

2020

Bestuursverslag



Floreant

Stichting Christelijk Primair
Onderwijs Vechtdal

DATUM VASTSTELLING CVB: JUNI 2021
DATUM GOEDKEURING RVT: JUNI 2021



Floreat

Stichting Christelijk Primair
Onderwijs Vechtdal

Inhoudsopgave

1.	Stichting Floreat	3
1.1	Profiel	3
1.1.1	Missie	3
1.1.2	Visie	3
1.1.3	Kernwaarden	3
1.1.4	Speerpunten strategisch beleidsplan	3
1.1.5	Beleid toegankelijkheid en toelating	4
1.2	Organisatie	4
1.2.1	Contactgegevens	4
1.2.2	Scholen	4
1.2.3	Organisatiestructuur en functiescheiding	4
1.2.4	Organogram	5
1.2.5	Raad van Toezicht (RvT)	6
1.2.6	Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR)	8
1.2.7	Klachtenbehandeling	11
1.2.8	Governance & Code Goed Bestuur	11
1.2.9	Verbonden partijen	11
2.	Verantwoording beleid	13
2.1	Onderwijs & kwaliteit	13
2.1.1	Onderwijsresultaten	13
2.1.2	Inspectie van het Onderwijs	14
2.1.3	Passend onderwijs	14
2.1.4	Corona	15
2.2	Personeel en professionalisering	16
2.2.1	Strategisch personeelsbeleid	16
2.2.2	Uitkeringen na ontslag	17
2.2.3	Aanpak werkdruk	18
2.2.4	Verzuim	18
2.3	(Interne) ontwikkelingen binnen Floreat	19
2.3.1	ICT - Cloud project	19
2.3.2	Kindplein Oost	19
2.3.3	Kindplein West	19
2.3.4	Variagroep	20
2.3.5	Schoolopleider	20
2.4	Huisvesting & facilitair	20
2.5	Financieel beleid	20
2.5.1	Treasury	21
2.5.2	Allocatiemodel	21
2.5.3	Onderwijsachterstandenmiddelen	21



Floreant

Stichting Christelijk Primair
Onderwijs Vechtdal

2.6	Risico's en risicobeheersing	21
2.6.1	Interne risicobeheersingssysteem	21
2.6.2	Belangrijke risico's	22
3.	Verantwoording financiën	23
3.1	Staat van baten en lasten	23
3.2	Financiële kengetallen.....	24
3.3	Verantwoording inzet middelen prestatiebox	25
4.	Ontwikkelingen in meerjarig perspectief.....	26
4.1	Leerlingen.....	26
4.2	FTE.....	27
4.3	Balans	28
4.4	Meerjarenbegroting	29
4.5	Toekomstverwachting.....	29

1. Stichting Floreant

1.1 Profiel

1.1.1 Missie

De missie van Floreant luidt:

Onze scholen zijn een liefdevolle en veilige leer- en leefomgeving, waar we ons vanuit een christelijke identiteit, richten op de optimale ontwikkeling en ontplooiing van de aan ons toevertrouwde kinderen.

1.1.2 Visie

De visie van Floreant is:

- De scholen van Floreant willen goed onderwijs geven dat recht doet aan de verschillen tussen kinderen. Goed onderwijs houdt niet alleen rekening met de verschillen tussen kinderen, maar neemt deze verschillen tussen kinderen als uitgangspunt voor het didactisch en pedagogische handelen van de leerkracht. Zo willen de scholen van Floreant een veilige plek zijn voor kinderen waar ze zich optimaal kunnen ontplooiën.
- De scholen van Floreant willen elkaar naar een hoger plan tillen. De gezamenlijke inspanning moet leiden tot het adagium “morgen doen we het beter dan vandaag”.
- Floreant wil directeuren, intern begeleiders en leerkrachten van verschillende bouwen van de scholen van Floreant in lerende netwerken laten samenwerken. Zo creëren wij een synergie die de ontwikkeling van de scholen bevordert.
- Floreant wil een aantrekkelijke werkgever zijn en een lonkend perspectief voor nieuwe leerkrachten. Je wilt er bij horen!
- Floreant wil een organisatie zijn die gedreven is door gedeelde waarden. Deze waarden zijn *christelijk, betrouwbaar en betrokken*.
- Floreant biedt de scholen ruimte voor het handhaven van de eigen identiteit binnen de kaders van de stichting.

1.1.3 Kernwaarden

Zoals genoemd zijn de kernwaarden van Floreant *christelijk, betrouwbaar en betrokken*.

1.1.4 Speerpunten strategisch beleidsplan

Het strategisch beleidsplan 2019 – 2023 beschrijft de missie, de visie, de koers en de strategische doelen van de organisatie. De scholen hebben dit vertaald naar hun eigen schoolplan.

Een aantal speerpunten uit het strategisch beleidsplan zijn:

- Het in de schoolplannen formuleren van de doelen op het gebied van onderwijskwaliteit
- Het implementeren van het digitale kwaliteitssysteem WMK-PO waardoor er doelgericht en proactief gewerkt wordt aan kwaliteitsmanagement
- Het maximaal investeren in scholing en professionalisering van personeelsleden
- Het initiëren van aantrekkelijke leerkringen
- Het optimaal equiperen van de scholen om de digitale mogelijkheden voor het onderwijs van de 21^{ste} eeuw te benutten
- Het onderzoeken van de mogelijkheden van samenwerken met het voortgezet onderwijs (VO) voor een soepeler overgang van het PO naar het VO
- Het ontwikkelen van een visie op herkenning, profilering en imago als onderwijsorganisator door middel van externe communicatie



Floreant

Stichting Christelijk Primair
Onderwijs Vechtdal

- Het realiseren van een meerjarenbegroting inclusief investeringsbegroting
- Het realiseren van een meerjarenonderhoudsbegroting en -voorziening

Met het (school-/bestuurs-)jaarverslag wordt verantwoording afgelegd.

1.1.5 Beleid toegankelijkheid en toelating

Ons onderwijs is gebaseerd op de christelijke identiteit. Wij geven uitdrukking aan de opvatting dat het christelijk geloof vele uitingen en verschijningsvormen kent en wij die recht willen doen. Wij hullen ons niet in de exclusiviteit van één of enkele kerkgenootschappen of geloofsovertuigingen, maar erkennen de veelkleurigheid van het christelijk geloof en zien dat als rijkdom. Wij staan open voor iedereen die zich met deze opvatting verwant voelt. Onze scholen zijn dan ook open christelijke scholen. Elke school heeft haar toelatingsbeleid beschreven in het schoolplan.

1.2 Organisatie

1.2.1 Contactgegevens

Stichting Floreant, Christelijk Primair Onderwijs Vechtdal

Sandbergstraat 2a

7731 DG OMMEN

T: 0529 – 45 10 28

E: bestuurskantoor@floreantscholen.nl

W: www.floreantscholen.nl

Werkgeversnummer: 42744

KvK-nummer: 67785948

1.2.2 Scholen

Brinnummer	Naam school	Website
04ED	De Regenboog in Lemelerveld	www.regenboog-lemelerveld.nl
05NA	Sjaloom in Dalfsen	www.sjaloomdalfsen.nl
05PQ	Hoogengraven in Stegeren	www.hoogengraven.nl
05QN	Ichthus in Lemele	www.ichthuslemele.nl
09BS	De Spiegel in Dalfsen	www.cbsdespiegel.nl
09YI	Ds. O.S. Cazemier in Oudleusen	www.cazemierschool.nl
10QO	A Baron van Dedemschool	www.abaronvandedemschool.nl
12FZ	Het Koloriet in Ommen	www.hetkoloriet.nl
12OZ	De Kardoer in Ommen	www.de-kardoer.nl
12WO	De Triangel in Witharen	www.triangel-witharen.nl

1.2.3 Organisatiestructuur en functiescheiding

Stichting Floreant werkt met het raad-van-toezicht-model, waarbij het hele bestuurlijk proces met uitzondering van het toezicht in handen is van het College van Bestuur. De toezichthoudende functie ligt bij de Raad van Toezicht. Het College van Bestuur is eindverantwoordelijk op stichtingsniveau. Hij het stelt beleid vast en treedt bovendien op als 'bevoegd gezag' in het kader van de wet. Hij legt verantwoording af aan de Raad van Toezicht.

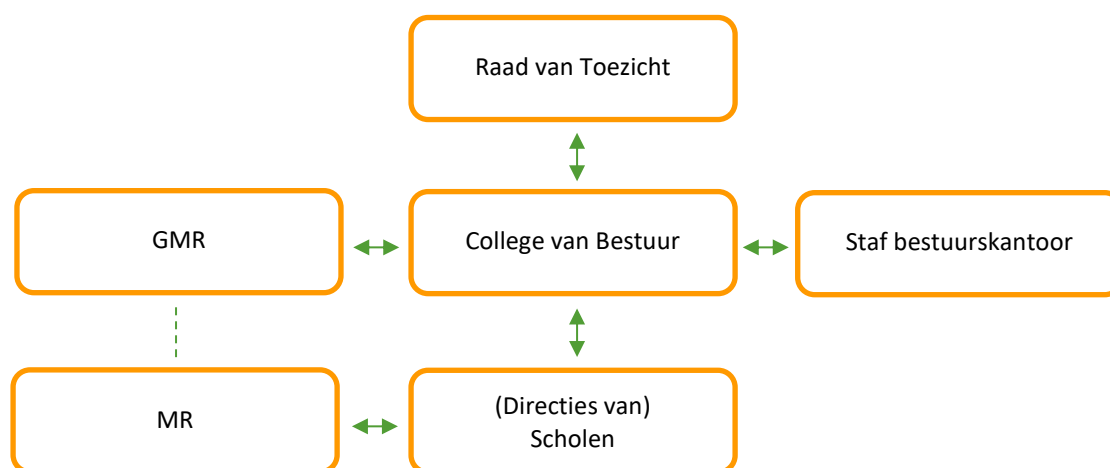
Om de organisatie te ondersteunen, is er een bestuurskantoor met in 2020 een administratief medewerker, een secretaresse, een medewerker financiële administratie, een ICT-er en een beleidsmedewerker P&O. Het bestuurskantoor staat onder leiding van de voorzitter College van Bestuur.

