

2021

Bestuursverslag



Floreant

Stichting Christelijk Primair
Onderwijs Vechtdal

DATUM VOORLOPIGE VASTSTELLING CVB: 5 MEI 2022
DATUM GOEDKEURING RVT:



Inhoud

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	5
1.2.3	Organisatiestructuur en functiescheiding	5
1.2.4	Organogram	5
1.2.5	Raad van Toezicht (RvT)	6
1.2.6	Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR)	7
1.2.7	Klachtenbehandeling	10
1.2.8	Governance & Code Goed Bestuur	10
1.2.9	Verbonden partijen	10
2.	Verantwoording beleid	11
2.1	Onderwijs & kwaliteit	11
2.1.1	Onderwijsresultaten	12
2.1.2	Inspectie van het Onderwijs	12
2.1.3	Passend onderwijs	12
2.1.4	COVID-19 en het Nationaal Programma Onderwijs (NPO)	13
2.2	Personeel en professionalisering	14
2.2.1	Strategisch personeelsbeleid	14
2.2.2	Uitkeringen na ontslag	15
2.2.3	Aanpak werkdruk	15
2.2.4	Verzuim	16
2.3	(Interne) ontwikkelingen binnen Floreat	17
2.3.1	Kindplein West	17
2.3.2	Kindplein Oost	17
2.3.3	Variagroep	17
2.3.4	Taalondersteuningspunt (TOP)	18
2.3.5	Schoolopleider	18
2.4	Huisvesting & facilitair	18
2.5	Financieel beleid	18
2.5.1	Treasury	18
2.5.2	Allocatie van middelen	19
2.5.3	Onderwijsachterstandenmiddelen	19
2.6	Risico's en risicobeheersing	19
2.6.1	Interne risicobeheersingssysteem	19
2.6.2	Belangrijke risico's	19



3.	Verantwoording financiën	20
3.1	Staat van baten en lasten	20
3.2	Financiële kengetallen	21
3.3	Verantwoording inzet middelen prestatiebox	21
3.4	Verantwoording inzet bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders	22
4.	Ontwikkelingen in meerjarig perspectief.....	23
4.1	Leerlingen.....	23
4.2	Personeelsbestand	24
4.3	Balans	25
4.4	Meerjarenbegroting (MJB).....	26
4.5	Toekomstverwachting.....	27
5.	Jaarrekening.....	28

1. Stichting Floreat

1.1 Profiel

1.1.1 Missie

De missie van Floreat 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 Floreat is:

- De scholen van Floreat 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 Floreat een veilige plek zijn voor kinderen waar ze zich optimaal kunnen ontplooiën.
- De scholen van Floreat willen elkaar naar een hoger plan tillen. De gezamenlijke inspanning moet leiden tot het adagium “morgen doen we het beter dan vandaag”.
- Floreat wil directeuren, intern begeleiders en leerkrachten van verschillende bouwen van de scholen van Floreat in lerende netwerken laten samenwerken. Zo creëren wij een synergie die de ontwikkeling van de scholen bevordert.
- Floreat wil een aantrekkelijke werkgever zijn en een lonkend perspectief voor nieuwe leerkrachten. Je wilt er bij horen!
- Floreat wil een organisatie zijn die gedreven is door gedeelde waarden. Deze waarden zijn *christelijk, betrouwbaar en betrokken*.
- Floreat 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 Floreat *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 vertalen het strategisch beleid naar hun eigen schoolplan. Het bestuur heeft met het strategisch beleid 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.

Belangrijke speerpunten voor 2022 zijn:

Onderwijskwaliteit

- Het aanpakken van leervertragingen en andere problemen door corona, o.a. met
 - Het uitvoeren van de NPO-plannen
- Het samen met de scholen periodiek blijven kijken naar de ontwikkeling van de onderwijskwaliteit
- Het doorontwikkelen van de bovenschoolse plusklas, variagroep en onderwijs aan NT2-leerlingen
- Het voorbereiden op de wettelijke verplichting om in 2023 – 2024 minimaal twee uur bewegingsonderwijs te geven (met de subsidie Impuls en Innovatie Bewegingsonderwijs)
- Het vooruitblikken op een eventuele aanpassing van de kerndoelen voor het basisonderwijs

Personeel, Organisatie en Professionalisering

- Het blijven werken aan de aantrekkelijkheid van een baan in het onderwijs, o.a. met
 - Het voortzetten van de samenwerking met regionale onderwijsbesturen in het primair onderwijs en de hogescholen en lerarenopleidingen Katholieke Pabo Zwolle, Viaa en Windesheim (met de subsidie voor Regionale aanpak personeelstekort)

- Het uitvoeren van het concept Samen Opleiden (met de subsidie Samen Opleiden en Professionaliseren)
- Het begeleiden van stagiaires en startende leerkrachten, en het coachen van leerkrachten, o.a. met
 - Het verlengen van de (pilot)inzet van de schoolopleider
- Het blijven investeren in de professionele ontwikkeling van het onderwijspersoneel, o.a. met
 - Het jaarlijks inventariseren van de loopbaanwensen, het maken van afspraken over de inzet van de uren voor professionalisering en voor duurzame inzetbaarheid, mede passend bij de leeftijdsfase van het personeelslid en met aandacht voor de belasting en de belastbaarheid van het personeelslid.
 - Het uitvoeren van de scholingsplannen
 - Het jaarlijks houden van studiedagen voor directeurs, IB-ers en medewerkers van het bestuurskantoor betreffende de professionele leergemeenschap
 - Het initiëren van aantrekkelijke leerkringen om kennis en ervaring te delen en samen verder te werken aan verdieping
- Het voorbereiden op het opstellen van het Strategisch Beleidsplan 2023 - 2027
- Het onderzoeken van samenwerkingsmogelijkheden met een andere christelijke PO-organisatie

Huisvesting en Facilitaire zaken

- Het afronden van de bouw van en het intrek nemen in het Kindplein-West
- Het verder ontwikkelen van Kindplein-Oost
- Het uitvoeren van het meerjarenonderhoudsplan, o.a. met
 - Het inhuren van een gebouwbeheerder
 - Het verder verduurzamen van de gebouwen
 - Het aantrekkelijker maken van de binnen- en buitenomgeving van de scholen
- Het verder uitvoering geven aan de visie op herkenning, profilering en imago, o.a. met
 - Het verder invoeren van de online totaaloplossing voor onder meer de websites, apps en intranet via SchoolWapps
 - Het verlengen van de opdracht (zie het vorige aandachtspunt) aan de projectleider (directeur) voor PR en marketing
 - Het op schoolniveau waar nodig mogelijk maken van eigen PR-activiteiten

Financiën

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

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	Hoogenraven in Stegeren	www.hoogenraven.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 in Dalfsen	www.abaronvandedemschool.nl
12FZ	Het Koloriet in Ommen	www.hetkoloriet.nl
12OZ	De Kardoën in Ommen	www.de-kardoën.nl

1.2.3 Organisatiestructuur en functiescheiding

Stichting Floreat 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 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.

