernieuwde koers stellen wij onze primaire opdracht centraal en houden we vast aan onze drijfveer. Dat geeft ons houvast om met elkaar de uitdagingen aan te gaan.

TE MIDDEN VAN ALLE
UITDAGINGEN ZETTEN DE
LEERKRACHTEN ZICH IEDERE
DAG KEIHard IN OM TE ZORGEN
DAT LEERLINGEN ZICH OPTIMAAL
KUNNEN ONTWIKKELEN EN EEN
FIJNE SCHOOLTijd HEBBEN.



3. De drijfveer van De Groeiling

Onze drijfveer

De wereld om ons heen wordt steeds complexer. Het klimaat verandert, de bevolking vergrijst, migratie en diversiteit nemen toe, onze economie wordt duurzamer en ons leven digitaal. Al die ontwikkelingen hebben grote impact op wat kinderen nodig hebben voor hun toekomst, en daarmee op ons onderwijsaanbod.

Bij De Groeiling willen wij ieder kind de juiste basis meegeven om zich optimaal als mens te ontwikkelen, maar ook om kansrijk door te stromen naar het voortgezet onderwijs. Wij zijn ervan overtuigd dat we ieder kind kunnen helpen het maximale uit zichzelf te halen. Dat doen we door te zorgen voor een inspirerend leer- en werkklimaat: een klimaat waarin kinderen met vallen en opstaan mogen groeien en waarin medewerkers enthousiast de regie nemen over hun eigen ontwikkeling. Ieder kind verdient een fijne schooltijd. Daar doen wij ons uiterste best voor.

Hoe geven wij daar invulling aan?

In deze strategische koers staan de kaders die wij samen hebben bepaald en waar we met elkaar achter staan. Onze scholen kiezen zelf hoe zij binnen deze kaders balans aanbrengen en hoe zij doelen en opdrachten invullen. Daarin is iedere school uniek. Wel maken we gebruik van elkaars kracht en expertise en werken we samen in netwerken, zowel intern als extern.

Gevoed door onze besturingsfilosofie geven ons bestuur en onze directeuren sturing aan het proces binnen de scholen. Dat doen ze met behulp van onze kwaliteitscyclus, waarin continu verbeteren centraal staat. Deze cyclus bestaat uit een grote en een kleine cyclus, want verbeteren is het meest effectief waar de kring van invloed het grootst is: op groeps- en leerlingenniveau. Daarom worden scholen en leraren gestimuleerd zelf de regie te nemen, passend bij de gestelde doelen en afgestemd op de onderwijsbehoeften van leerlingen.

Wat willen wij bereiken (ons resultaat)?

Ons onderwijsaanbod is doelgericht en samenhangend. Wij leggen de focus op basisvaardigheden en sociaal-maatschappelijke vaardigheden die belangrijk zijn voor de toekomst van onze leerlingen en hun doorstroom naar het voortgezet onderwijs. Deze vaardigheden bezien wij in samenhang met elkaar en niet als doel op zich.

De kwaliteit van ons onderwijs is onlosmakelijk verbonden met de kwaliteit van onze medewerkers. Zij zijn zich in hun didactisch handelen continu bewust van de samenhang tussen vaardigheden. Daarom richten we onze speerpunten op deze twee gebieden: onderwijskwaliteit en werkgeverschap. Uitgewerkt in strategische doelen vormen deze speerpunten de rode draad van onze vernieuwde strategische koers.



4. Wie zijn wij: onze missie, visie en kernwaarden

De Groeiling

De Groeiling is een platte organisatie met twee organisatielagen: het bestuur en de scholen. Ons bestuur is integraal verantwoordelijk voor alle scholen en stelt in afstemming met de directeuren, RvT en GMR de strategische koers, het beleid en de kaders op. Onze directeuren zijn integraal verantwoordelijk voor hun school en werken binnen de afgesproken strategische koers en kaders.

Onze scholen vertalen en implementeren de gezamenlijke koers en beleidskaders naar hun eigen situatie en hebben daarbij ruimte voor eigen keuzes. Zij kunnen bijvoorbeeld differentiëren in het tempo en de volgorde van de implementatie. Dit zijn bewuste keuzes, die zij op tijd bekend maken en vastleggen in hun school- en jaarplan.