De stichting heeft tien basisscholen. Elke school heeft een directeur, die op schoolniveau eindverantwoordelijk is. De directeur legt verantwoording af aan het College van Bestuur. Hiernaast participeert de directeur in de beleids- en organisatieontwikkeling van de gehele Floreant-organisatie.

Elke school heeft een medezeggenschapsraad (MR). Via de MR hebben ouders en personeel invloed op het schoolbeleid. De directeur is de gesprekspartner van de MR.

Omdat Floreant meerdere scholen beheert, is er een gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR). De gesprekspartner van de GMR is de voorzitter College van Bestuur.

1.2.4 Organogram



Samenstellingen		
	Naam	Functie/taak
College van Bestuur	J. Wind	Voorzitter
Raad van Toezicht	L. Hallink	Voorzitter
	F. Klaassen	Vicevoorzitter
	M. Flim	Lid
	J.G. ten Brinke	Lid
	A. Duiveman	Lid
Directies van scholen	M. Hoekstra	Interim directeur De Regenboog (tot augustus 2020)
	M. de Brouwer	Directeur De Regenboog (per augustus 2020)
	J. Kooijker	Directeur Sjaloom
	H.A Muskee	Directeur Hoogenraven en A Baron van Dedem
	G.H. Nijmeijer	Directeur Ichthus
	M. Bakhuis	Directeur De Spiegel
	N. de Vries	Vervangend directeur Ds. O.S. Cazemier (tot augustus 2020)
	L. Pereboom	Directeur Ds. O.S. Cazemier
	M. Bol	Directeur Het Koloriet
	D.A. Timmerman	Directeur De Kardoën
	P. Smit	Directeur De Triangel

1.2.5 Raad van Toezicht (RvT)

Raad van Toezicht jaarverslag 2020

2020 is het vierde jaar voor Floreant en het derde jaar met alle rollen en posities ingevuld. Een ieder is ingewerkt, de procedures en protocollen zijn helder. Met dit verslag worden de drie taken van de Raad van Toezicht inzichtelijk gemaakt. Deze taken zijn: werkgever van de voorzitter van het College van Bestuur, toezichthouder van de stichting en klankbordfunctie voor de voorzitter van het college van bestuur.

Toezichtvisie:

In de statuten van de stichting staat het volgende: Floreant stelt zich ten doel werkzaam te zijn tot oprichting en instandhouding van scholen voor christelijk onderwijs. De stichting heeft als onderwijsdoel om zich vanuit de christelijke identiteit te richten op de optimale ontwikkeling en ontplooiing van kinderen. De stichting stelt zich voorts ten doel het onderwijs zodanig in te richten dat de leerlingen een ononderbroken ontwikkelingsproces kunnen doorlopen. Het onderwijs richt zich in elk geval op godsdienstonderwijs, de emotionele en verstandelijke ontwikkeling, de ontwikkeling van creativiteit en op het verwerven van sociale, culturele en lichamelijke vaardigheden.

De Raad van Toezicht stimuleert de bestuurder tot het maken van plannen teneinde genoemde doelen te halen. Vervolgens bewaakt de raad van toezicht de voortgang van deze plannen. De toezichtvisie is gemaakt in 2019. In deze visie wordt de nadruk gelegd op doelen en opbrengsten (resultaatgerichte taal) en over bedoelingen en ervaringen (pedagogische taal). De RvT heeft in overleg met het CvB gekozen voor een waardengedreven toezicht. Bij waardengedreven toezicht houden en besturen wordt er samen als sparringpartner opgetrokken. De RvT en het CvB zijn zichtbaar en vindbaar in de onderwijsorganisatie, vanuit hun eigen formele rol. De ontmoetingen in de schoolorganisatie zijn wisselend van aard. Dit brengt met zich mee dat er een bredere kijk is op hoe de doelen en bedoelingen worden gerealiseerd. Persoonlijke intuïtie doet zijn intrede en bepaalt eveneens of er gesteld kan worden dat het goed gaat met de organisatie.

Toezichtkader / kaders governance:

De Raad van Toezicht houdt toezicht op de verwezenlijking van de grondslag en doelstelling van de stichting, het functioneren van het college van bestuur, de realisatie van het (meerjarig) beleid, de kwaliteit van het onderwijs en de algemene gang van zaken binnen de stichting. Dit is ook te lezen in de statuten van de stichting. Een paar jaar geleden zijn de kaders governance opgesteld als vertrekpunt voor het maken van het strategisch beleidsplan en als management overeenkomst tussen RvT en CvB. Dit document geeft hard en soft controls aan voor onderwijskwaliteit, identiteit, organisatie en communicatie, ict, personeel en financiën.

Organisatievorm:

Floreant is een stichting welke is opgericht op 23 december 2016. De stichting kent de volgende organen: het College van Bestuur, de Raad van Toezicht, het directieurenberaad en de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad.



Floreant

Stichting Christelijk Primair
Onderwijs Vechtdal

Gegevens RvT:

In 2020 zag de Raad van Toezicht er als volgt uit: De data zijn t.b.v. de continuïteit afgelopen jaar aangepast.

<i>Naam</i>	<i>Taak</i>	<i>Per</i>	<i>Aftredend</i>
<i>Dhr. L. (Bert)Hallink</i>	<i>Voorzitter</i>	<i>01-01-2017 -></i>	<i>01-01-2021</i>
<i>Dhr. F. (Frans) Klaassen</i>	<i>Vicevoorzitter</i>	<i>01-01-2017 -></i>	<i>01-01-2021</i>
<i>Dhr. M. (Matthijs) Flim</i>	<i>Lid</i>	<i>01-09-2017 -></i>	<i>01-01-2022</i>
<i>Mw. J.G. (Jojanneke) ten Brinke</i>	<i>Lid</i>	<i>01-09-2017 -></i>	<i>01-01-2022</i>
<i>Mw. A. (Annelies) Duiveman</i>	<i>Lid</i>	<i>01-12-2017 -></i>	<i>01-01-2023</i>

Werkwijze RvT

Voor de Raad van Toezicht zijn het strategisch beleidsplan, de begroting en het jaarverslag belangrijk documenten om te bespreken met de bestuurder en te monitoren. Het strategisch beleidsplan 2020-2023 is in oktober 2019 goedgekeurd door de RvT. De Code Goed Bestuur is leidraad bij het samenspel binnen de organisatie.

De RvT kent 2 commissies: de auditcommissie en de remuneratie commissie. De auditcommissie is een commissie binnen de RvT die de gehele RvT adviseert over hun (financiële) taak en besluitvorming voorbereidt. De remuneratie commissie heeft het accent op de werkgeversrol en de continuïteit van de RvT.

Verslag hoofdactiviteiten

De RvT heeft in 2020 5 keer vergaderd met de bestuurder. Deze vergaderingen hebben grotendeels online plaatsgevonden. De vergaderingen gingen over kwaliteit van onderwijs, financiën, het strategisch beleidsplan en procedures. Ook actuele zaken op de scholen werden besproken. Voorafgaand aan deze vergaderingen kreeg de RvT van de bestuurder informatie over leerlingaantallen, financiële stand van zaken, ziekteverzuim. Documenten aangaande kwaliteit van onderwijs zijn zoals reeds eerder aangegeven beperkt aan de orde geweest. Bij de start van elke vergadering heeft een schooldirecteur iets verteld over de kwaliteiten en aandachtspunten van zijn school. Verder is in een werkbijeenkomst tussen RvT en CvB de oude en nieuwe Code Goed Bestuur besproken evenals de Kader Governance. Daarnaast is er regelmatig met de bestuurder overleg geweest over de aanpak van het onderwijs ten tijde van corona.

In het begin van 2020 heeft de RvT haar eigen functioneren geëvalueerd met als uitkomst meer aandacht te schenken aan de rol van sparringpartner voor de bestuurder. De GMR en afgevaardigden van de RvT hebben eenmaal vergaderd. Er is o.a. gesproken over onderwijs op afstand en de onderlinge taakverdeling.

De RvT heeft in 2020 de volgende onderwerpen goedgekeurd:

- *Jaarverslag en jaarrekening 2019 (juni 2020)*
- *Begroting 2020 (december 2020)*

Floreant werkt volgens de code Goed Bestuur PO en heeft niet de intentie hiervan af te wijken. Stichting Floreant is lid van de brancheorganisatie PO raad. Deze organisatie heeft een code voor goed bestuur vastgesteld. De code is opgebouwd uit vier principes. Bij deze principes hoort het beginsel 'doen en verantwoorden'. De principes zijn:

- *het bestuur zorgt voor goed onderwijs aan alle kinderen*
- *het bestuur werkt voortdurend in verbinding met de maatschappelijke context*
- *het bestuur werkt actief aan de professionaliteit van de organisatie en zichzelf*
- *het bestuur werkt integer en transparant*

1.2.6 Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR)

Omdat Floreant meerdere scholen beheert, is er een gemeenschappelijke medezeggenschapsraad. Via de medezeggenschapsraden hebben personeel en ouders invloed op respectievelijk het school- en het stichtingsbeleid. De GMR behandelt aangelegenheden die van belang zijn voor de tien scholen.

De gesprekspartner van de GMR is de voorzitter CvB, die afhankelijk van de agendapunten de GMR-vergaderingen (deels) bijwoont om uitleg te geven over de voorgelegde beleidsstukken en om met elkaar van gedachten te wisselen over de toekomst van het onderwijs in zijn algemeenheid en specifiek voor de hele stichting. De voorzitter CvB heeft twee weken voorafgaand aan de GMR-vergadering agendaoverleg met de voorzitter (en de secretaris). De GMR stelt jaarlijks na afloop van het schooljaar een verslag van de werkzaamheden vast.

GMR Jaarverslag schooljaar 2019 - 2020

1 Inleiding

Voor u ligt het jaarverslag 2019-2020 van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) van Floreant, opgesteld conform de verplichting vanuit de Wet op de Medezeggenschap op Scholen (WMS). Dit jaarverslag heeft tot doel terug te blikken op het afgelopen schooljaar en de betrokkenen te informeren over de werkzaamheden en taken gedurende deze periode.