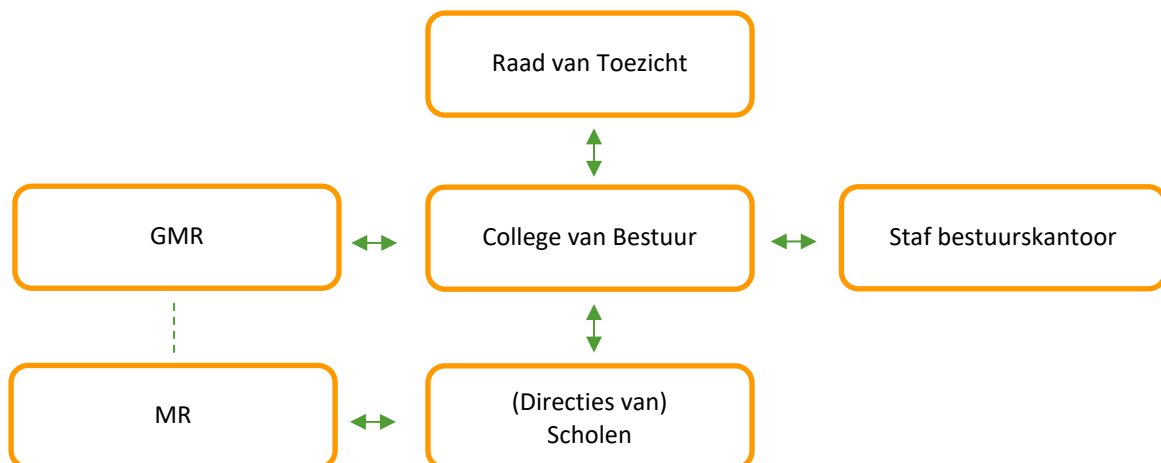
Om de organisatie te ondersteunen, is er een bestuurskantoor met in 2020 een administratief medewerker, een secretaresse, een medewerker financiële administratie, een ICT-er en een beleidsmedewerker P&O. Het bestuurskantoor staat onder leiding van de voorzitter College van Bestuur.

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 Floreat-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 Floreat 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
	M. Flim	Lid
	J.G. ten Brinke	Lid
	A. Duiveman	Lid
	J.J. Oord	Lid
Schoolleiding	M. de Brouwer	Directeur De Regenboog
	J. Kooijker	Directeur Sjaloom
	H.A Muskee	Directeur Hoogenraven en A Baron van Dedem
	G.H. Nijmeijer	Directeur Ichthus en eindverantwoordelijk directeur De Triangel
	M. Bakhuis	Directeur De Spiegel
	L. Pereboom	Directeur Ds. O.S. Cazemier
	M. Bol	Directeur Het Koloriet
	D.A. Timmerman	Directeur De Kardoer
	P. Smit	Directeur De Triangel (tot 1 augustus 2021)
	H. Meinen	Locatieleider De Triangel (per 1 augustus 2021)

1.2.5 Raad van Toezicht (RvT)

Jaarverslag 2021

Het jaar 2021 was wederom een jaar waarin we te maken hadden met Corona. Dit had invloed op het aantal schoolbezoeken wat heeft kunnen plaatsvinden door de Raad van Toezicht (RvT). Daarnaast hebben veel vergaderingen online plaatsgevonden, maar gelukkig kregen we door de zogenaamde “10-minuten gesprekken” met directeuren wel een goed beeld van de ontwikkelingen op de scholen. De opening van het Kindplein West in Ommen kon gelukkig wel gevierd worden. 2021 is het vijfde jaar voor Floreat en het vierde 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 RvT inzichtelijk gemaakt. Deze taken zijn: werkgever van de voorzitter van het College van Bestuur (CvB), de bestuurder, toezichthouder van de stichting Floreat en klankbordfunctie voor de voorzitter van het CvB.

Toezichtvisie:

In de statuten van de stichting staat het volgende: Stichting Floreat 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 is het maatschappelijk belang van grote waarde. 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:

Florent 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 directeurenberaad en de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad.

Gegevens RvT:

In 2021 zag de Raad van Toezicht er als volgt uit;

<u>Naam</u>	<u>Taak</u>	<u>Per</u>	<u>Aftredend</u>
Dhr. L. (Bert)Hallink	Voorzitter	01-01-2017 ->	01-01-2025
Dhr. M.P. (Matthijs) Flim	Lid	01-09-2017 ->	01-01-2026
Mw. J.G. (Jozanneke) ten Brinke	Lid	01-09-2017 ->	01-01-2026
Mw. A. (Annelies) Duiveman	Lid	01-12-2017 ->	01-01-2023
Dhr. J.J. (Jeroen) Oord	Lid	01-01-2021 ->	01-01-2025

Werkwijze RvT

Voor de Raad van Toezicht zijn het strategisch beleidsplan, de begroting en het jaarverslag belangrijke 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 twee 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

Aan het begin van het jaar heeft de Raad van Toezicht afscheid genomen van de heer Klaassen. Na een sollicitatieprocedure en warme overdracht heeft de heer Oord de vrijgekomen plaats ingevuld. De RvT heeft in 2021 vijf 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 en het ziekteverzuim. Daarnaast is er een presentatie gehouden over de onderwijskwaliteit van de verschillende scholen. De tevredenheid onder werknemers, leerlingen en ouders is beperkt aan de orde geweest. Een aantal keren heeft een schooldirecteur aan het begin van een vergadering zijn/haar school gepresenteerd. Dit ging in de vorm van een 10-minuten gesprek. Het ging dan om de visie, ontwikkelingen en actuele zaken. Verder is er inhoudelijk gesproken over het "Kader Governance" waarin de hard en soft controls zijn opgenomen. Daarnaast is er regelmatig met de bestuurder overleg geweest over de aanpak van het onderwijs ten tijde van Corona.

De GMR en afgevaardigden van de RvT hebben tweemaal vergaderd. Er is o.a. gesproken over de stip op de horizon (visie Florent) en het samenspel tussen de GMR en de bestuurder.

De RvT heeft in 2021 de volgende onderwerpen goedgekeurd:

- o Jaarverslag en jaarrekening 2020 (juni 2021)
- o Begroting 2022 (december 2021)

Florent werkt volgens de code Goed Bestuur PO en heeft niet de intentie hiervan af te wijken. Stichting Florent 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 Florent 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 2020 - 2021

1 Inleiding

Voor u ligt het jaarverslag 2020-2021 van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) van Floreat, 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 Floreat. 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 2020-2021 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 alle GMR bijeenkomsten online via Teams plaatsgevonden, elkaar fysiek ontmoeten was niet mogelijk.

