

2022

Bestuursverslag



Floreant

Stichting Christelijk Primair
Onderwijs Vechtdal

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	Strategisch beleidsplan.....	3
1.1.5	Beleid toelating.....	3
1.2	Organisatie.....	4
1.2.1	Contactgegevens.....	4
1.2.2	Organisatiestructuur en functiescheiding.....	4
1.2.3	Organogram.....	4
1.2.4	Scholen.....	5
1.2.5	Samenstellingen.....	5
1.2.6	Raad van Toezicht (RVT).....	5
1.2.7	Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR).....	7
1.2.8	Klachtenbehandeling.....	7
1.2.9	Governance & Code Goed Bestuur.....	7
1.2.10	Horizontale dialoog en verbonden partijen.....	7
2.	Verantwoording beleid.....	8
2.1	Onderwijs & kwaliteit.....	8
2.1.1	Onderwijsresultaten.....	9
2.1.2	Passend onderwijs.....	10
2.1.3	Plusklas.....	10
2.1.4	Variagroep.....	10
2.1.5	Taalondersteuningspunt (TOP).....	10
2.1.6	Nationaal Programma Onderwijs (NPO).....	11
2.1.7	Sociale veiligheid.....	11
2.1.8	Toezicht op het onderwijs.....	11
2.2	Personeel en professionalisering.....	12
2.2.1	Strategisch personeelsbeleid.....	12
2.2.2	Personeelsbestand.....	13
2.2.3	Verzuim.....	14
2.2.4	Uitkeringen na ontslag.....	15
2.3	Huisvesting & facilitair.....	15
2.4	Financiën.....	16
2.4.1	Financieel beleid.....	16
2.4.2	Treasury.....	17
2.4.3	Allocatie van middelen.....	17
2.4.4	Onderwijsachterstandenmiddelen.....	17
2.5	Risico's en risicobeheersing.....	17
2.5.1	Interne risicobeheersings- en controlesysteem.....	17
2.5.2	Belangrijke risico's en onzekerheden.....	18

3.	Verantwoording financiën	19
3.1	Staat van baten en lasten	19
3.2	Financiële kengetallen.....	20
3.3	Werkdrukmiddelen en professionalisering/begeleiding starters en schoolleiders.....	20
4.	Continuïteitsparagraaf	21
4.1	Ontwikkeling leerlingaantal	21
4.2	Meerjarenbegroting en investeringsbegroting	21
4.3	Balans in meerjarig perspectief.....	23
4.4	Personeelsbestand	24
4.5	Toekomstverwachting.....	24

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 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.

2023 staat in het teken van het formuleren van het nieuwe strategisch beleidsplan en de nieuwe schoolplannen. Bij de totstandkoming van het SBP zijn alle (school-)teams, geledingen en ook leerlingen en ouders betrokken zodat er meegedacht en samen gewerkt wordt aan de ontwikkeling van het onderwijs. In 2022 zijn de eerste stappen gezet middels het uitzetten van een SWOT-analyse.

1.1.5 Beleid 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 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. Het College van Bestuur 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.

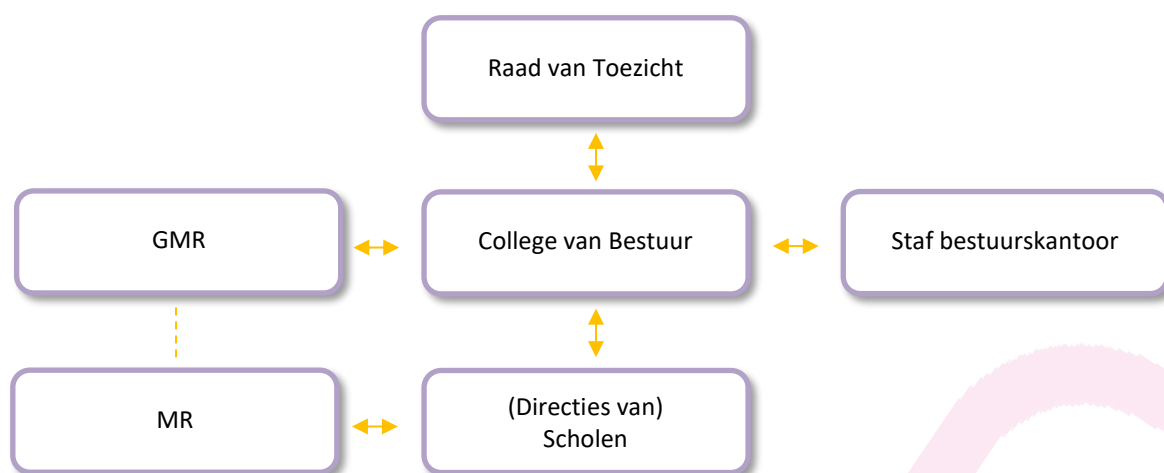
Om de organisatie te ondersteunen, is er een bestuurskantoor met in 2022 een administratief medewerker, een secretaresse, een medewerker financiële administratie, een ICT-er en een beleidsmedewerker P&O. Het bestuurskantoor staat onder leiding van de voorzitter College van Bestuur.

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. Daarnaast 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.