De GMR vertegenwoordigt ouders en leerkrachten van de 10 scholen die vallen onder Floreant. In de praktijk betekent dit dat de GMR meepraat en meedenkt over allerlei zaken op bovenschools niveau en advies of instemming geeft aan diverse beleidsvoornemens. Hierbij wordt afgewogen of het nieuwe beleid tegemoetkomt aan de belangen van personeel, ouders, leerlingen en schoolleiding. In sommige gevallen kan het ook voorkomen dat de GMR zelf initiatieven ontplooit. De agendapunten van de GMR zijn in 2019-2020 afgestemd op de onderwerpen die tijdens het directeurenoverleg en de Raad van Toezicht vergaderingen aan de orde kwamen, zodat er efficiënt vergaderd kon worden.

Vanwege COVID-19 hebben de laatste twee GMR bijeenkomsten online via Teams plaatsgevonden.

De werkwijze van de GMR is vastgelegd in het Medezeggenschapsstatuut en het Medezeggenschapsreglement, welke ter inzage opgevraagd kunnen worden bij de personeelsfunctionaris.

2 Samenstelling

Een groep vertegenwoordigers heet geleding. In de GMR zitten vertegenwoordigers van ouders (Oudergeleding (OG)) en van personeel (Personeelsgeleding (PG))

In de periode augustus 2019 t/m juli 2020 was de samenstelling als volgt:

Oudergeleding: (OG-GMR)

Martijn Visker (De Kardoer)

Eddy Ramerman (De Regenboog)

Frederieke Bakker (A. Baron van Dedem)

Julia Hazeloop (Het Koloriet)



Floreant

Stichting Christelijk Primair
Onderwijs Vechtdal

Personeelsgeleding: (PG-GMR)

Elfriede Mol (Het Koloriet)

Clarinda Poelarends (Baron van Dedem)

Yvonne Nijboer (De Spiegel)

Lianne Lammers (Ichthus)

Carolien Wissink (CBS Sjaloom)

Een van de primaire taken van de GMR is het zorgdragen voor continuïteit na aftreden van GMR-leden. Aan het eind van het schooljaar traden drie leden af. Na werving nieuwe GMR-leden hebben wij drie nieuwe kandidaten welkom mogen heten, wetende twee leden personeel en één ouderlid. Verkiezingen waren niet nodig en alle kandidaten zijn toegetreden tot de GMR.

Er is in september 2020 nog 1 vacante plek in de oudergeleding. De MR-en zijn hierover geïnformeerd.

De GMR wordt vanaf september 2020 gevormd door de volgende personen:

Oudergeleding: (OG-GMR)

Martijn Visker

Esther Aalberts

Frederieke Bakker

Julia Hazeloop

vacature

Personeelsgeleding: (PG-GMR)

Elfriede Mol

Clarinda Poelarends

Miranda van Lohuizen

Lianne Lammers

Yvonne Boers

3 Rooster van aftreden GMR leden: PG (personeel) / OG (ouders)

Personeelsgeleding:

Clarinda Poelarends (2020) – Lianne Lammers (2020) – Elfriede Mol (2022) – Miranda van Lohuizen (2023) – Yvonne Boers (2023)

Oudergeleding:

Frederieke Bakker (2020) – Martijn Visker (2021) – Julia Hazeloop (2022) – Esther Aalberts (2023)- vacant

4 Taakverdeling 2019-2020

1e Voorzitter: Eddy Ramerman

2e voorzitter: Martijn Visker

1e Secretaris: Clarinda Poelarends

2e secretaris: Lianne Lammers



Floreant

Stichting Christelijk Primair
Onderwijs Vechtdal

Openen, sluiten en notuleren van de vergadering werd verzorgd door de voorzitter en de secretaris. De documenten staan geplaatst op een gedeelde OneDrive map, toegankelijk voor alle GMR-leden. De secretaris zorgde ervoor dat de notulen en besluitenlijst op korte termijn bij de GMR-leden, Raad van Toezicht en voorzitter CvB kwam.

De secretaris zorgde er tevens voor dat de TER INFO via e-mail bij de overige personeelsleden en medezeggenschapsraden kwam.

5 Overleg met directeur – bestuurder.

Voorafgaand aan de GMR-vergadering hadden de voorzitter en secretaris agenda-overleg met de directeur-bestuurder dhr. J. Wind. Regelmatig was hij op de vergaderingen aanwezig om nadere uitleg te geven over de beleidsstukken die aan de GMR werden voorgelegd. De ontwikkelingen op landelijk niveau en aandachtspunten vanuit het ministerie van Onderwijs werden gevolgd en besproken.

6 Overzicht van besproken onderwerpen en de daarbij genomen besluiten

Besluitenlijst GMR 2019-2020, vanaf september 2019

Nr.	datum	Besluit
1	01-10-19	We stemmen in met het Jaarverslag GMR 2018-2019.
2	01-10-19	De PG stemt in met het Ziekteverzuimbeleid.
3	01-10-19	De PG stemt in met het Arbobeleid.
4	01-10-19	Planning vergadering GMR wordt vastgesteld
5	26-11-19	De PG stemt in met het Strategisch Beleidsplan
6	30-01-20	De PG stemt in met de Fietsregeling (vanuit Werkkostenregeling)
7	15-04-20	We stemmen in met de Klokkenluidersregeling (pdf 19-08-01)
8	15-04-20	We stemmen in met de Klachtenregeling (pdf 20-03-24)
9	15-04-20	De PG stemt in met het Bestuursformatieplan

7 Jaarlijks overleg GMR met de voorzitters van de Medezeggenschapsraden van Floreant

Het jaarlijks overleg tussen de voorzitters van de Medezeggenschapsraden en de GMR heeft op 13 november 2019 plaatsgevonden, waarbij zeven van de tien scholen vertegenwoordigd waren door hun MR-voorzitter of een plaatsvervanger. Tijdens dit overleg is gesproken over de rol en functie van de (G)MR, de communicatie tussen MR-GMR, de relatie tussen de MR en schoolleiding. Ook speciale aandacht voor het werven van GMR-leden. Het is lastig om de vacante plekken binnen de GMR in te vullen. Tot slot is de gezamenlijke training benoemd die jaarlijks door de GMR wordt georganiseerd. De aanwezigen hebben de avond als zinvol ervaren en de wens uitgesproken om te profiteren van de kennis en kunde die aanwezig is binnen de verschillende Medezeggenschapsraden.

8 Jaarlijks overleg met de Raad van Toezicht

In november en mei heeft er een overleg plaatsgevonden tussen de GMR en de Raad van Toezicht. Tijdens het overleg in november is er gesproken over samenspel met de bestuurder, afstemming verantwoordelijkheid GMR en Raad van Toezicht, het Strategisch beleidsplan en pijlers voor het eerste halfjaar. Het overleg in mei heeft online plaatsgevonden. In dit overleg is er gereflecteerd op de periode rondom Covid-19, thuis-onderwijs, openstelling basisschool en afname toetsen. Tevens is het proces rondom werving nieuw lid Raad van Toezicht besproken. Vanuit de GMR zijn twee leden betrokken geweest bij deze sollicitatie procedure.

Aldus vastgesteld door de GMR op 24 september 2020.

1.2.7 Klachtenbehandeling

Florent heeft een klachtenregeling vastgesteld die via de website (www.florentscholen.nl) is in te zien. Florent beschikt over twee vertrouwenspersonen die functioneren als aanspreekpunt bij klachten. Dit zijn personen van buiten de scholen die een klager op onafhankelijke wijze ondersteunen. Zij gaan na of door bemiddeling een oplossing kan worden bereikt en begeleiden desgewenst bij een verdere procedure.

De vertrouwenspersonen in 2020 zijn de heer J. Tammeling en mevrouw H. Warmelink.

In 2020 zijn de vertrouwenspersonen vier keer benaderd. De klachten zijn aangehoord en besproken. In een tweetal gevallen was het nodig dat er meerdere gesprekken plaatsvonden en zijn de problemen opgelost.

Iedere school heeft ten minste één, maar veelal twee contactpersonen. Het gaat dan om een ouder en teamlid, die mensen met vragen over het hoe om te gaan met een klacht de juiste weg wijzen en te zorgen voor de eerste opvang van een klager. De namen van de contactpersonen staan in de schoolgids vermeld.

1.2.8 Governance & Code Goed Bestuur

Florent is lid van de brancheorganisatie PO-Raad. De leden van PO-raad hebben in 2017 een Code Goed Bestuur vastgesteld. Het geeft schoolbesturen een leidraad bij het realiseren van goed bestuur. Florent hanteert deze Code Goed Bestuur en heeft niet de intentie er van af te wijken.

In november 2020 stemden de leden van de PO-Raad in met een nieuwe Code Goed Bestuur die per 1 januari 2021 ingaat.

1.2.9 Verbonden partijen

Florent is een open en transparante organisatie. Zo staat het jaarverslag op de website en is het voor ieder toegankelijk. Naast de toegankelijkheid van het jaarverslag voor iedereen hecht Florent ook waarde aan het contact met zijn belangrijkste stakeholders, te weten ouders, het voortgezet onderwijs, andere onderwijsorganisaties voor primair onderwijs, kinderopvangorganisaties, opleidingsinstituten, het samenwerkingsverband en de gemeenten.

Het contact met de ouders vindt vooral op de scholen plaats. Zo worden er ouderavonden georganiseerd en worden ouders regelmatig uitgenodigd voor een gesprek over hun kind. Florent vindt het belangrijk wat ouders ervaren en daarom wordt periodiek aan ouders gevraagd een enquête in te vullen.

De scholen van Florent vallen onder het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs, Veld Vaart & Vecht. De voorzitter CvB maakt deel uit van haar bestuur. Daarnaast participeert één van de schooldirecteuren in de coördinatiegroep van het samenwerkingsverband.

Florent en haar scholen zijn aangesloten bij Stichting Kwadraat. Deze stichting is opgericht met als doel het onderwijs aan meer- en hoogbegaafde leerlingen te verbeteren. Kwadraatscholen zijn scholen, die hier extra energie in willen steken. Onze plusklasleerkrachten kunnen via de stichting scholing ontvangen en participeren in de diverse netwerken.

In 2020 is er zeer regelmatig overleg met andere onderwijsorganisaties (het voortgezet onderwijs, andere basisscholen, kinderopvang- en opleidingsinstituten) geweest.