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 2020 t/m juli 2021 was de samenstelling als volgt:

Oudergeleding: (OG-GMR)

Martijn Visker (De Kardoen)
Frederieke Bakker (A. Baron van Dedem)
Julia Hazeloop (Het Koloriet)
Esther Aalberts (Cazemierschool)
Gert-jan Grotenhuis (De Kardoen)

Personeelsgeleding: (PG-GMR)

Elfriede Mol (Het Koloriet)
Clarinda Poelarends (Baron van Dedem)
Miranda van Lohuizen (De Spiegel)
Lianne Lammers (Ichthus)
Yvonne Boers (CBS Sjaloom)

Een van de primaire taken van de GMR is het zorgdragen voor continuïteit na aftreden van GMR-leden. In september 2020 was er nog 1 vacante plek in de oudergeleding. Tevens een GMR lid die langdurig afwezig was in verband met ziekte. Zowel de vacante plek als vervanging kon vlot gerealiseerd worden. Aan het eind van het schooljaar traden drie leden af. Het werven van nieuwe leden verliep moeizaam. Desondanks is het gelukt om drie nieuwe GMR-leden welkom te mogen heten, wetende twee leden personeel en één ouderlid. Verkiezingen waren niet nodig en alle kandidaten zijn toegetreden tot de GMR.

De GMR wordt vanaf september 2021 gevormd door de volgende personen:

Oudergeleding: (OG-GMR)

Martijn Visker
Esther Aalberts
Gert Jan Grotenhuis
Julia Hazeloop
Mareike Harink

Personeelsgeleding: (PG-GMR)

Elfriede Mol
Miranda van Lohuizen
Yvonne Boers
Agnes van de Snel
Aline Kerkdijk

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)- Gert Jan Grotenhuis (2023)

4 Taakverdeling 2020-2021

1e Voorzitter: Martijn Visker
1e Secretaris: Clarinda Poelarends
2e secretaris: Lianne Lammers

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.

Via een 'Ter info', verzorgd door de secretaris, werd via mail een korte samenvatting van GMR bijeenkomsten gedeeld onder personeelsleden, medezeggenschapsraad en ouders.

5 Overleg met directeur – bestuurder

Voorafgaand aan de GMR-vergadering hadden de voorzitter en secretaris agenda-overleg met de 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 van-uit het ministerie van Onderwijs werden gevolgd en besproken. Een veel besproken onderwerp gedurende dit schooljaar was de situatie rondom Corona, met schoolsluiting en thuisonderwijs als gevolg.

6 Overzicht van besproken onderwerpen en de daarbij genomen besluiten

Besluitenlijst GMR 2020-2021, vanaf september 2020

Nr.	datum	Besluit
1	24-09-2020	Jaarverslag GMR 2019-2020 vastgesteld
2	24-09-2020	Vergaderrooster/jaarkalender 2020-2021 vastgesteld
3	24-09-2020	Instemming Arbobeleid.
4	24-09-2020	Instemming Lief en Leed
5	24-09-2020	Besluit samenwerking te zoeken met mevr. C. Rhebergen
6	04-11-2020	Medezeggenschapsreglement vastgesteld
7	04-11-2020	Medezeggenschapstatuut vastgesteld
8	04-11-2020	Personeelsgeleding stemt in met beleidsstuk 'Functiegebouw'
9	02-03-2021	Begroting vastgesteld
10	15-04-2021	Bestuursformatieplan vastgesteld (Personeelsgeleding ingestemd)

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

In kader van verbondenheid, betrokkenheid en creëren van synergie heeft er twee keer een overleg plaatsgevonden tussen voorzitters van de Medezeggenschapsraden en de GMR, wetende op 16 november 2020 en 1 juni 2021. Bijna alle scholen werden vertegenwoordigd tijdens deze georganiseerde bijeenkomsten. Gespreksonderwerpen tijdens deze avonden hadden

betrekking op de organisatie van de medezeggenschapsraden, de communicatie tussen MR en schoolleiding, vacante plekken binnen de GMR, PR binnen de scholen en basistraining (G)MR. Tevens aandacht voor ervaringen rondom corona met schoolsluiting en thuisonderwijs als gevolg en de gelden die vanuit de Overheid beschikbaar worden gesteld vanuit het NPO. 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 en om elkaar wat meer structureel te contacteren.

8 Jaarlijks overleg met de Raad van Toezicht

Tijdens het overleg zijn de ambities van zowel de GMR als van de Raad van Toezicht besproken. De ambities van beide organen hebben betrekking op het versterken van de samenwerking en communicatie tussen Colle-ge van Bestuur, Raad van Toezicht en GMR. De Raad van Toezicht heeft hierbij een externe deskundige ge-raadpleegd. Deze externe deskundige zal in het nieuwe schooljaar samenwerking zoeken met de leden GMR. Daarnaast is er vanuit de Raad van Toezicht aandacht voor 'de toekomst' van Florent en vanuit de GMR het proces van bewaken van continuïteit en borging binnen GMR. De situatie rondom Corona met in december een tweede schoolsluiting als gevolg zorgde opnieuw voor het delen van ervaringen rondom de protocollen en het thuisonderwijs.

Aldus vastgesteld door de GMR op 30 september 2021

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 2021 zijn de heer J. Tammeling en mevrouw H. Warmelink.

In 2021 zijn de vertrouwenspersonen twee keer benaderd zonder dat er een officiële klacht is ingediend. Beide kwesties zijn naar tevredenheid afgewikkeld.

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 november 2020 ingestemd met een nieuwe Code Goed Bestuur die per 1 januari 2021 is ingegaan. 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.

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.

Floreat 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 2021 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 met 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 verleent 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

Floreat 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.

Floreat 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 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).

Floreat 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!

Het schoolbestuur is in de eerste plaats zelf verantwoordelijk voor de onderwijskwaliteit van haar scholen. Zij houdt hier zelf toezicht op. Floreat doet dit onder meer door cyclisch samen met de scholen te kijken naar de ontwikkeling van de onderwijskwaliteit. Ook binnen het IB-netwerk wordt actief gewerkt aan het delen en het vergroten van kennis over de onderwijskwaliteit. Wanneer de scholen laten zien dat hun kwaliteit op orde is, kan de Inspectie van het Onderwijs, als extern toezichthouder, meer afstand houden.

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

- Het gebruik maken van het kwaliteitssysteem WMK-PO en ParnasSys/Ultimview
- 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).

Tot slot is er een werkgroep Onderwijskwaliteit gestart, bestaande uit directeuren, om dit thema verder uit te werken continu aandacht te geven.

De onderwijskwaliteit wordt in dit jaarverslag en in de schooljaarverslagen verantwoord.

2.1.1 Onderwijsresultaten

Alle scholen maken gebruik van methode-gebonden toetsen. Elke school analyseert en bespreekt de toets-resultaten 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 onderwijsresultaten van de scholen zijn te vinden via www.scholenopdekaart.nl.