Zowel de scholen als het bestuur worden op de aandachtsgebieden onderwijs, kwaliteit, zorg, personeel, financiën, inkoop, huisvesting en ICT ondersteund door ons bestuursbureau.

Hoge ambities op het gebied van onderwijskwaliteit vragen om een cultuur waarin aandacht voor kwaliteit vanzelfsprekend is. Daar zijn we ons in ons professioneel handelen en in de manier waarop we leidinggeven, continu van bewust. We waarborgen dit met onze kwaliteitscyclus.

Wij zijn tevreden over onze cultuur als wij:

- Met plezier leren en werken in een fijne sfeer.
- Samenwerken en bewust gebruikmaken van onze gezamenlijke kracht.
- Zorgzaam zijn voor elkaar en ruimte geven aan de eigenheid van een ander.
- Anderen helpen zich te ontwikkelen.
- Als professionals regie en verantwoordelijkheid nemen voor ons handelen.
- Doelgericht werken aan het verbeteren van ons onderwijs.
- Streven naar eenvoudige processen en efficiënte werkwijzen.

Onze missie

KINDEREN LATEN ONTDEKKEN WIE
ZIJ ZIJN EN HEN HELPEN DOELEN TE
BEREIKEN. DOOR PERSOONLIJKE EN
GEZAMENLIJKE GROEI.



Onze visie

Ieder kind, iedere medewerker en iedere school is uniek. Wij stimuleren eigen inbreng en het ontwikkelen van eigenheid. Wij denken dat kinderen, medewerkers en scholen zich het best ontwikkelen door ze vertrouwen en verantwoordelijkheid te geven voor hun eigen ontwikkeling. Wij zorgen voor een stimulerende en uitdagende omgeving en passende begeleiding. We aarzelen niet om bij te sturen.

Behalve aan ruimte voor eigenheid werken wij ook aan gezamenlijkheid. Samen bereiken we meer dan alleen. Daarbij maken we slim gebruik van onze verschillen. Wij geloven in de kracht van diversiteit: in de klas, in het team en in onze groep van scholen. Wij brengen verschillende visies en denkbeelden samen, zodat wij in gezamenlijkheid kunnen werken aan een scherpere koers en een betere maatschappij.

Wij staan open voor leerlingen en ouders met een verschillende culturele en religieuze achtergrond, voor medewerkers met verschillende opvattingen over onderwijs en voor scholen met verschillende onderwijsconcepten en methodieken. Daarbij stellen we één belangrijke voorwaarde: dat leerlingen, ouders, medewerkers en scholen bereid zijn aan te sluiten op onze gezamenlijke keuzes en koers.

Onze beloften aan kinderen, ouders en onszelf

Onze kernwaarden hebben wij beschreven in drie beloften die de komende jaren leidend zijn in alles wat wij doen.

- Wij werken vanuit oprechtheid en vertrouwen.
- Wij ontdekken en ontwikkelen onszelf, ook door vallen en opstaan.
- Wij luisteren met aandacht en geven gehoor aan elkaar om verder te komen.

Wij doen dit met plezier, in ontspannenheid én vanuit onze christelijke traditie. Iedere dag weer. Als bestuur, op de school en in de groep. Daarin zijn wij het voorbeeld voor onze leerlingen.

Onze identiteit

De Groeiling heeft een katholieke en interconfessionele grondslag. Iedere school kiest bewust hoe zij uiting geeft aan haar identiteit en maakt dit zichtbaar in taal, vieringen en eventueel in de keuze van methoden en projecten.



Onze visie

WERKEN AAN EEN BETERE
MAATSCHAPPIJ VANUIT DE
KRACHT VAN GEZAMENLIJKHEID.
MET RUIMTE VOOR IEDERS
EIGENHEID.



5. Hoe werken wij als De Groeiling?

5.1. De kaders waarbinnen wij werken

Wij werken planmatig en resultaatgericht.