Verder heeft de voorzitter CvB met regelmaat overleg de wethouders van de gemeente Dalfsen en Ommen, onder andere over de huisvesting van de scholen en de samenwerking op diverse terreinen (bijvoorbeeld culturele vorming).

Akorda Onderwijsdienstverlening in Zwolle verleend Floreat financiële, personele en juridische diensten.
Floreat wordt bij haar verzuimmanagement ondersteund door Verzuimmeesters in Groningen.

Tot slot heeft de voorzitter CvB regelmatig contact met eigen werknemers, leden van de RvT, leden van de GMR, vertrouwenspersonen en overige interne of externe personen.

2. Verantwoording beleid

2.1 Onderwijs & kwaliteit

Het CvB definieert onderwijskwaliteit als het vermogen van de scholen om voor ieder kind een passend aanbod te hebben. Dit bestaat naast de onderwijsinhoudelijke zaken (kwalificatie) ook uit elementen als persoonsvorming, identiteit en socialisatie (waarden en normen, burgerschap).

Het CvB heeft zicht op de onderwijskwaliteit door twee keer per jaar de onderwijsopbrengsten met de directeuren te bespreken, regelmatig de scholen de te bezoeken, teamvergaderingen bij te wonen, bijeenkomsten als trainingen, vergaderingen en festiviteiten bij te wonen en gebruik te maken van het kwaliteitssysteem WMK-PO en ParnasSys/Ultimview.

Het CvB werkt samen met de directeuren op de volgende wijze aan onderwijskwaliteit:

- Het verder implementeren van WMK-PO
- Het per school twee keer per jaar voeren van een gesprek over de onderwijsopbrengsten
- Het structureel bespreken van de organisatieontwikkeling met en door directeuren en het IB-netwerk
- Het planmatig voeren van gesprekken met de directeuren en met de schoolteams
- Het bieden van scholing aan alle werknemers
- Het up-to-date houden van de ICT-voorzieningen
- Het zorgdragen voor goede faciliteiten in de schoolgebouwen (inclusief nieuwbouw).

Floreant is een relatief jonge organisatie, ontstaan uit een fusie tussen twee verenigingen met een eigen cultuur en werkwijze. Vanaf de start van de nieuwe organisatie is een proces ingezet om samen de onderwijskwaliteit op elke school te ontwikkelen. Dit vereist van alle werknemers een instelling gericht op samenwerken, van elkaar leren en delen van kennis en kunde.

Floreant wil de scholen laten bloeien, elke school met een eigen onderwijsconcept, maar in de basis hetzelfde. de normen en waarden van het christelijk geloof worden gedeeld, en ook het doel om elk kind te kunnen bieden wat nodig is voor zijn/haar ontwikkeling.

Het CvB heeft zich voor wat betreft de onderwijskwaliteit ten doel gesteld om een basiskwaliteit te behalen. Dit is de eerste stap van ontwikkeling om vervolgens vanuit een goede basis de komende jaren door te kunnen ontwikkelen. Daarvoor is het nodig dat op elke school professionele werknemers werken, dat elke school goed ondersteund wordt door de stafmedewerkers, dat de ICT-infrastructuur op orde is en blijft, dat scholen van elkaar leren en dat er een organisatie ontstaat die daardoor kan bloeien!

De onderwijskwaliteit wordt in dit jaarverslag en de schooljaarverslagen verantwoord.

2.1.1 Onderwijsresultaten

Alle scholen maken gebruik van methode-gebonden toetsen. Elke school analyseert en bespreekt de toetsresultaten met het eigen team en maakt een schoolbreed plan van aanpak wanneer daar aanleiding toe is. Binnen het IB-netwerk worden per school de resultaten met elkaar vergeleken. Dan komt in beeld waar een school goed in is en waar de knelpunten liggen. Die gegevens kunnen aanleiding zijn tot het uitwisselen van plannen van aanpak. Bij de analyse wordt er rekening mee gehouden dat vooral op de scholen met kleine groepen een individuele score van grote invloed is op het groepsresultaat. Bovendien wordt in acht genomen dat de groepsresultaten onrecht doen aan de ontwikkeling van de individuele leerlingen. Ons uitgangspunt is en blijft dat elke individuele leerling moet groeien.

Toets-gegevens zijn eenzijdig omdat deze slechts in zeer beperkte mate iets over de kwaliteit van het gegeven onderwijs zeggen. Omdat scholen door derden wel worden afgerekend op groeps- en eindscores worden conclusies en keuzes schriftelijk vastgelegd, zodat uitleg naar derden kan worden onderbouwd.

De inspectie van het Onderwijs controleert of het onderwijs op scholen van voldoende niveau is. Zij kijkt hiervoor onder meer naar de resultaten van leerlingen op de eindtoets. Het beoordelen van de resultaten werd tot en met 1 augustus 2020 gedaan op basis van de gemiddelde score van leerlingen. De gemiddelde score van de school werd vergeleken met de ondergrens van de inspectie. Dit is veranderd: vanaf 1 augustus 2020 kijkt de inspectie naar referentieniveaus.

De onderwijsresultaten van de scholen zijn te vinden via www.scholenopdekaart.nl. Echter, vanwege het coronavirus is er in het schooljaar 2019 – 2020 geen eindtoets afgenomen. De referentieniveaus zijn daarom pas zichtbaar in 2020 – 2021.

2.1.2 Inspectie van het Onderwijs

Op 1 september 2020 heeft de Inspectie van het Onderwijs een compacte variant van het vierjaarlijks onderzoek uitgevoerd.

Florent zou voor 1 augustus 2021 in aanmerking komen voor een regulier vierjaarlijks onderzoek bestuur en scholen. Vanwege COVID-19 heeft de inspectie echter het aantal reguliere vierjaarlijkse onderzoeken op locatie beperkt en op basis van een analyse van de beschikbare informatie het onderzoek bij Florent beperkt tot een prestatieanalyse en een gesprek met het CvB. Tijdens het gesprek heeft het CvB toegelicht hoe de onderwijskwaliteit op de scholen wordt gevolgd en indien nodig wordt verbeterd. Daarnaast heeft de inspectie met het CvB gekeken naar de actuele ontwikkelingen van het onderwijs op de scholen. Verder besprak de inspectie hoe het CvB de coronaperiode heeft ervaren en hoe het verzorgen van afstandsonderwijs en de (gedeeltelijke) terugkeer van de leerlingen is gegaan.

Tijdens het onderzoek is er geconcludeerd dat er geen indicaties van risico's zijn bij het bestuur en de onderliggende scholen die een regulier vierjaarlijks onderzoek in het schooljaar 2020 - 2021 noodzakelijk maken. Het regulier vierjaarlijks onderzoek zal daarom op een later tijdstip plaatsvinden, in principe in schooljaar 2021 - 2022 of schooljaar 2022 - 2023.

Daarnaast zijn vrijwel alle scholen van Florent door de inspectie via de digitale media aan een beperkt onderzoek onderwerpen, in de meeste gevallen met als speciale aandachtspunt de leerlingpopulatie. Ook hier was de conclusie dat alle scholen hun leerlingpopulatie goed in beeld hebben en op een goede manier inspelen op de ontwikkelingsbehoeftes van de kinderen.

Alle scholen van Florent voldoen aan de basiskwaliteit en daarmee aan de wettelijke eisen die op het moment van beoordelen geldend waren. Zie voor meer informatie <https://toezichtresultaten.onderwijsinspectie.nl/>

2.1.3 Passend onderwijs

Scholen werken in een samenwerkingsverband (SWV) samen aan de realisatie van passend onderwijs. Florent maakt deel uit van het SWV Veld, Vaart & Vecht, afdeling Ommen/Dalfsen.

Alle scholen hebben een schoolondersteuningsprofiel (SOP). Het profiel geeft een beeld van de kwaliteit van de school en de ondersteuning die de school kan bieden aan met name leerlingen met een extra onderwijs- en/of ondersteuningsbehoefte. De SOP's zijn te vinden via de website van de school en via de link <https://www.veldvaartenvecht.nl/ommen-menu/schoolondersteuningsprofiel-ommen>.

Bestedingsplan inzet ondersteuningsgelden bestuursbudget Passend Onderwijs	
Beschikking ondersteuningsgelden SWV	€ 263.017
Doorverwijzingen naar speciaal basisonderwijs (SBO)	- € 97.812
Ontvangen gelden voor ondersteuning	€ 165.205
Verantwoording inzet gelden activiteiten	
1. Leerlingbegeleiding en -onderzoeken door onderwijsadviesbureau en/of schoolbegeleidingsdienst	€ 24.746
2. Bijdrage voor facilitering IB-ers op de scholen	€ 140.459
	€ 165.205

Toelichting bij de verantwoording van de inzet van de gelden: Met het inzetten van de leerlingbegeleiding en -onderzoeken is er een betere afstemming tussen de behoefte van een leerling en de pedagogische en didactische invulling van het onderwijs. De intern begeleider (IB-er) is belast met het leveren van een bijdrage aan de ontwikkeling van het zorgbeleid, de coördinatie en uitvoering van het zorgbeleid in de school, en de begeleiding en professionalisering van leraren. Het effect is een verbetering van het pedagogisch klimaat en een verhoging van de leeropbrengsten.

Om te voorkomen dat de afdeling Ommen/Dalfsen van het SWV een te hoge reserve zou hebben, heeft zij besloten gelden over te boeken naar de afdelingen. Floreant ontving eenmalig een bedrag van € 200.692. De inzet van die extra middelen wordt in de jaarrekening 2020 verantwoord als extra bijdrage voor de facilitering van de IB-ers op de scholen in de voorliggende jaren.

2.1.4 Corona

De coronacrisis heeft in 2020 een grote invloed gehad op het maatschappelijke leven. Ook op scholen is de invloed van corona heel groot geweest en is dat nog steeds. Floreant heeft in 2020 vanwege de coronacrisis vertraging opgelopen in de realisatie van een aantal doelstellingen op het gebied van organisatieontwikkeling en ondersteuning. Doordat er minder fysiek les gegeven kon worden, is daarentegen wel een versnelling gerealiseerd in het upgraden van de schoolgebouwen en het realiseren van een aantal veiligheidsmaatregelen (naar aanleiding van de NEN-controle). Verder heeft een aantal coronamaatregelen geleid tot extra kosten. Hierbij valt te denken aan personele kosten, kosten voor schoonmaak en sanitaire voorzieningen.