2.1.2 Inspectie van het Onderwijs

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. Tevens heeft de inspectie met een aantal scholen telefonisch de onderwijskwaliteit op de school besproken en ook hieruit bleek dat er geen aanleiding was voor diepgaandere onderzoeken. Het regulier vierjaarlijks onderzoek zal daarom op een later tijdstip plaatsvinden, in principe in schooljaar 2021 - 2022 of schooljaar 2022 - 2023.

Een school moet minimaal voldoen aan de basiskwaliteit die de onderwijsinspectie bepaald. 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/>.

Scholen die vanwege coronabesmettingen sluiten en na sluiting weer opengaan, zijn door de inspectie dringend opgeroepen dit te melden via een meldpunt. Dit om zicht te houden op de continuïteit van het onderwijs. De school is op 24 november 2021 gesloten als gevolg van COVID-19 en is op 29 november 2021 heropend.

2.1.3 Passend onderwijs

Zoals genoemd in hoofdstuk 2.1. stelt Florent zich met passend onderwijs tot doel ervoor te zorgen dat elk kind het beste uit zichzelf haalt. De scholen bieden hierom o.a. met inzet van de middelen binnen lumpsum extra hulp aan leerlingen die dit nodig hebben.

Alle scholen hebben een schoolondersteuningsprofiel (SOP). Hierin heeft elke school vastgelegd hoe zij de ondersteuning van leerlingen invult. Er staat in wat de basisondersteuning is en welke extra ondersteuning de school kan bieden met hulp van het samenwerkingsverband. Het SOP is maximaal vier jaar geldig. Binnen die vier jaar wordt de inhoud opnieuw bekeken en zo nodig aangepast. De MR van de school heeft adviesrecht. Informatie over de SOP in de vinden in te schoolgids, op de website van de school en via de link <https://www.veldvaartenvecht.nl/ommenu/schoolondersteuningsprofiel-ommen>.

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

Bestedingsplan inzet ondersteuningsgelden bestuursbudget Passend Onderwijs	
Door het bestuur ontvangen gelden voor ondersteuning	€ 207.535
Inzet bestuursbudget passend onderwijs	
1. Leerlingbegeleiding en -onderzoeken door onderwijsadviesbureau en/of schoolbegeleidingsdienst	€ 30.220
2. Bijdrage voor facilitering IB-ers op de scholen	€ 177.315
	€ 207.535

Toelichting bij de verantwoording van de inzet van de SWV-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 in december 2021 eenmalig een bedrag van € 82.000. De inzet van die extra middelen wordt in de jaarrekening 2021 verantwoord als extra bijdrage voor de facilitering van de IB-ers op de scholen in de voorliggende jaren.

2.1.4 COVID-19 en het Nationaal Programma Onderwijs (NPO)

De impact van de wereldwijde uitbraak van het coronavirus is groot en vraagt veel aanpassingsvermogen van iedereen. Ook het onderwijs is voor een ongekende opgave komen te staan. Scholen hebben in korte tijd twee keer de omslag naar afstandsonderwijs gemaakt, hebben noodopvang geregeld en hebben scholen ingericht op de anderhalvemeterregel. Dit heeft grote gevolgen voor leerlingen, ouders en personeel. Bovendien hebben scholen moeten anticiperen op uitval van personeel. Voor de scholen van Floreant is het in het schooljaar 2021 - 2022 vooral moeilijk een vervangende leraar bij kort- en langdurende ziekte en bij andersoortig verlof te vinden.

Met extra geld uit het Nationaal Programma Onderwijs kunnen scholen hun leerlingen en leraren helpen coronavertragingen aan te pakken. Voor de zomer van 2021 hebben onze scholen met instemming van de MR-en een schoolprogramma gemaakt. Dat schoolprogramma is gebaseerd op een analyse van de behoeften van leerlingen. Alle scholen hebben hiervoor een schoolscaan gemaakt. Er zijn doelen geformuleerd om – met het extra geld uit het NPO – passende interventies uit een menukaart uit te voeren binnen het schoolprogramma. Het gaat vooral om extra inzet van personeel (zo'n 77%).

In het schooljaar 2021 - 2022 krijgt het bestuur voor elke basisschool per leerling € 700 voor een eigen schoolprogramma.

Bestedingsplan inzet NPO situatie op 31 december 2021	
Budget NPO t/m december 2021	€ 368.004
Salariskosten NPO	€ 87.911
Salariskosten extern personeel/personeel niet in loondienst (PNIL)	€ 53.922
Materiële kosten NPO	€ 35.768
Afschrijvingslasten NPO	€ 31.186
Gereserveerd/doorgeschoven naar 2022	€ 159.217
	€ 368.004

2.2 Personeel en professionalisering

2.2.1 Strategisch personeelsbeleid

In het strategisch beleidsplan 2019 – 2023 vermeldt Floreat 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 Floreat optimaal wil investeren in professionalisering en ontplooiingsmogelijkheden van de leraren die bij Floreat 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 Floreat 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 Floreat een bekende en interessante werkgever zijn.

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 Floreat 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 Floreat 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. In het bestuursformatieplan en het meerjarenformatiebeleid wordt onder meer weergegeven op welke wijze de formatieve middelen op organisatie- en schoolniveau worden ingezet en hoe zich deze verhouden ten opzichte van de personele lasten in de komende jaren.
- **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;
 - ✓ Floreat is een organisatie waar respect de basishouding is: wij communiceren constructief, eerlijk en transparant;
 - ✓ Floreat 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.

Vanuit de besturingsfilosofie heeft het bestuur van Florent 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 blijven werken aan de aantrekkelijkheid van een baan in het onderwijs, o.a. met
 - Het voortzetten van de samenwerking met regionale onderwijsbesturen in het primair onderwijs en de hogescholen en lerarenopleidingen Katholieke Pabo Zwolle, Viaa en Windesheim (met de subsidie voor Regionale aanpak personeelstekort)
 - Het uitvoeren van het concept Samen Opleiden (met de subsidie Samen Opleiden en Professionaliseren)
- Het begeleiden van stagiaires en startende leerkrachten, en het coachen van leerkrachten, o.a. met
 - Het verlengen van de (pilot)inzet van de schoolopleider
- Het blijven investeren in de professionele ontwikkeling van het onderwijspersoneel, o.a. met
 - Het jaarlijks inventariseren van de loopbaanwensen, het maken van afspraken over de inzet van de uren voor professionalisering en voor duurzame inzetbaarheid, mede passend bij de leeftijdsfase van het personeelslid en met aandacht voor de belasting en de belastbaarheid van het personeelslid.
 - Het uitvoeren van de scholingsplannen.
In 2021 is er (mede op basis van de scholingsplannen) € 126.758 besteed aan nascholing.
 - Het jaarlijks houden van studiedagen voor directeuren, IB-ers en medewerkers van het bestuurskantoor betreffende de professionele leergemeenschap
 - Het initiëren van aantrekkelijke leerkringen om kennis en ervaring te delen en samen verder te werken aan verdieping.
In 2021 is het IB-netwerk structureel bijeen geweest.