- Ons bestuur heeft op organisatieniveau inzicht in de prestaties van scholen. Elke school heeft een schoolplan voor meerdere jaren en maakt dit jaarlijks concreet in een jaarplan.
- Elke school evalueert jaarlijks en maakt de uitkomst zichtbaar in een schooljaarverslag.
- De uitkomsten van het schooljaarverslag vormen input voor het schooljaarplan.
- Tijdens de voortgangsgesprekken en managementrapportagegesprekken (MARAP-gesprekken) verantwoorden de directeuren zich over de gekozen richting, aanpak en behaalde doelen en resultaten van hun school.
- Deze cyclus is congruent met de cyclus die op groeps- en leerlingniveau plaatsvindt onder leiding van de leerkracht. Dit proces wordt begeleid door de intern begeleider en mogelijk gemaakt met passende instrumenten.
- Daar waar scholen hun doelen niet behalen, kan het bestuur opdracht geven een verbeterplan te maken.
- Wij werken doelgericht samen in drie verschillende netwerken rond 1) innovatie/ vernieuwing van beleid, 2) kwaliteitsverbetering en borging en 3) efficiënte organisatie van dienstverlening.

5.2. Samenwerking met ouders

Wij vinden een goede relatie tussen ouders, school en leerling essentieel voor een optimale ontwikkeling van de leerling. Daarom betrekken wij ouders actief bij onze scholen en bij de ontwikkeling van hun kind. Alleen door elkaar goed te informeren en regelmatig te spreken, kunnen wij kinderen laten groeien.

Onze scholen bepalen zelf hoe zij aan ouderbetrokkenheid invulling geven. Vanuit onze gezamenlijke koers geven we de volgende kaders mee:

- Ouders/verzorgers hebben zicht op de ontwikkeling van hun eigen kind. In ouder/kind-gesprekken wordt hierover periodiek de dialoog gevoerd.
- Scholen werken samen met ouders/verzorgers aan de ontwikkeling van het kind.
- In medezeggenschaps- en ouderraden dragen ouders bij aan de ontwikkeling van de school.
- Leraren, directeuren en bestuur zijn voor ouders benaderbaar en toegankelijk.

5.3. Samenwerking met externe partners

Wij werken samen met andere besturen uit het basisonderwijs, voortgezet onderwijs en de kinderopvang. Dit stelt ons in staat externe ontwikkelingen en maatschappelijke vraagstukken het hoofd te bieden en de kwaliteit van ons onderwijs verder te verbeteren. Samen kunnen wij leerlingen in de regio meer en beter (passend) onderwijs bieden en de doorstroom van leerlingen naar het voorgezet onderwijs verbeteren. Voor al onze samenwerkingsverbanden geldt dat zij toekomstbestendig zijn en passen bij wat wij willen bereiken.

Waar onze scholen samenwerken met de kinderopvang, ontwikkelen wij een gezamenlijke visie op het pedagogisch klimaat en indien mogelijk op het huisvestingsbeleid. Ook streven wij ernaar om taal- en andere achterstanden te voorkomen door eerder te gaan (samen)werken aan bijvoorbeeld taalontwikkeling.

Samenwerking met de kinderopvang biedt ook nieuwe mogelijkheden voor de inzet van personeel. Zo kunnen we pedagogisch medewerkers via detachering inzetten als assistent in het onderwijs of bij het overblijven.

6. Onze focus voor 2024-2027

6.1. Strategisch thema: onderwijskwaliteit

Al onze scholen bieden een doelgericht en samenhangend onderwijsaanbod. Daarin richten zij zich op de SLO-kerndoelen en houden rekening met de doelgroepen in de school. Basisvaardigheden en sociaal-maatschappelijke vaardigheden staan centraal en worden in samenhang gezien. Onze scholen herkennen talenten van kinderen door naast de basisvakken aandacht te hebben voor bewegingsonderwijs en creatieve vakken. Waar mogelijk kiezen zij voor een uitbreiding van hun basiscurriculum om kinderen op meer gebieden uit te dagen.

Voor onderwijskwaliteit hanteren wij de volgende speerpunten:

1.

Doelgerichte ontwikkeling van de basisvaardigheden taal, rekenen en burgerschap.

2.

Ontwikkeling van sociaal-maatschappelijke vaardigheden.

3.

Uitdagingen van het onderwijs aangaan en daarbij bewuste keuzes maken.