De meerjarenbegroting is vastgesteld in december 2020 waarbij rekening is gehouden met extra inzet van personeel t/m augustus 2021 om (leer)achterstanden bij leerlingen weg te kunnen werken.

Bestedingsplan inzet subsidie Inhaal- en ondersteuningsprogramma's situatie op 31 december 2020			
Budget subsidie	Loonkosten in 2020	Materiële kosten in 2020	Doorgeschoven naar 2021
€ 82.800	€ 978	€ 6.070	€ 75.752

2.2 Personeel en professionalisering

2.2.1 Strategisch personeelsbeleid

In het strategisch beleidsplan 2019 – 2023 vermeldt Floreant dat zij zich positioneert als de aanbieder van toegankelijk christelijk onderwijs. Het belang van hoogwaardig onderwijs aan kinderen staat voorop: onderwijs waarin talenten worden ontplooid met als doel kinderen voor te bereiden op een wereld waarin kennis, veerkracht, flexibiliteit en competenties als samenwerken en het verwerken van informatie de basis zijn. Dit alles in een rijke leeromgeving op scholen die voor wat betreft onderwijskundige concepten van elkaar verschillen. De leraar is bij uitstek bepalend voor de kwaliteit van het onderwijs. Het is om die reden dat Floreant optimaal wil investeren in professionalisering en ontplooiingsmogelijkheden van de leraren die bij Floreant werkzaam zijn. Het creëren van lerende netwerken van onderwijsprofessionals is bijvoorbeeld een belangrijk middel om persoonlijke groei van medewerkers vorm te geven. Dit zorgt tevens voor de belangrijke synergie in de organisatie.

In het licht van steeds meer zichtbaar wordende tekorten aan leraren is het belangrijk dat Floreant een aantrekkelijke werkgever is die leraren ontwikkelmogelijkheden biedt en hen zo aan zich bindt. Dit zorgt voor continuïteit in de ontwikkeling van ons onderwijs. Ook voor startende leerkrachten moet Floreant een bekende en interessante werkgever zijn.

Vanuit de besturingsfilosofie heeft het bestuur van Floreant zich ten doel gesteld om de scholen zo maximaal mogelijk te ondersteunen om nu en in de toekomst de juiste personeelsbezetting in kwaliteit en kwantiteit te realiseren door:

- Het maximaal investeren in scholing en professionalisering van personeelsleden.
 - ✓ Bij de start van 2020 zijn de loopbaanwensen, waaronder ook de scholings- en professionaliseringswensen van de personeelsleden in beeld gebracht. De directeur bespreekt deze met het individuele personeelslid en maakt hierover afspraken.
 - ✓ In het kalenderjaar 2020 is er (mede op basis van de scholingsplannen) € 67.000 besteed aan nascholing.
 - ✓ De directeuren, de IB-ers en medewerkers van het bestuurskantoor hebben jaarlijks studiedagen betreffende de professionele leergemeenschap. Deze dagen staan in het teken van het evalueren, het presenteren en het constructief overleggen van de ingezette samenwerking. Deze hebben op 5 maart en op 19 augustus 2020 plaatsgevonden.
- Het formuleren van het meerjarenformatiebeleid en een strategische personeelsplanning met onder meer aandacht voor leeftijdsbewust personeelsbeleid.
 - ✓ Begin 2020 is de expertise van de leerkrachten geïnventariseerd en in een overzicht bijeengebracht. Dit is meegenomen in de verdere ontwikkeling van het meerjarenformatieplan en de strategische personeelsplanning.
 - ✓ Werknemer en werkgever maken jaarlijks voorafgaand aan de zomervakantie afspraken over de inzet van de uren duurzame inzetbaarheid, mede passend bij de leeftijdsfase van het personeelslid. In de formele gesprekken is er aandacht voor de belasting en de belastbaarheid van het personeelslid.
- Het initiëren van aantrekkelijke leerkringen.
 - ✓ Het IB-netwerk komt structureel bijeen om kennis en ervaring te delen en samen verder te werken aan verdieping.
- Het inschrijven in het schoolleidersregister.
 - ✓ Met uitzondering van een beginnend directeur, zijn alle directeuren ingeschreven in het schoolleidersregister. Zij voldoen aan de registratiecriteria en hebben de titel Registerdirecteur onderwijs. Meerdere directeuren moeten in 2021 een herregistratie aanvragen.

Het strategisch beleidsplan 2019 – 2023 beschrijft de missie, de visie, de koers en de strategische doelen van de organisatie. De scholen hebben dit vertaald naar hun eigen schoolplan.

De strategische keuzes zijn vertaald naar eigen strategisch personeelsbeleid. Op bestuursniveau omvat dit:

- **De visie op personeel**
Zo is er de opvatting dat Florent permanente ontwikkeling van haar werknemers hoog in het vaandel heeft. Er is ruimte voor de professional en wij benutten elkaars talenten zo optimaal mogelijk. Dat betekent ook dat de deskundigheid van werknemers op verschillende scholen wordt benut. Werknemers formuleren wat zij door persoonlijke ontwikkeling willen bereiken voor zichzelf, het team en de organisatie. Zie verder het SBP 2019 – 2023.
- **De besturingsfilosofie**
De besturingsfilosofie van Florent gaat uit van eenheid in verscheidenheid: de bestuurlijke en daarvan afgeleide verantwoordelijkheden liggen zo laag mogelijk in de organisatie. De directeuren hebben binnen de strategische kaders van de stichting de vrijheid hun eigen beleid te voeren op de scholen.
De verschillende beleidsplannen worden met instemming van de (Gemeenschappelijke) Medezeggenschapsraad vastgesteld.
- **Het kader voor goed personeelsmanagement op de scholen**
Op organisatie/-bestuursniveau liggen er in een personeelshandboek regelingen en instrumenten vast, waarmee verwachtingen aan directeuren en werknemers op het gebied van personeelsmanagement zijn opgelegd.
- **De organisatie-brede afspraken** die op alle scholen van toepassing zijn bij personeelsvraagstukken, zoals gezamenlijke inkoop van scholing, maar ook de volgende afspraken die het resultaat zijn van verschillende studiedagen met de voorzitter CvB, de directeuren, de IB-ers en stafmedewerkers:
 - ✓ Het directeurenoverleg is verantwoordelijk voor de kwaliteit van het onderwijs op al onze scholen: wij kennen elkaars situatie en benutten elkaars kwaliteiten;
 - ✓ Het IB-netwerk is verantwoordelijk voor de leerlingenzorg en mede verantwoordelijk voor de organisatie van het onderwijs op al onze scholen: wij werken actief aan het vergroten en delen van onze kennis;
 - ✓ Florent is een organisatie waar respect de basishouding is: wij communiceren constructief, eerlijk en transparant;
 - ✓ Florent is een organisatie waar proactief wordt samengewerkt: wij kennen en benutten de deskundigheid van alle collega's.

Het bestuur heeft met bovengenoemde de kaders bepaald waarbinnen op schoolniveau afspraken gemaakt kunnen en mogen worden.

Onder meer met behulp van de tool 'managementkalender' worden plannen vastgesteld, geëvalueerd en zo nodig bijgesteld, en wordt er door middel van het (school-/bestuurs-)jaarverslag verantwoording afgelegd.

2.2.2 Uitkeringen na ontslag

Florent wil ontslagprocedures zoveel mogelijk voorkomen door blijvend te investeren in de ontwikkeling van de werknemers. Wanneer een beëindiging van een arbeidsovereenkomst onontkoombaar lijkt, organiseert zij activiteiten ter bevordering van de inzetbaarheid van de werknemer buiten de organisatie, zoals het inzetten van een outplacementtraject en het volgen van een opleiding.

Bij het (tijdelijk) benoemen van een werknemer kan er een herbenoemingsverplichting en/of het recht op het aanvragen van een uitkering ontstaan. Om hier zicht op te houden, wordt het invullen van vacatures op het bestuurskantoor gecoördineerd. Verder worden alle gemuteerde benoemingen gecontroleerd door het

administratiekantoor Akorda. Wanneer er wordt gesignaleerd dat er een verplichting gaat ontstaan, wordt dit teruggekoppeld en wordt er zo mogelijk gebruik gemaakt van een benoeming via payroll.

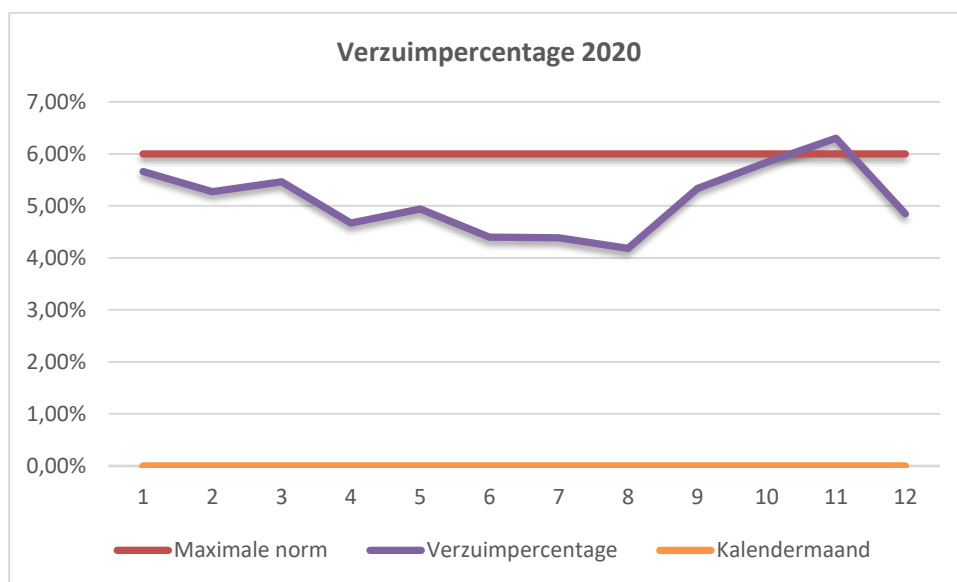
In 2020 waren er geen kosten voor uitkeringen na ontslag.