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.

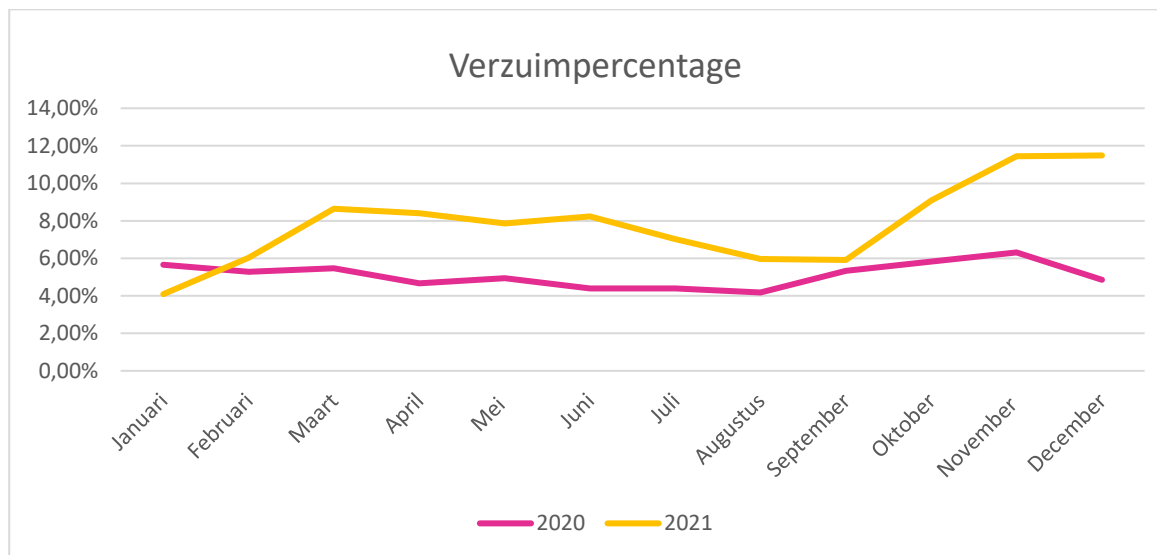
In 2021 waren er geen kosten voor uitkeringen na ontslag.

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 werkdrukkiddelen. Het overgrote deel wordt ingezet voor personeel. Soms brengt een keuze voor een bestedingsdoel meerjarige verplichtingen met zich mee. Dergelijke keuzes hebben dan ook consequenties voor het gesprek over en de inzet van de extra middelen voor aanpak van de werkdruk voor de komende schooljaren. Daar waar mogelijk worden verplichtingen voorkomen door te kiezen voor een benoeming via payroll. Florent ontvangt voor het schooljaar 2020 – 2021 € 243,86 en voor het schooljaar 2021 – 2022 € 258,67 per leerling.

Bestedingsplan inzet middelen werkdrukverlaging (WDV) situatie op 31 december 2021	
Budget WDV t/m december 2021	€ 321.230
Salariskosten WDV	€ 167.492
Salariskosten extern personeel/personeel niet in loondienst (PNIL)	€ 31.495
Materiële kosten WDV	€ 10.508
Doorgeschoven naar 2022	€ 111.735
	€ 321.230

2.2.4 Verzuim



Toelichting: Het gemiddeld ziekteverzuimpercentage in 2021 voor de organisatie als geheel is 7,9%. Dit is een toename ten opzichte van het gemiddelde van 5,1% in 2020. Vooral het hoge verzuimpercentage in november en december 2021 springt eruit. Voor het onderwijs is deze hoge stijging in genoemde maanden ook landelijk gemeten ¹, waarbij griep en COVID-19 het meeste verzuim heeft veroorzaakt. Een vergelijk met het landelijk gemiddelde over 2020 is niet mogelijk omdat het percentage voor het primair onderwijs nog niet beschikbaar is.

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

Floreat 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 loopbaanwensen en in het functioneringsgesprek;
 - professionalisering;
 - loopbaanbegeleiding.
- de arbeidsomstandigheden, zoals:
 - het uitvoeren van een risico-inventarisatie en –evaluatie (RI&E);
 - het structureel afnemen van vragenlijsten.

¹ Bron: Arboned en HumanCapitalCare, geraadpleegd via <https://www.aob.nl/nieuws/arbodiensten-zien-hoogste-stijging-ziekmeldingen-in-onderwijs-ooit/>

- 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 voor het werken aan duurzame inzetbaarheid;
 - het in bruikleen geven van een laptop aan elke werknemer;
 - het treffen van regelingen en faciliteiten voor het personeel (deelname pensioen, mogelijkheid tot thuiswerken, collectieve verzekeringen, onkostenvergoedingen, fietsplan et cetera).

2.3 (Interne) ontwikkelingen binnen Floreat

In 2021 is er blijvend aandacht besteed aan het doorontwikkelen van de Floreat-organisatie. De ondersteuning van het onderwijs vanuit het bestuurskantoor heeft verdere vorm gekregen en de samenwerking tussen directeuren en IB-ers is geïntensiveerd.

2.3.1 Kindplein West



In juni 2021 is de symbolische eerste steen van het nieuwe schoolgebouw Kindplein West gelegd. Eind 2021 is het energieneutrale gebouw opgeleverd, waarna de onderbouw van Het Koloriet is verhuisd. De bovenbouw is geheel 2021 gehuisvest geweest in de oude Julianaschool aan de Sandbergstraat in Ommen. Zij verhuizen medio 2022.

2.3.2 Kindplein Oost



In december 2021 hebben de deelnemende scholen en de gemeente Ommen een visiedocument ondertekend waarin de bouwstenen voor Kindplein Oost zijn opgenomen. Daarmee leggen CBS De Kardoën en OBS Het Palet vast hoe zij in de toekomstige situatie het onderwijs vorm willen geven.

2.3.3 Variagroep

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 was al gehuisvest bij CBS De Spiegel in Dalfsen en is per schooljaar 2021 – 2022 ook gestart op de school De Kardoën in Ommen.

2.3.4 Taalondersteuningspunt (TOP)

In 2021 heeft Floreat voorbereidingen getroffen voor het inrichten van een taalondersteuningspunt. Een taalondersteuningspunt is een onderwijsvoorziening voor nieuwkomers of NT2 leerlingen die al iets langer in Nederland zijn. De TOP-klassen zijn een initiatief van de besturen Floreat, OOO en PCO-N. Het is de bedoeling dat er in de kernen Ommen, Dalfsen en Nieuwleusen een TOP-klas wordt opgezet. Per 1 februari 2022 start de TOP-klas locatie CBS De Kardoer, een voorziening die voor alle scholen in Ommen toegankelijk is.