Doelgerichte ontwikkeling van basisvaardigheden

Voor hun overstap naar het voortgezet onderwijs en hun deelname aan de samenleving is het belangrijk dat leerlingen goede basisvaardigheden (verder) ontwikkelen. Daarom bieden wij kinderen een sterke basis in taal, rekenen en burgerschap, vanuit een doelgericht, samenhangend en kennisrijk onderwijsaanbod. Wij voldoen minimaal aan de wettelijke norm en stellen doelen waarmee wij boven de signaleringswaarden uitstijgen. De mate waarin onze scholen dat doen, is afhankelijk van hun leerlingenpopulatie.

Wij sturen op de ontwikkeling van basisvaardigheden met een kwaliteitscyclus op school- en groepsniveau. Directeuren zijn integraal verantwoordelijk voor hun school en sturen waar nodig bij. Voor onderwijskundige interventies kunnen scholen gebruik maken van (bovenschoolse) experts. Die bieden op alle niveaus ondersteuning: van de individuele leraar tot de hele school. Alle scholen hebben leerkrachten met een taal- of rekenspecialisme in huis. Deze specialisten werken met elkaar samen in een bovenschools netwerk rond verbetering van de onderwijskwaliteit. Voor leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte zetten wij in op samenwerking met onze partners en een goede zorgstructuur.

Op het gebied van burgerschap brengen wij leerlingen kennis bij van basiswaarden, zoals vrijheid, gelijkheid en solidariteit. Daarnaast besteden wij aandacht aan houding en gedrag, onder meer vanuit onze levensbeschouwelijke en pedagogische visie. Wij zien de school als een mini- maatschappij waarin we kinderen leren zorgzaam te zijn voor zichzelf, de ander, de natuur en de wereld. En respect te hebben voor elkaar en om te gaan met verschillen tussen mensen.

Met doelgerichte ontwikkeling van de basisvaardigheden bieden wij leerlingen een goede opstap naar het voortgezet onderwijs. Maar hun groei stopt niet bij groep 8. Ook in het voortgezet onderwijs kunnen zij nog een grote ontwikkeling doormaken. Daar willen wij met onze schooladviezen ruimte voor bieden. Alle leerlingen verdienen een schooladvies dat bij hen past en dat vrij is van vooroordelen. Daarom zetten wij in op kansrijk en passend adviseren.

Ontwikkeling van sociaal-maatschappelijke vaardigheden

Voor hun deelname aan het voortgezet onderwijs en aan de maatschappij hebben leerlingen naast basisvaardigheden ook andere vaardigheden nodig, zoals kritisch en creatief denken, problemen oplossen, zelfinzicht, samenwerken, zinvol en veilig omgaan met digitale media en technologie. Wij integreren deze vaardigheden in het onderwijsaanbod en de activiteiten. Daarbij stemt iedere school het aanbod en de doelen af op de behoeften van haar leerlingenpopulatie. Wij gaan op zoek naar manieren om inzichtelijk te maken waar leerlingen in hun vaardigheidsontwikkeling staan.

Als uitgangspunt voor het werken aan sociaal-maatschappelijke vaardigheden zorgen alle scholen in de basis voor een fijn leerklimaat met veel aandacht voor sociale veiligheid. Wij zijn ervan overtuigd dat kinderen pas in staat zijn optimaal te leren en zichzelf te ontwikkelen als ze zich veilig voelen en zichzelf kunnen zijn. Het is van belang dat zij zich kwetsbaar durven opstellen, dat ze gezien worden en zich geaccepteerd voelen. Daarom geven wij leerlingen de ruimte om door vallen en opstaan te groeien. Zij worden hierin goed begeleid door hun leerkracht.

Uitdagingen van het onderwijs aangaan en daarbij bewuste keuzes maken

Het onderwijs staat voor grote uitdagingen, die wij als organisatie maar ten dele kunnen beïnvloeden. Omgaan met deze uitdagingen vraagt om wendbaarheid, veerkracht en bewuste keuzes. Binnen De Groeiling durven wij deze keuzes te maken. Dit vraagt wel om een heldere focus op elk niveau binnen de organisatie. Onze primaire opdracht is daar leidend in. Een bewuste keuze kan zijn dat we zaken niet oppakken of gedoseerd aanpakken.