2.2.3 Aanpak werkdruk

Voor elke zomervakantie maken alle scholen op basis van (evaluatie-)gesprekken met het team en met instemming van de P-MR afspraken gemaakt over de besteding van de werkdrukmiddelen. Het overgrote deel is ingezet voor personeel. De vacatures die hierdoor zijn ontstaan, zijn ingevuld. Om de vrijheid te behouden een volgend schooljaar andere keuzes te kunnen maken, is er ter voorkoming van verplichtingen veelal gekozen voor een benoeming via payroll.

Bestedingsplan inzet werkdrukmiddelen situatie op 31 december 2020				
Budget subsidie	Loonkosten in 2020	Payrollkosten in 2020	Materiële kosten in 2020	Doorgeschoven naar 2021
€ 302.178	€ 100.403	€ 49.730	€ 24.119	€ 127.926

2.2.4 Verzuim



Toelichting: het gemiddeld ziekteverzuimpercentage voor de organisatie als geheel is in 2020 5,11%. Het percentage is gedaald ten opzichte van het gemiddelde van 6,3% in 2019. Een vergelijk met het landelijk gemiddelde over 2020 is niet mogelijk omdat dat percentage nog niet beschikbaar is. Het landelijk gemiddelde over 2019 in het basisonderwijs was 5,7% ¹.

In 2020 zijn in totaal veertien personeelsleden langdurend (> 6 weken) met ziekteverlof. Eind 2020 zijn er vijf personeelsleden met volledig ziekteverlof. Drie personeelsleden zijn voor een deel van de werkzaamheden met ziekteverlof.

¹ Bron: Regioplan, DUO, Stichting Onderwijsarbeidsmarktfonds MBO (Merces), Vereniging Hogescholen (Zestor), VSNU en WVO, geraadpleegd op 10 februari 2021 via <https://www.onderwijsin cijfers.nl/kengetallen/onderwijs-algemeen/personeel/arbeid-en-gezondheid>.

Het streven is en blijft gericht op een ziekteverzuimpercentage dat op of onder 6% ligt.

Floreant voert de verzuimactiviteiten uit overeenkomstig de Wet Verbetering Poortwachter. Deze schrijft voor wat werkgever en werknemer moeten doen bij dreigend langdurig verzuim.

Verder treft de organisatie preventieve maatregelen gericht op:

- de arbeidsinhoud, zoals:
 - aandacht voor de inhoud van de jaartaak tijdens het jaarlijkse gesprek met het personeelslid over zijn inzet en in het functioneringsgesprek;
 - professionalisering;
 - loopbaanbegeleiding.
- de arbeidsomstandigheden, zoals:
 - het uitvoeren van een risico-inventarisatie en –evaluatie (RI&E) in 2021;
 - het structureel afnemen van vragenlijsten.
- de arbeidsverhoudingen, zoals:
 - aandacht voor elkaar en voor een goede werksfeer;
 - aandacht voor een goede samenwerking binnen en tussen de scholen;
- de arbeidsvoorwaarden, zoals:
 - het beschikbaar stellen van tijd en geld voor het werken aan duurzame inzetbaarheid;
 - het treffen van regelingen en faciliteiten voor het personeel (deelname pensioen, collectieve verzekeringen, onkostenvergoedingen, fietsplan et cetera).

2.3 (Interne) ontwikkelingen binnen Floreant

In 2020 is met name aandacht besteed aan het doorontwikkelen van de Floreant-organisatie. De ondersteuning van het onderwijs vanuit het bestuurskantoor heeft verdere vorm gekregen en de samenwerking tussen directeuren en IB-ers is geïntensiveerd. De ICT infrastructuur is na de grote verandering (Cloud implementatie) in 2019 vervolgd met een training voor alle medewerkers in januari 2020 met betrekking tot het werken in de Cloud. Voorafgaand hieraan heeft elke medewerker een device in bruikleen gekregen.

2.3.1 ICT - Cloud project

Begin 2020 is gerealiseerd dat alle werknemers met Microsoft Office 365 in de cloud kunnen werken. Zij kunnen overal en op elk apparaat werken en samenwerken, waaronder op hun in bruikleen gekregen device. Dit heeft met name vanaf maart 2020 enorm geholpen om het geven van onderwijs op afstand te realiseren.

2.3.2 Kindplein Oost

In 2020 zijn er afspraken gemaakt met de gemeente in verband met het starten van het proces om te komen tot Kindplein Oost. Hierbij is eind 2020 in de gemeenteraad een voorstel ingebracht.

2.3.3 Kindplein West

In 2020 is gestart met de bouw van Kindplein West (t.b.v. o.a. Het Koloriet). Er is tevens vervangende (onderwijs)huisvesting voor de bovenbouw van Het Koloriet gezocht omdat er vier lokalen gesloopt moesten worden in verband met het bouwverkeer. Dit is gevonden aan de Sandbergstraat in Ommen, in de oude Julianaschool.

2.3.4 Variagroep

Per schooljaar 2020 – 2021 is er structurele invulling gegeven aan de doorontwikkeling van de variagroep van Floreant. De variagroep is er voor bovenbouwleerlingen die praktisch zijn ingesteld. In de variagroep gaan de leerlingen een dagdeel per week met een gespecialiseerde leerkracht aan de slag met praktische opdrachten. Zij kunnen zich hiermee goed voorbereiden op de basisberoepsgerichte leerweg van het voortgezet onderwijs. De variagroep is gehuisvest bij CBS De Spiegel in Dalfsen.

2.3.5 Schoolopleider

Per schooljaar 2020 – 2021 is er een pilot gestart met het benoemen van een leraar met de taak van schoolopleider. Er is in totaal 0,9 fte begroot voor de begeleiding van studenten en stagiaires, de begeleiding en coaching van startende leerkrachten en (nieuwe) werknemers.

2.4 Huisvesting & facilitair

Scholen worden gebouwd dan wel aangepast aan de eisen van de toekomst. Al onze scholen moeten schoon, veilig én goed onderhouden zijn. In veranderingen rondom gebouwen streven we naar duurzaamheid. Veel scholen binnen Floreant zijn, waar mogelijk, al voorzien van zonnepanelen en is ledverlichting geïnstalleerd. De eerste effecten daarvan zijn inmiddels te zien in het energieverbruik. Binnen Floreant werken we met een jaarlijks geactualiseerde meerjarenonderhoudsplan (MJOP). Wij krijgen hierbij ondersteuning van een externe gebouwbeheerder. Hiermee bewaken we de conditie van de scholen en houden grip op de financiën en de planning van het onderhoud. In 2020 is een aantal onderdelen van de MJOP naar voren getrokken in de tijd omdat er vanwege Corona mogelijkheden waren om in meerdere scholen werkzaamheden uit te voeren (onder andere aan muren en vloeren).

2.5 Financieel beleid

Het financieel beleid van Floreant is erop gericht de beschikbare middelen zodanig in te zetten dat de school- en stichtingsdoelen worden gerealiseerd en de continuïteit van het onderwijs op lange termijn gewaarborgd blijft. De inzet van de financiële middelen volgen de visie van de stichting en de scholen.

Floreant streeft naar een evenwichtige inkomsten- en uitgavenpatroon met verantwoorde investeringen. Dit moet kwalitatief sterk onderwijs mogelijk maken. De basisvoorzieningen op alle scholen moeten op orde zijn.

Het beleid gaat uit van het principe van solidariteit tussen de scholen. Er wordt gewerkt met een meerjarenbegroting voor vier jaar die jaarlijks wordt geactualiseerd op basis van leerlingprognose en daaraan gekoppeld een investeringsbegroting.

De totale begroting wordt gevormd door de begrotingen van de scholen, de personele begroting en de bovenschoolse begroting.

Investeringen worden gefinancierd met eigen publieke middelen. Investeringen worden geactiveerd indien ze ten minste € 3.000 bedragen.

2.5.1 Treasury

Floreat heeft een treasurystatuut vastgesteld, waarin het beleid ten aanzien van het vermogensbeheer en de organisatie van de treasuryfunctie is geformuleerd, en waarin de bevoegdheden en verantwoordelijkheden zijn vastgelegd.

Floreat heeft haar liquide middelen op spaarrekeningen bij twee verschillende banken staan. Zij zorgt ervoor dat er altijd voldoende middelen op de rekening-courant staan om aan de lopende verplichtingen te kunnen voldoen. De financiële administratie waaronder het uitvoeren van alle betalingen wordt verzorgd door Akorda Onderwijsdienstverlening.

Er hebben zich in 2020 geen liquiditeitsproblemen voorgedaan.

2.5.2 Allocatiemodel

Met het vaststellen van de meerjarenbegroting 2021 - 2024 is afgesproken welke middelen aan de scholen worden verstrekt en welke middelen bovenschools worden ingezet.

De gehanteerde uitgangspunten voor het verdelen van de middelen zijn:

- De materiële schoolbekostiging, het voor materieel ingezette deel van de werkdruggelden en andere subsidiegelden, de nascholingsgelden (opgenomen in het scholingsplan van de betreffende school), een bijdrage voor de schoolbegeleidingsdienst, een bijdrage voor het cultuuronderwijs en de schoolgebonden inkomsten zoals de (overgangsregeling) bekostiging onderwijsachterstandenbeleid, toegekende (bijvoorbeeld gemeentelijke) subsidies en de huurinkomsten worden rechtstreeks aan de scholen toegekend.
- De overige inkomsten worden bovenschools toegewezen.

2.5.3 Onderwijsachterstandenmiddelen

In 2019 is het onderwijsachterstandenbeleid voor het primair onderwijs herzien. In het nieuwe beleid wordt gebruik gemaakt van de onderwijsachterstandenindicator die het CBS die een score uitdrukt van de verwachte onderwijsachterstand op scholen. Op basis daarvan verdeelt het ministerie van OCW het onderwijsachterstandenbudget over scholen. Voor het schooljaar 2020 – 2021 ontvangt Hoogenraven een bekostiging van € 2.787 en De Triangel een bekostiging van € 6.360 die door de genoemde scholen naar eigen inzicht wordt ingezet.