2.3.5 Schoolopleider

De proef een leraar de taak van schoolopleider te geven, wordt met nog een schooljaar verlengd, aangezien de schoolopleider zijn taak vanwege de COVID-pandemie niet optimaal heeft kunnen uitvoeren. Bovendien heeft hij in de COVID-periode erg veel ingevallen. De schoolopleider begeleidt studenten en stagiaires, begeleidt en coacht 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 Floreat zijn, waar mogelijk, al voorzien van zonnepanelen en is ledverlichting geïnstalleerd. De eerste effecten daarvan zijn inmiddels te zien in het energieverbruik. Binnen Floreat 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 2021 is het onderhoud overeenkomstig het MJOP uitgevoerd.

2.5 Financieel beleid

Het financieel beleid van Floreat 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 volgt de visie van de stichting en de scholen.

Floreat 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 bovenscholse 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 2021 geen liquiditeitsproblemen voorgedaan.

2.5.2 Allocatie van middelen

Met het vaststellen van de meerjarenbegroting 2022 - 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:

- o 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.
- o De overige inkomsten worden bovenschools toegewezen.

2.5.3 Onderwijsachterstandenmiddelen

Vanaf het schooljaar 2019 – 2020 worden de middelen voor onderwijsachterstanden van basisscholen op een andere manier verdeeld. Via de zogenoemde CBS-indicator heeft het Rijk beter in beeld op welke basisscholen de achterstandenproblematiek het grootst is. In 2021 ontving Floreat voor de scholen Hoogenraven en De Triangel een bedrag van € 7.807 voor onderwijsachterstanden, 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. Ook de senior medewerker financiën, de beleidsmedewerker P&O en het administratiekantoor Akorda in Zwolle hebben de voorzitter CvB hierbij naar volle tevredenheid ondersteund. 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

Floreat 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. Op 1 oktober 2021 hebben de scholen samen 1251 leerlingen. De directeuren van de scholen verwachten voor de komende jaren een groei van het totaal aantal leerlingen. Zie hoofdstuk 4.1. 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 Floreat een goed personeelsbeleid dat bijdraagt aan het aantrekkelijk houden van het beroep, het vasthouden van leerkrachten en het aantrekken van nieuwe leerkrachten. Floreat verwacht de vacatures die de komende jaren ontstaan vanwege uitstroom van oudere werknemers te kunnen invullen.

Vanaf januari 2023 krijgt het primair onderwijs te maken met een vereenvoudiging van de bekostiging. De bekostiging wordt dan o.a. per kalenderjaar vastgesteld op basis van een nieuwe teldatum, te weten 1 februari van het vorige kalenderjaar. Vanaf dat moment zal die nieuwe teldatum ook in de verschillende beleidsplannen van de organisatie terugkomen. Door de vereenvoudiging van de bekostiging ontvangt Floreat vanaf 2023 iets minder geld.

Vanaf 2023 is het verplicht om minimaal 2 uur per week bewegingsonderwijs (of gymlessen) te geven aan alle leerlingen op de basisschool. De scholen van Floreant bereiden zich hier op voor door plannen te ontwikkelen voor meer bewegingsonderwijs of voor het stimuleren van extra bewegen tijdens de schooldag (mede met de subsidie Impuls en Innovatie Bewegingsonderwijs).

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 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
Baten			
Rijksbijdragen	9.542.659	8.661.937	8.871.516
Overige overheidsbijdragen	50.593	6.662	48.082
Overige baten	93.279	58.550	90.458
Totaal baten	9.686.531	8.727.149	9.010.056
Lasten			
Personele lasten	8.214.018	7.565.756	7.800.237
Afschrijvingen	416.095	369.022	381.420
Huisvestingslasten	406.006	356.865	444.696
Overige lasten	793.351	654.613	693.059
Totaal lasten	9.829.470	8.946.256	9.319.413
Saldo baten en lasten	-142.939	-219.107	-309.357
Financiële baten en lasten			
Financiële baten	25	0	480
Financiële lasten	5.645	6.000	2.108
Resultaat	-148.559	-225.107	-310.985

Analyse van het resultaat:

Het kalenderjaar 2021 is afgesloten met een negatief resultaat van € 148.559.

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

- de middelen uit het Nationaal Programma Onderwijs van € 368.000
- een subsidie voor extra handen in de klas van € 178.000
- een indexering op de bekostiging van € 220.000
- een groeiformatie van € 60.000
- de subsidie voor Impuls en Innovatie Bewegingsonderwijs van € 14.600
- een afroming van een SWV-reserve van € 82.000

De personele lasten zijn hoger dan begroot. Onder andere doordat alle werknemers in november 2021 met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2021 een loonsverhoging van 2,25 % hebben gekregen (CAO akkoord PO). Ook de werknemers die in 2021 uit dienst zijn gegaan. Daarnaast is in december 2021 de eindejaarsuitkering eenmalig verhoogd van 6,3 % naar 6,5%. Verder is er met de middelen uit het NPO en voor extra handen in de klas voor € 319.800 extra personeel ingezet. Er is met de groeiformatie extra personeel ingezet. De salariskosten voor vervanging bij ziekte en verlof zijn hoger dan begroot, maar daar tegenover staat ook een hogere uitkering van het Vervangingsfonds en het UWV. De nascholingskosten zijn € 38.000 hoger dan begroot. Ook de kosten voor de verzuimbegeleiding zijn hoger dan begroot.

De afschrijvingen zijn hoger dan begroot door onder andere een NPO-investering.

De huisvestingslasten zijn € 49.000 hoger dan begroot door onder andere extra schoonmaakkosten als gevolg van de coronacrisis en extra onderhoud.

De overige instellingslasten zijn hoger dan begroot door onder andere hogere kosten voor licenties, leermethodes, klein inventaris, kunstzinnige en culture vorming.

3.2 Financiële kengetallen

Financiële kengetallen		
	Realisatie 2021	Realisatie 2020
Solvabiliteit 1	0,79	0,78
Solvabiliteit 2	0,82	0,80
Rentabiliteit	-0,02	-0,03
Liquiditeit	2,62	2,69
Weerstandsvermogen	0,13	0,17

Toelichting:

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 inspectie hanteert voor dit kengetal een ondergrens van 0,3.

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 hebben tot 1 augustus 2021 in de lumpsumbekostiging ook een bedrag voor de zogenoemde prestatiebox ontvangen. Floreant heeft het budget voor de periode januari – juli 2021 van € 163.675 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 ontwikkellijnen

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 ontwikkellijnen. 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.

Met ingang van 1 augustus 2021 is de prestatiebox deels vervangen door de bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders (zie hoofdstuk 3.4.). Het overige deel van de prestatiebox is toegevoegd aan de bekostiging voor personeels- en arbeidsmarktbeleid.