ONZE
LEERLINGEN
KUNNEN OPTIMAAL
LEREN EN ZICH
ONTWIKKELEN ALS ZE
ZICH VEILIG VOELEN EN
ZICHZELF KUNNEN
ZIJN



Welke doelen stellen wij onszelf en wanneer zijn wij tevreden?

Strategisch doel	Indicator
<p>1. Wij zijn zowel ambitieus als realistisch en maken bewuste keuzes in het onderwijsaanbod. Elke school heeft een breed en op de kerndoelen gebaseerd aanbod, dat is afgestemd op de eigen leerlingpopulatie. Wij sturen doelgericht op het behalen van de referentieniveaus basisvaardigheden en behalen minimaal de wettelijke norm.</p>	<p>Met onze onderwijsresultaten voldoen wij minimaal aan de wettelijke norm:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alle scholen (100%) binnen De Groeiling behalen op het totale 3-jaarsgemiddelde van de doorstroomtoets de signaleringswaarde 1F (85%). • Alle scholen (100%) binnen De Groeiling behalen op het totale 3-jaarsgemiddelde van de doorstroomtoets de signaleringswaarde 2F/1S die past bij de eigen schoolweging. <p>Meer dan de helft van onze scholen behaalt op het totale 3-jaarsgemiddelde van de doorstroomtoets het landelijk gemiddelde 1F en 2F/1S passend bij de eigen schoolweging.</p>
<p>2. Wij brengen onze leerlingen de basiswaarden van de Nederlandse rechtsstaat en democratie bij en leren hen hiernaar te handelen, onder andere door zorgzaam te zijn en elkaar te respecteren.</p>	<p>Alle scholen hebben een verantwoordingsdocument burgerschap waarin zij weergeven hoe zij werken aan het behalen van de burgerschapsdoelen.</p>
<p>3. Wij bieden onze leerlingen een prettig leerklimaat, waarin zij zich veilig voelen en zichzelf kunnen zijn.</p>	<p>Elke school neemt jaarlijks de monitor sociale veiligheid af in groep 7 en 8 en werkt waar nodig in het jaarplan zichtbaar maatregelen voor verbetering uit.</p>
<p>4. Wij brengen onze leerlingen de sociaal-maatschappelijke vaardigheden bij die van belang zijn voor hun doorstroom naar het voortgezet onderwijs en voor hun toekomst.</p>	<p>Elke school werkt in het schoolplan uit welke sociaal-maatschappelijke vaardigheden in het onderwijsaanbod centraal staan en stelt hiervoor doelen op.</p>
<p>5. Wij geven passende (kansrijke) adviezen voor het voortgezet onderwijs.</p>	<p>Elke school stelt aan de hand van de op- en afstroomdata jaarlijks doelen op om het aantal passende (kansrijke) adviezen waar mogelijk te laten toenemen.</p>

6.2. Strategisch thema: werkgeverschap

De kwaliteit van ons onderwijs is sterk verbonden met de kwaliteit en het werkplezier van onze medewerkers. Daarom investeren wij in goed werkgeverschap. Wij willen dat De Groeiling een organisatie is waar mensen ook in de huidige arbeidsmarkt graag werken; een plek waar we oog hebben voor medewerkers en streven naar een goede werkbalans. Door medewerkers de juiste ontwikkelmogelijkheden te bieden en te investeren in leerkrachtaardigheden, kunnen we nieuwe talenten aantrekken en onze huidige medewerkers aan ons binden.

Voor werkgeverschap hanteren wij de volgende speerpunten:

1. **Voldoende gekwalificeerde medewerkers werven en behouden.**
2. **Aandacht voor welbevinden en werkplezier van medewerkers.**
3. **Ziekteverzuim laag houden.**

Voldoende gekwalificeerde medewerkers werven en behouden

Een tekort aan leraren en directeuren vormt de grootste bedreiging voor het realiseren van onze strategische koers. Door zelf de regie te nemen en met andere besturen samen te werken, zoeken wij oplossingen voor het lerarentekort.