2.6 Risico's en risicobeheersing

2.6.1 Interne risicobeheersingssysteem

De verantwoordelijkheden ten aanzien van de beheersing van de personele en materiële kosten liggen bij de voorzitter CvB. Om deze verantwoordelijkheid nu en in de toekomst te kunnen nemen is een gezonde financiële situatie evenals een goed werkende Planning & Control cyclus van groot belang. Het totale stelsel van functiescheidingen, autorisatie (o.a. vastgelegd in verschillende reglementen en statuten) en andere maatregelen en procedures, ondersteunt de voorzitter CvB bij het beheersen van de processen. De voorzitter CvB werd hierbij in 2020 naar tevredenheid ondersteund door het administratiekantoor Akorda in Zwolle.

De RvT houdt toezicht op de rechtmatige verwerving en de doelmatige en rechtmatige besteding en aanwending van de middelen van de scholen op grond van de wet en op de naleving door de CvB van de wettelijke verplichtingen, waaronder de Code Goed Onderwijs Primair Onderwijs.

2.6.2 Belangrijke risico's

Floreant heeft te maken met risico's, waarvan de belangrijkste hierna worden beschreven.

De ontwikkeling van het leerlingaantal is een belangrijk risico, daar dit de hoogte van de bekostiging bepaalt. De verwachting is het aantal na de lichte daling in 2021 weer gaat groeien. De organisatie wil het aantal in elk geval vasthouden, maar liever nog verder vergroten. Zij wil dit doen door o.a. het behouden en verhogen van de kwaliteit van het onderwijs, het blijven aanbieden van diversiteit binnen de scholen, het met vernieuwingsprojecten inspelen op de onderwijsvraag en het zorgen voor zichtbare PR.

Het landelijke lerarentekort, maar ook de afschaffing van allerlei regelingen rondom pensioen waardoor werknemers langer moeten doorwerken, vraagt van Floreant een goed personeelsbeleid dat bijdraagt aan het aantrekkelijk houden van het beroep, het vasthouden van leerkrachten en het aantrekken van nieuwe leerkrachten. Floreant verwacht de vacatures die de komende jaren ontstaan vanwege uitstroom van oudere werknemers te kunnen invullen.

Om de risico's te kunnen opvangen, dient er een weerstandsvermogen aanwezig te zijn. Het weerstandsvermogen van Floreant is ruim voldoende. Kengetallen maken financiële ontwikkelingen inzichtelijk. In hoofdstuk 3 zijn de financiële kengetallen weergegeven.

3. Verantwoording financiën

3.1 Staat van baten en lasten

Staat van baten en lasten in €			
	Realisatie 2020	Begroting 2020	Realisatie 2019
Baten			
Rijksbijdragen	8.871.516	8.215.221	8.482.125
Overige overheidsbijdragen	48.082	25.525	17.944
Overige baten	90.458	66.100	107.799
Totaal baten	9.010.056	8.306.846	8.607.868
Lasten			
Personele lasten	7.800.237	7.182.528	7.018.903
Afschrijvingen	381.420	345.798	327.510
Huisvestingslasten	444.696	359.515	413.082
Overige lasten	693.059	655.057	769.106
Totaal lasten	9.319.412	8.542.898	8.528.601
Saldo baten en lasten	-309.356	-236.052	79.267
Financiële baten en lasten			
Financiële baten	480	22.000	22.771
Financiële lasten	2.108	7.920	5.237
Resultaat	-310.984	-221.972	96.801

Analyse van het resultaat:

Het kalenderjaar 2020 is afgesloten met een negatief exploitatieresultaat van € 310.984. In dat negatieve resultaat is een bedrag van € 233.691 opgenomen voor de eenmalige uitkering die alle werknemers in februari 2020 hebben ontvangen als nabetaaling over de cao-loze periode sinds maart 2019. Florent heeft de rijksbijdrage hiervoor in 2019 ontvangen en heeft hierom een bestemmingsreserve gevormd. Het negatieve resultaat exclusief deze eenmalige uitkering is € 77.293.

De realisatie van de baten is hoger dan begroot door onder andere:

- een indexering op de bekostiging van € 260.000
- een groeiformatie van € 40.000
- een lerarenbeurs van € 12.000
- een subsidie voor inhaal- en ondersteuningsprogramma's van € 8.000 voor het boekjaar 2020

Verder heeft het SWV de bijdrage per leerling verhoogd naar € 206, terwijl een daling van 50% was begroot. Dit heeft gezorgd voor een extra bate van € 130.000. Om te voorkomen dat de afdeling Ommen/Dalfsen van het SWV een te hoge reserve zou hebben, heeft zij besloten gelden over te boeken naar de afdelingen. Florent ontving in april 2021 eenmalig een nabetaaling van € 200.692 die in het boekjaar 2020 is verantwoord.

Voor de eerste inrichting van een extra groep op De Spiegel is een bedrag van € 42.157 ontvangen.

De personele lasten zijn hoger dan begroot. Eind 2019 is een nieuwe cao afgesloten en overeenkomstig die cao gingen de salarissen per januari 2020 met 4,5 procent omhoog en in februari 2020 hebben alle werknemers een eenmalige uitkering met een totale last van € 233.691 ontvangen. De niet-begrote extra baten zijn voornamelijk ingezet voor extra personeel. Verder is er voor € 210.000 personeel ingehuurd (payroll en inhuur derden o.a. voor De Regenboog en Cazemier). Alle werknemers ontvingen in december 2020 een eenmalige toelage van 0,7 procent omdat er vanuit het Rijk iets meer geld naar het onderwijs was gegaan dan waar de vakbonden en werkgeversorganisaties op hadden gerekend. De uitkering van het UWV is hoger dan begroot door het ontvangen van een compensatie voor een betaalde transitievergoeding van € 79.000. Verder is de werkelijk nog te ontvangen vergoeding van het Vervangingsfonds € 81.000 hoger dan begroot.

In 2020 is er voor een totaalbedrag van € 497.000 geïnvesteerd. Voor ICT ging het om € 130.000. Zo kregen alle werknemers een device in bruikleen en konden alle werknemers met Microsoft Office 365 in de Cloud werken. Andere investeringen in 2020 betreffen onder meer zonnepanelen, ledverlichting, zonwering, CV ketels, elektra aanpassing, onderhoud aan dak, vloeren, riool en goot, en schilderwerk op verschillende scholen.

De huisvestingslasten zijn toegenomen. Tijdens de coronacrisis is een aantal maatregelen uitgevoerd, zoals het meten van de ventilatiesystemen en het uitvoeren van veiligheidsmaatregelen voortkomend uit de NEN-keuring. Ook waren er extra schoonmaakkosten als gevolg van de coronacrisis.

3.2 Financiële kengetallen

Financiële kengetallen		
	Realisatie 2020	Realisatie 2019
Huisvestingsratio	0,06	0,06
Solvabiliteit 1	0,77	0,81
Solvabiliteit 2	0,79	0,82
Rentabiliteit	-0,03	0,01
Liquiditeit	2,59	3,31
Weerstandsvermogen	0,17	0,23

Toelichting:

De **huisvestingsratio** geeft inzicht in de relatieve kosten voor huisvesting.

De **solvabiliteit 1** is de mate waarin de organisatie op lange termijn aan haar verplichtingen kan voldoen. Een hoge solvabiliteit (theoretisch maximaal 1) betekent relatief veel eigen vermogen en relatief weinig vreemd vermogen.

Bij **solvabiliteit 2** worden voorzieningen bij het eigen vermogen opgeteld omdat ze, hoewel tot het vreemd vermogen behorend, deels een dusdanig 'vast' karakter hebben dat ze zonder risico aangewend kunnen worden om aan langere-termijn-verplichtingen te voldoen.

De **rentabiliteit** geeft het rendement aan, oftewel de opbrengst in verhouding tot de totale baten. Voor de rentabiliteit per jaar wordt een ondergrens van minus 0,10 gehanteerd. Kijkt men over een periode van drie jaar, dan is voor het onderwijs een rentabiliteit van minimaal 0 gewenst.

De **liquiditeit** is de mate waarin de organisatie op korte termijn aan haar verplichtingen kan voldoen. De inspectie hanteert hier een ondergrens van 0,75.

Het **weerstandsvermogen** is het vermogen om ook in ongunstige tijden de activiteiten voort te zetten. Dit kengetal zou minimaal 0,05 moeten zijn.

3.3 Verantwoording inzet middelen prestatiebox

Schoolbesturen ontvangen in de lumpsumbekostiging ook een bedrag voor de zogenoemde prestatiebox. Florent heeft in 2020 het budget van € 260.083 ingezet voor het realiseren van de afspraken in het kader van het programma Cultuureducatie met Kwaliteit en ten aanzien van de vier actielijnen uit het bestuursakkoord:

- talentontwikkeling door uitdagend onderwijs
- een brede aanpak voor duurzame onderwijsverbetering
- professionele scholen
- doorgaande ontwikkelijnen

De scholen zorgen binnen de eigen school en met de bovenschoolse Plusklas en variagroep voor uitdagend en toekomstgericht onderwijs dat inspeelt op de talenten en leerbehoeften van alle individuele leerlingen, en dat bijdraagt aan de doorgaande leer- en ontwikkelijnen. Naast aandacht voor de basisvaardigheden is er ook aandacht voor persoonlijke en maatschappelijke vorming. Aan de professionalisering van werknemers wordt zowel op organisatie-, school- en individueel niveau aandacht besteed.