3.4 Verantwoording inzet bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders

Schoolbesturen ontvangen per 1 augustus 2021 in de lumpsumbekostiging een bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders. Voor het schooljaar 2021 – 2022 gaat het om een bedrag van € 94,20 per leerling. Florent heeft het budget voor de periode augustus – december 2021 van € 49.377 o.a. ingezet voor het begeleiden van stagiaires en startende leerkrachten, en het coachen van leerkrachten door de schoolopleider. Over de besteding van deze middelen vindt gemeenschappelijke besluitvorming plaats met de personeelsgeleding van de (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad.

4. Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

4.1 Leerlingen

04ED CBS De Regenboog	werkelijk	<i>prognose</i>	<i>prognose</i>	<i>prognose</i>
	1-10-2021	1-10-2022	1-10-2023	1-10-2024
4 t/m 7 jaar	30	30	30	30
>= 8 jaar	54	46	40	40
totaal	84	76	70	70
05NA CBS Sjaloom	werkelijk	<i>prognose</i>	<i>prognose</i>	<i>prognose</i>
	1-10-2021	1-10-2022	1-10-2023	1-10-2024
4 t/m 7 jaar	66	56	56	59
>= 8 jaar	44	56	59	59
totaal	110	112	115	118
05PQ CBS Hoogenraven	werkelijk	<i>prognose</i>	<i>prognose</i>	<i>prognose</i>
	1-10-2021	1-10-2022	1-10-2023	1-10-2024
4 t/m 7 jaar	17	21	21	20
>= 8 jaar	18	17	13	19
totaal	35	38	34	39
05QN CBS Ichthus	werkelijk	<i>prognose</i>	<i>prognose</i>	<i>prognose</i>
	1-10-2021	1-10-2022	1-10-2023	1-10-2024
4 t/m 7 jaar	45	34	40	40
>= 8 jaar	46	51	50	50
totaal	91	85	90	90
09BS CBS De Spiegel	werkelijk	<i>prognose</i>	<i>prognose</i>	<i>prognose</i>
	1-10-2021	1-10-2022	1-10-2023	1-10-2024
4 t/m 7 jaar	171	175	175	178
>= 8 jaar	181	181	183	184
totaal	352	356	358	362
09YI CBS Ds. O.S. Cazemier	werkelijk	werkelijk	<i>prognose</i>	<i>prognose</i>
	1-10-2021	1-10-2022	1-10-2023	1-10-2024
4 t/m 7 jaar	44	42	42	42
>= 8 jaar	36	47	52	50
totaal	80	89	94	92
10QO CBS A. Bvd	werkelijk	<i>prognose</i>	<i>prognose</i>	<i>prognose</i>
	1-10-2021	1-10-2022	1-10-2023	1-10-2024
4 t/m 7 jaar	20	25	21	20
>= 8 jaar	23	24	29	28
totaal	43	49	50	48
12FZ CBS Het Koloriet	werkelijk	<i>prognose</i>	<i>prognose</i>	<i>prognose</i>
	1-10-2021	1-10-2022	1-10-2023	1-10-2024
4 t/m 7 jaar	91	95	95	90
>= 8 jaar	81	82	87	90
totaal	172	177	182	180
12OZ CBS De Kardoer	werkelijk	<i>prognose</i>	<i>prognose</i>	<i>prognose</i>
	1-10-2021	1-10-2022	1-10-2023	1-10-2024
4 t/m 7 jaar	126	120	115	116
>= 8 jaar	123	125	131	130
totaal	249	245	246	246
12WO CBS De Triangel	werkelijk	<i>prognose</i>	<i>prognose</i>	<i>prognose</i>
	1-10-2021	1-10-2022	1-10-2023	1-10-2024
4 t/m 7 jaar	19	24	24	21
>= 8 jaar	16	12	13	16
totaal	35	36	37	37
Totaal Floreat	1251	1263	1276	1282

Versie 2 december 2021

Toelichting:

Op 1 oktober 2021 hebben de scholen samen 1251 leerlingen. De directeuren van de scholen verwachten voor de komende jaren een groei van het totaal aantal leerlingen. Per school zijn er verschillen, ook in de verdeling tussen onder- en bovenbouwleerlingen. 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 licht dalen. Mogelijk dat door verdere nieuwbouwplannen in de gemeenten Dalfsen en Ommen het aantal potentiële leerlingen stabiel zal blijven dan wel licht zal stijgen.

4.2 Personeelsbestand

Formatieplan in fte ² meerjarenperspectief				
	2021 – 2022	2022 – 2023	2023 – 2024	2024 - 2025
Scholen			prognose	prognose
Directeur	6,6	6,6	6,5	6,5
Leraar (OP)	70,0	69,3	69,3	69,3
Leraarondersteuner/onderwijsassistent (OOP)	2,7	2,9	2,9	2,9
Administratieve medewerker (OOP)	0,6	0,6	0,6	0,6
Onderhoudsmedewerker/conciërge (OOP)	1,8	1,9	1,9	1,9
Schoolschoonmaker (OOP)	1,0	1,0	1,0	1,0
Overig bovenschools				
Pool (OP)	5,0	5,0 - 5,8	5,0 - 5,8	5,0 - 5,8
Plusklas/variagroep (OP)	1,8	1,8	1,8	1,8
Schoolopleider (OP)	0,9	0,9	0,9	0,9
Bestuurskantoor				
Voorzitter College van Bestuur	1,0	1,0	1,0	1,0
OOP	1,4	1,4	1,4	1,4
Bovenschoolse taken (ICT en IB)	1,0	1,0	1,0	1,0

Toelichting:

Er is een doorkijk gemaakt voor de komende schooljaren, met het doel een beeld te krijgen van de reguliere formatieve ontwikkelingen. Bij ongewijzigd beleid en op basis van de leerlingprognose, de verwachte uitstroom en de invulling van vacatures leidt het tot bovenstaand overzicht.

Bij aanvang van het schooljaar 2021 - 2022 zijn er 9 poolers (waaronder een onderwijsassistent) benoemd, die voor maximaal 5 fte inzetbaar zijn. Lopende het schooljaar zijn er 2 poolers bijgekomen, die voor 1,2 fte inzetbaar zijn. Een aantal poolers moest ingezet worden op langdurende vervanging. Hierdoor waren er minder poolers beschikbaar voor kortdurende ziektevervangings.

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 2021 niet aan de orde geweest.

De pilot met het benoemen van een leraar met de taak van schoolopleider wordt verlengd met het schooljaar 2022 – 2023, en zal dan worden geëvalueerd. Voorlopig blijft een toekenning van in totaal 0,9 fte begroot voor de begeleiding van studenten en stagiaires, de begeleiding en coaching van startende leerkrachten en (nieuwe) werknemers en voor poolwerkzaamheden.