Wij streven naar voldoende gekwalificeerd personeel om vacatures in te vullen en voldoende vervangers bij verzuim. Dit doen wij door gerichte arbeidsmarktcommunicatie en door te investeren in het opleiden en begeleiden van startende leerkrachten en directeuren in hun ontwikkeling naar gekwalificeerde professionals. Ook faciliteren wij voor alle medewerkers een leercultuur, waarin zij de ruimte krijgen om zich te ontwikkelen en van elkaar te leren, bijvoorbeeld binnen netwerken.

Wij bieden een kwalitatief goed scholingsaanbod, gericht op het vergroten van kennis en het verbeteren van vaardigheden. Al onze leerkrachten zijn professionals die kinderen op de juiste manier kunnen begeleiden in hun ontwikkeling. Zij nemen zelf de regie over hun professionalisering om daarmee de ambities van hun school te helpen realiseren.

Daarnaast zoeken wij naar andere manieren van organiseren en formeren. Hiertoe kijken wij kritisch naar nieuwe modellen in de sector en beoordelen deze op toegevoegde waarde voor onze leerlingen.

Aandacht voor het welbevinden en werkplezier van onze medewerkers

Goed werkgeverschap begint met aandacht. Dit vergt van leidinggevenden in alle lagen van de organisatie dat zij voor al hun medewerkers zichtbaar, toegankelijk en betrokken zijn. Wij hebben oog voor het welbevinden en toekomstperspectief van onze medewerkers. Vanuit goed werkgeverschap dragen wij bij aan hun werkplezier en aan een prettige werkomgeving. In deze werkomgeving is teamontwikkeling en een krachtige samenwerking tussen directeur en intern begeleider van groot belang. Onze directeuren beschikken over de juiste leiderschapskwaliteiten om hier invulling aan te kunnen geven.

Ziekteverzuim laag houden

We investeren in het laag houden van ons ziekteverzuim. Dit doen we niet alleen door een goed verzuimbeleid te voeren, maar meer nog door uitval van medewerkers te voorkómen. Wij realiseren een gezonde werkomgeving waar aandacht is voor preventief handelen en waar medewerkers zelf invloed hebben op hun belastbaarheid. Wij zien duurzame inzetbaarheid als een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer. Daarnaast spelen wij waar mogelijk in op specifieke omstandigheden en wensen die samenhangen met de loopbaanfase van individuele medewerkers.

Welke doelen stellen wij onszelf en wanneer zijn wij tevreden?

Strategisch doel	Indicator
1. Wij werven en leiden voldoende gekwalificeerde leraren/ medewerkers op om vacatures in te vullen en zorgen voor voldoende vervangers bij verzuim.	<ul style="list-style-type: none">• Het ziekteverzuimpercentage is gelijk aan of lager dan 4%.• Het personeelsverloop onder leerkrachten is gelijk aan of lager dan het gemiddelde personeelsverloop in de afgelopen 3 jaar (exclusief pensioengerechtigden).• Minimaal 1 x per jaar voeren wij een voortgangsgesprek met onze medewerkers.• Minimaal 1 x per 2 jaar wordt de tevredenheid van medewerkers gemeten. Maatregelen ter verbetering worden vastgelegd in een plan van aanpak.
2. Wij behouden onze gekwalificeerde leraren/ medewerkers en zorgen voor doorstroom en ontwikkeling.	
3. Wij dragen bij aan het welbevinden van onze medewerkers en houden het verloop laag.	
4. Ons verzuimpercentage is aanzienlijk lager dan het landelijk gemiddelde in het primair onderwijs.	



6.3. Randvoorwaarden op orde

Om onze doelen te verwezenlijken, moeten we onze randvoorwaarden op orde hebben. Hierbij zetten we vooral in op huisvesting, financiën en ICT.

Huisvesting

De kwaliteit van schoolgebouwen is medebepalend voor de ontwikkeling van leerlingen en voor de mogelijkheden van leerkrachten om goed onderwijs te geven. Goede huisvesting draagt bij aan betere leeropbrengsten en minder uitval van leraren. Factoren als luchtkwaliteit, temperatuur, licht en geluid zijn cruciaal. Daarom willen wij dat het binnenklimaat van al onze scholen minimaal voldoet aan de wettelijke eisen.