Florent

Stichting Christelijk Primair
Onderwijs Vechtdal

4. Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

4.1 Leerlingen

	werkelijk	prognose	prognose	prognose	prognose
	1-10-2020	1-10-2021	1-10-2022	1-10-2023	1-10-2024
04ED CBS De Regenboog					
Onderbouw - bovenbouw					
4 t/m 7 jaar	40	33	30	30	30
>= 8 jaar	49	53	46	40	40
totaal	89	86	76	70	70
05NA CBS Sjaloom					
4 t/m 7 jaar	63	65	55	56	59
>= 8 jaar	42	44	56	59	59
totaal	105	109	111	115	118
05PQ CBS Hoogenraven					
4 t/m 7 jaar	17	19	16	16	16
>= 8 jaar	18	18	19	14	14
totaal	35	37	35	30	30
05QN CBS Ichthus					
4 t/m 7 jaar	51	43	45	40	42
>= 8 jaar	46	48	47	54	51
totaal	97	91	92	94	93
09BS CBS De Spiegel					
4 t/m 7 jaar	179	182	190	195	195
>= 8 jaar	171	175	177	183	190
totaal	350	357	367	378	385
09YI CBS Ds. O.S. Cazemier					
4 t/m 7 jaar	39	44	42	42	42
>= 8 jaar	39	36	47	52	50
totaal	78	80	89	94	92
10QO CBS A. BvD					
4 t/m 7 jaar	28	21	24	21	21
>= 8 jaar	31	28	27	29	29
totaal	59	49	51	50	50
12FZ CBS Het Koloriet					
4 t/m 7 jaar	80	83	85	85	85
>= 8 jaar	85	84	83	85	85
totaal	165	167	168	170	170
12OZ CBS De Kardoer					
4 t/m 7 jaar	116	113	120	115	116
>= 8 jaar	132	132	125	131	130
totaal	248	245	245	246	246
12WO CBS De Triangel					
4 t/m 7 jaar	14	19	21	24	25
>= 8 jaar	18	15	12	15	16
totaal	32	34	33	39	41
Totaal Florent	1258	1255	1267	1286	1295

Versie februari 2021

Toelichting:

Op 1 oktober 2020 hebben de scholen samen 1258 leerlingen. De directeuren van de scholen verwachten voor de komende peildatum een zeer lichte daling en voor de jaren erna een groei van het totaal aantal leerlingen. Per school zijn er verschillen, ook in de verdeling tussen onder- en bovenbouwleerlingen.

Het aantal 4-jarigen in het voedingsgebied zal in de komende jaren stabiel blijven ². Mogelijk dat door verdere nieuwbouwplannen in de gemeenten Dalfsen en Ommen het aantal potentiële leerlingen licht zal stijgen.

4.2 FTE

Reguliere formatie in fte ³	2019 - 2020	2020 - 2021	2021 – 2022 <i>prognose</i>	2022 – 2023 <i>prognose</i>	2023 – 2024 <i>prognose</i>
Bestuurskantoor					
Voorzitter College van Bestuur	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
OOP	1,5	1,3	1,4	1,4	1,4
Bovenschoolse taken (ICT en IB)	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Overig bovenschools					
Plusklas/variagroep	1,8	1,8	1,8	1,8	1,8
Pool	2,6 – 4,4	4,3 – 5,4	5,0	5,0	5,0
Schoolopleider		0,9	0,9		
Scholen					
Directeur	7,1	7,6	7,0	6,7	6,8
Leraar	69,2	68,4	68,8	68,8	68,8
Leraarondersteuner/onderwijsassistent	3,0	3,3	3,3	3,3	3,3
Administratieve medewerker	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6
Onderhoudsmedewerker/conciërge	1,8	1,8	1,8	1,8	1,8
Schoolschoonmaker	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0

Toelichting:

Florent gaat ook benoemingen via payroll aan. Het gaat vooral om benoemingen met een mogelijk tijdelijk karakter waardoor (her-)benoemingsverplichtingen moeten worden voorkomen, zoals de benoemingen met de inzet van de werkdrumiddelen. Vanwege het niet-structurele karakter zijn de benoemingen met inzet van der werkdrumiddelen en payrollbenoemingen niet in het overzicht opgenomen. Bij aanvang van het schooljaar 2020 – 2021 ging het om in totaal 3,6 fte.

Ook de niet-structurele inzet van personeel bekostigd vanuit de subsidieregeling inhaal- en ondersteuningsprogramma's onderwijs 2020 – 2021 is niet in het overzicht vermeld. Zie hiervoor hoofdstuk 2.1.4.

Per schooljaar 2020 - 2021 zijn er 8 poolers benoemd, die voor maximaal 5,4 fte inzetbaar zijn. De poolers worden op de scholen van de stichting ingezet. Pas wanneer er voor langere tijd geen werkzaamheden op de eigen scholen zijn te verwachten, wordt detachering naar de scholen van de samenwerkende onderwijsorganisaties overlegd. Dit is in 2020 niet aan de orde geweest.

² Bron: Ministerie van OCW, DUO, CBS, geraadpleegd op 2 maart 2021 via <https://www.onderwijsiniciers.nl/kengetallen/documenten/rapporten/2019/09/19/ontwikkeling-4--tot-en-met-11-jarige-bevolking-in-de-periode-2018-2050>.

³ Fte benoemingsomvang minus duziverloffactor

Per schooljaar 2020 – 2021 is er een pilot gestart met het benoemen van een leraar met de taak van schoolopleider voor in totaal 0,9 fte. Elk schooljaar bereiken een aantal werknemers de AOW-leeftijd.

Florent verwacht de vacatures die hierdoor ontstaan in te kunnen vullen.

Het landelijke lerarentekort, maar ook de afschaffing van allerlei regelingen rondom pensioen waardoor personeelsleden langer moeten doorwerken, vraagt van Florent een goed personeelsbeleid dat bijdraagt aan het aantrekkelijk houden van het beroep, het vasthouden van leerkrachten en het aantrekken van nieuwe leerkrachten.

4.3 Balans

Balans per 31 december in €				
	2020	2021 <i>Prognose</i>	2022 <i>Prognose</i>	2023 <i>Prognose</i>
Vaste activa				
-Materiële vaste activa	2.072.497	1.990.877	1.888.011	1.609.581
-Financiële vaste activa	26.332	31.000	31.000	31.000
Totaal vaste activa	2.098.829	2.021.877	1.919.011	1.640.581
-Vorderingen	867.334	875.029	908.490	920.320
-Liquide middelen	1.650.444	1.494.805	1.352.418	1.412.685
Vlottende activa	2.517.778	2.369.834	2.260.908	2.333.005
Totaal activa	4.616.607	4.391.711	4.179.919	3.973.586
Eigen vermogen				
-algemene reserve publiek	2.419.815	2.194.711	1.973.949	1.767.616
-bestemmingsreserve publiek	0	0	0	0
-bestemmingsreserve privaat	999.083	999.083	999.083	999.083
-bestemmingsfonds publiek	0	0	0	0
-bestemmingsfonds privaat	132.278	132.278	132.278	132.278
Totaal eigen vermogen	3.551.176	3.326.072	3.105.310	2.898.977
Voorzieningen	92.519	92.000	92.000	92.000
Langlopende schulden	0	0	0	0
Kortlopende schulden	972.912	973.639	973.639	973.639
Totaal passiva	4.616.607	4.391.711	4.170.949	3.964.616



Floreant

Stichting Christelijk Primair
Onderwijs Vechtdal

4.4 Meerjarenbegroting

	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024
Baten				
3.1 Rijksbijdragen	€ 8.661.938	€ 8.547.359	€ 8.634.301	€ 8.728.693
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	€ 6.662	€ 6.662	€ 6.662	€ 6.662
3.5 Overige baten	€ 58.550	€ 50.150	€ 43.350	€ 42.100
3 Opbrengsten	€ 8.727.150	€ 8.604.171	€ 8.684.313	€ 8.777.455
Lasten				
4.1 Personeelslasten	€ 7.565.756	€ 7.453.796	€ 7.525.190	€ 7.593.013
4.2 Afschrijvingen	€ 369.020	€ 373.836	€ 358.430	€ 326.515
4.3 Huisvestingslasten	€ 356.865	€ 340.375	€ 346.600	€ 346.625
4.4 Overige lasten	€ 654.613	€ 650.926	€ 654.426	€ 659.926
4 Kosten	€ 8.946.254	€ 8.818.933	€ 8.884.646	€ 8.926.079
Financiële baten en lasten				
6.1 Financiële baten				
6.2 Financiële lasten	€ 6.000	€ 6.000	€ 6.000	€ 6.000
6 Financiële baten en lasten	€ -6.000	€ -6.000	€ -6.000	€ -6.000
Resultaat	€ -225.104	€ -220.762	€ -206.333	€ -154.624

Toelichting:

De begroting 2021 gaat uit van een tekort van € 225.104. Hierin zijn o.a. de uitgaven begroot voor de doorontwikkeling van de variagroep, de pilot met het benoemen van een leraar met de taak van schoolopleider en een projectbenoeming voor PR en marketing. Verder is er een investering meegenomen ten behoeve van een online totaaloplossing voor onder meer de schoolwebsites, apps en intranet via SchoolWapps. Er zijn extra uitgaven begroot voor duurzaamheid, waaronder zonnepanelen, CV ketels en gezondheid. Er is een budget begroot om verdere keuzes ten aanzien van de organisatieontwikkeling mogelijk te maken. En er is rekening gehouden met het hoge aantal doorverwijzingen naar het speciaal basisonderwijs.

De loonkosten zijn begroot op basis van de huidige inzet op de scholen en het bestuurskantoor. Daarnaast zijn er loonkosten opgenomen voor de verwachte instroomgroepen. Voor de tijdelijke contracten tot 1 augustus 2021 is gerekend met het voortzetten ervan na 1 augustus 2021.

Er is rekening gehouden met voortzetting van de Kosten voor Gemene Rekening. Door hier aan deel te nemen ontstaan er geen verplichtingen en worden de kosten van BTW, vanwege inhuur, voorkomen.

Er is nog geen rekening gehouden met aanpassingen in premiepercentages.

Er moet nog een nieuwe cao afgesloten worden, hier is dus ook nog geen rekening mee gehouden. Wel is er 0,7% extra eindejaarsuitkering begroot. De bekostiging hiervoor is al toegekend en voor 2020 is deze ook uitgekeerd aan het personeel. De verwachting is dat deze ook in 2021, via de nieuwe cao, wordt toegekend.

4.5 Toekomstverwachting

Floreant verwacht voor de komende jaren stabiliteit in het totaal aantal leerlingen, het personeelsverloop en de financiën. Er is een solide basis met goede financiële ratio's. Hierdoor kan de organisatie doorgaan met het hanteren van het solidariteitsbeginsel om tot een optimale inzet van het personeel op de scholen te komen. De toekomst wordt, mede gezien de gezonde financiële positie van de stichting, met vertrouwen tegemoet gezien.