² Fte benoemingsomvang minus duziverloffactor

Floreat gaat ook benoemingen via payroll aan. Het gaat dan vooral om benoemingen met een mogelijk tijdelijk karakter waardoor (her-)benoemingsverplichtingen moeten worden voorkomen, zoals benoemingen met inzet van de werkdrumiddelen en NPO-middelen. De payrollbenoemingen zijn niet in bovenstaande cijfers opgenomen. Bij aanvang van het schooljaar 2021 – 2022 ging het om in totaal 0,8 fte onderwijzend personeel (OP) en 5,05 fte onderwijsondersteunend personeel (OOP).

De komende schooljaren bereiken een aantal werknemers de AOW-leeftijd. Floreat 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 Floreat 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 €				
	2021	2022 <i>Prognose</i>	2023 <i>Prognose</i>	2024 <i>Prognose</i>
Vaste activa				
-Materiële vaste activa	2.230.116	2.246.420	1.905.709	1.735.611
-Financiële vaste activa	23.153	23.000	23.000	23.000
Totaal vaste activa	2.253.269	2.269.420	1.928.709	1.758.611
-Vorderingen	563.609	115.000	115.000	115.000
-Liquide middelen	1.515.235	1.366.638	1.404.202	1.213.373
Vlottende activa	2.078.844	1.481.638	1.519.202	1.328.373
Totaal activa	4.332.113	3.751.058	3.447.911	3.086.984
Eigen vermogen				
-algemene reserve publiek	2.073.590	1.706.543	1.403.396	1.042.469
-bestemmingsreserve publiek	159.217	0	0	0
-bestemmingsreserve privaat	1.006.640	1.007.000	1.007.000	1.007.000
-bestemmingsfonds publiek	54.059	54.000	54.000	54.000
-bestemmingsfonds privaat	145.952	146.000	146.000	146.000
Totaal eigen vermogen	3.439.487	2.913.543	2.610.396	2.249.469
Voorzieningen	100.582	101.000	101.000	101.000
Kortlopende schulden	792.073	736.515	736.515	736.515
Totaal passiva	4.332.113	3.751.058	3.447.911	3.086.984

4.4 Meerjarenbegroting (MJB)

MJB	Realisatie	Begroting	Begroting	Begroting
	2021	2022	2023	2024
BATEN	€	€	€	€
Rijksbijdragen	9.542.659	9.172.199	9.150.213	8.825.740
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	50.593	34.256	34.256	34.256
Overige baten	93.279	43.550	43.550	43.550
Totaal baten	9.686.531	9.250.005	9.228.019	8.903.546
LASTEN				
Personeelslasten	8.214.018	8.229.704	8.013.986	7.835.406
Afschrijvingen	416.095	467.696	461.711	407.598
Huisvestingslasten	406.006	356.150	356.150	347.150
Overige lasten	793.351	714.248	690.819	665.819
Totaal lasten	9.829.470	9.767.798	9.522.666	9.255.973
Saldo baten en lasten	-142.939	-517.793	-294.647	-352.427
Saldo financiële bedrijfsvoering	-5.620	-8.500	-8.500	-8.500
Resultaat	-148.559	-526.293	-303.147	-360.927
Hierin begrepen incidentele baten/lasten		-394.007		

Toelichting:

De begroting 2022 gaat uit van een tekort van € 526.293. Hierin is o.a. een afboeking van de vordering op het ministerie van OCW meegenomen als gevolg van de invoering van de vereenvoudigde bekostiging per 1 januari 2023. Het genormaliseerde resultaat (dus zonder afboeking) wordt een tekort van € 132.286.

De Rijksbijdragen zijn gebaseerd op het vastgestelde leerlingaantal, de leerlingenprognose en de bekende/berekende subsidiebatens, waarbij er voor de MJB nog geen rekening is gehouden met een indexering.

Er zijn uitgaven begroot voor de doorontwikkeling van de bovenschoolse plusklas, variagroep en het onderwijs aan NT2-leerlingen, de voortzetting van de begeleiding van stagiaires en startende leerkrachten, en de coaching van leerkrachten. Verder zijn er uitgaven meegenomen voor het verder uitrollen van de oplossing voor de websites, apps en intranet en het op schoolniveau mogelijk maken van eigen PR-activiteiten. Er zijn extra uitgaven begroot voor de verdere verduurzaming van de schoolgebouwen en het aantrekkelijker maken van de binnen- en buitenomgeving van de scholen. En er is een budget begroot om verdere organisatieontwikkeling mogelijk te maken. Er zijn investeringen meegenomen voor onder meer het vervangen van brandmeld-, inbraak- en ontruimingsinstallaties, voor het aanschaffen/vervangen van meubilair en voor het inrichten van het schoolplein Het Koloriet. Verder is rekening gehouden met het hoge aantal doorverwijzingen naar het speciaal basisonderwijs.

De loonkosten zijn begroot op basis van de huidige reguliere inzet op de scholen, op het bestuurskantoor en voor bovenschoolse taken. Voor de MJB zijn de jaarlijkse salarisverhogingen (periodieken) meegenomen. Verder zijn er kosten opgenomen voor de verwachte instroomgroepen. Ook zijn hier de loonkosten voor de schoolopleider, de projectleider PR en Marketing, de leerkrachten van de plusklas/variagroep/NT2 en de kosten voor de inhuur van een gebouwbeheerder begroot. Er is rekening gehouden met uitstroom van personeelsleden door het bereiken van de AOW-leeftijd en het weer invullen van de vacatureruimte. Voor de tijdelijke arbeidsovereenkomsten tot 1 augustus 2022 is gerekend met het voortzetten ervan na 1 augustus 2022. Verder zijn er loonkosten opgenomen voor twee vacatures in de pool. Voor de invulling van de twee vacante directiefuncties zijn de loonkosten voor een inwerkperiode van zo'n 3 maanden meegenomen. Benoemingen met inzet van een tijdelijke bekostiging zoals de NPO-gelden zijn gekoppeld aan (de einddatum van) de bekostiging en worden zo mogelijk ondergebracht bij Akorda Payroll. Hierbij heeft de constructie Kosten voor Gemene Rekening de voorkeur. Door hier aan deel te nemen ontstaan er geen verplichtingen

en worden de kosten van BTW, vanwege inhuur, voorkomen. Ook de benoemingen met inzet van de gelden voor werkdrukvermindering worden zo mogelijk bij Akorda Payroll ondergebracht.

De bekende premiewijzigingen voor het Vervangings- en Participatiefonds zijn doorgevoerd.

Er moet voor 2022 nog een nieuwe cao afgesloten worden, hier is dus nog geen rekening mee gehouden.

Om uitvoer te geven aan de opgestelde scholingsplannen is een budget van € 75.500 begroot.

4.5 Toekomstverwachting

Floreat 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.



5. Jaarrekening

Zie bijlage.