Daarnaast vinden wij het belangrijk dat onze huisvesting duurzaam is en past bij onze onderwijsvisie. Denk aan gebouwen en pleinen die het leren stimuleren, die gevarieerde en multifunctionele werkplekken en ontmoetingsplekken hebben en die sport en bewegen bevorderen. Bij nieuwbouw, verbouwing en aanpassingen in scholen of pleinen kijken we altijd of we duurzame oplossingen kunnen vinden.

Nieuwbouw biedt veel mogelijkheden om onze eisen en wensen te realiseren. Voor bestaande bouw is dat vaak lastig. Daarom streven wij ernaar dat al onze scholen onderdeel worden van een integraal huisvestingsplan dat in samenwerking met gemeenten wordt opgesteld. Wij brengen de betaalbaarheid van groot of klein onderhoud goed in kaart, zodat we hier vroegtijdig financiële afspraken over kunnen maken.

Met veel gemeenten hebben wij inmiddels langetermijnafspraken over nieuwbouw en renovatie. Deze zijn vastgelegd in integrale huisvestingsplannen voor de komende vijftien jaar. Op basis van deze plannen sturen wij op onze investeringen. Investerings in duurzaamheid doen wij alleen als in een businesscase is aangetoond dat ze financiële exploitatie besparingen opleveren.

Financiën

Wij hebben een solide financiële basis nodig om onze doelstellingen te realiseren en om waar nodig te kunnen vernieuwen. We maken onze begroting en exploitatie op schoolniveau, zodat zichtbaar is waar het geld naartoe gaat. Wij vragen al onze scholen een deel af te dragen voor onze gezamenlijke aanpak en solidariteit. Ook deze afdracht is inzichtelijk. Wij begroten realistisch, zorgen voor goed onderbouwde financiële voorzieningen en denken in scenario's om voorbereid te zijn op de onzekere toekomst. Daarnaast sturen wij vanuit efficiëntie en kostenbeheersing waar mogelijk op doelmatige processen en centralisatie. Onze directeurs zijn financieel verantwoordelijk voor hun school. Zij hebben de beschikking over voldoende ondersteuning bij het maken van hun begrotingen.

ICT

Wij investeren de komende jaren in verdere professionalisering van onze ICT. De focus ligt op privacy, veiligheid en een efficiënte ICT-infrastructuur. Wij werken toe naar digitaal veilig onderwijs, waarbij wij het Normenkader informatiebeveiliging en privacy voor funderend onderwijs als uitgangspunt hanteren. Hiermee versterken wij onze informatiebeveiliging, verbeteren wij de bescherming van persoonsgegevens en hebben wij inzicht in het applicatielandschap van De Groeiling. Ook zorgen wij voor meer bewustwording bij onze medewerkers als het gaat om de privacy van leerlingen, medewerkers en ouders/ verzorgers.

Welke doelen stellen wij onszelf en wanneer zijn wij tevreden?

Strategisch doel	Indicator
1. Onze financiële situatie is en blijft solide.	Het bedrag waarmee de exploitatie afwijkt van de begroting is niet meer dan 1% van de totale omzet. Jaarlijks voldoen onze financiële ratio's (solvabiliteit, liquiditeit) aan de kaders zoals vastgelegd in de (meerjaren) begroting.
2. Onze schoolgebouwen passen bij onze onderwijsvisie en bieden een prettig en gezond klimaat.	Het binnenklimaat van alle scholen voldoet minimaal aan de eisen uit wet- en regelgeving, onder andere op het gebied van CO ² .
3. Onze ICT-infrastructuur ondersteunt onze leerkrachten optimaal bij de uitvoering van het werk.	Op 1 januari 2026 beschikt De Groeiling over een normenkader voor informatiebeveiliging en privacy voor funderend onderwijs dat past binnen de wettelijke kaders. Wij werken hier stapsgewijs naartoe en de voortgang is zichtbaar in het ICT-jaarplan.
4. Ons onderwijs is digitaal veilig ingericht.	





De Groeiling

Jouw groei, onze kracht

De Groeiling

Aalberseplein 5

2805 EG Gouda

☎ 0182 - 67 00 51

✉ secretariaat@degroeiling.nl

🌐 www.degroeiling.nl