1.2.3 Organogram



1.2.4 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 in Dalfsen	www.abaronvandedemschool.nl
12FZ	Het Koloriet in Ommen	www.hetkoloriet.nl
12OZ	De Kardoen in Ommen	www.de-kardoen.nl

1.2.5 Samenstellingen

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 tot 31 december 2022
	J.J. Oord	Lid
Schoolleiding	M. de Brouwer	Directeur De Regenboog
	J. Kooijker	Directeur Sjaloom tot juni 2022
	G.J. Grotenhuis	Directeur Sjaloom per juni 2022
	H.A Muskee	Directeur Hoogengraven en A Baron van Dedem
	G.H. Nijmeijer	Directeur Ichthus en eindverantwoordelijk directeur De Triangel
	M. Bakhuis	Directeur De Spiegel tot februari 2022
	J.W. Nijland	Directeur De Spiegel per februari 2022
	L. Pereboom	Directeur Ds. O.S. Cazemier
	M. Bol	Directeur Het Koloriet
	D.A. Timmerman	Directeur De Kardoen
	H. Meinen	Locatieleider De Triangel

1.2.6 Raad van Toezicht (RvT)

Jaarverslag intern toezicht SCPO Floreant | 2022

Samenstelling Raad van Toezicht

In 2022 heeft de RvT kunnen werken in een ongewijzigde samenstelling. In de loop van het jaar heeft mevrouw A. Duiveman aangegeven haar termijn niet te verlengen en af te treden aan het eind van het kalenderjaar 2022.

Naam	Datum benoeming	Datum herbenoeming	Termijn	Datum aftreden
Dhr. Bert Hallink	01-01-2017	01-01-2021	Tweede	01-01-2025
Dhr. Matthijs Flim	01-09-2017	01-09-2021	Tweede	01-09-2025
Mw. Jojanneke ten Brinke	01-09-2017	01-09-2021	Tweede	01-09-2025
Mw. Annelies Duiveman	01-12-2018	01-12-2022	Eerste	
Dhr. Jeroen Oord	01-01-2021	01-01-2025	Eerste	01-01-2029

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.

De heer Hallink is voorzitter en samen met mevrouw Ten Brinke vormen zij de auditcommissie. De heer Flim en de heer Oord hebben zitting in de remuneratiecommissie. In het laatste kwartaal is er begonnen met de werving van een nieuw lid. Dit heeft niet tot de gehoopte uitkomst geleid. In de eerste periode van 2023 is dit proces verder gegaan en heeft geleid tot een nieuw lid RvT per 01-09-2023.

Rollen en taken

In de nieuwe code goed bestuur is wettelijk vastgelegd dat binnen een schoolorganisatie een organieke splitsing moet zijn tussen bestuur en toezicht. De RvT conformeert zich aan deze code. Taken en verantwoordelijkheden van het College van Bestuur (CvB) en de RvT zijn vastgelegd in de statuten.

De Raad van Toezicht is belast met het intern toezicht op het beleid van de bestuurder én op de algemene gang van zaken binnen stichting 'Floreant'. Naast gevraagd en ongevraagd adviseren heeft de RvT formele taken bij het benoemen, ontslaan en belonen van de bestuurder en bij het vaststellen van de financiële stuur- en verantwoordingsdocumenten van de stichting, waaronder de begroting en de jaarrekening.

De RvT heeft een drietal rollen:

- Toezichthouder van de stichting
- Werkgever van de bestuurder
- Klankbord van de bestuurder

Verslag hoofdactiviteiten

De Raad van Toezicht heeft dit jaar zes keer vergaderd met de voorzitter van het College van Bestuur. Deze vergaderingen vonden plaats op verschillende scholen van de stichting. Voorafgaand aan de vergadering was er ruimte om met het team te spreken en gaf de directeur van de school een korte presentatie over de ontwikkelingen en visie van de school. Ter voorbereiding houdt de RvT in de week voor de vergadering een voorbereidend overleg om tot een constructieve vergadering te komen.

Tijdens iedere vergadering, zowel de voorvergadering als de vergadering met de bestuurder, heeft de RvT kennis genomen van en gesproken over:

Kwartaalrapportages op het gebied van financiën

Verzuimrapportages

Leden RvT en affiniteit met school uit de stichting

Kindplein West en Kindplein Oost

Eenmaal per jaar is er in de vergadering met het CvB gesproken over:

Evaluatie en analyse eindtoetsen

Toezietskader Governance

Inzet NPO gelden

Bestuursverslag inclusief jaarrekening

Opvang Oekrainers

Casussen informatie protocol

Er is besproken bij welk minimaal bedrag de RvT betrokken wordt.

Toekomstperspectief CDS Hoogenraven

Tevredenheidsonderzoeken ouders, leerkrachten en leerlingen

Een aparte bijeenkomst heeft er plaatsgevonden tussen RvT en CvB over het nieuwe strategisch beleidsplan 2023-2027.

Daarnaast heeft er 2 x een vergadering plaatsgevonden met de GMR en met de directeurs als zijnde stakeholders voor de RvT. Ook heeft de RvT eenmaal tezamen met het CvB vergaderd met de accountant ten einde vragen te stellen over het jaarverslag en deze goed te keuren.

In de werkgeversrol heeft de RvT een 360 graden feedback uitgevoerd t.a.v. het CvB. Aansluitend hierop heeft het functioneringsgesprek plaatsgevonden.

De RvT heeft in 2022 een zelfevaluatie gedaan onder begeleiding van een extern deskundige. Ook zijn twee RvT leden gestart met de Governance opleiding in 2022.

1.2.7 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).

Twee keer per jaar heeft de GMR een bijeenkomst met de MR-voorzitters en een bijeenkomst met de RvT.

De GMR stelt jaarlijks na afloop van het schooljaar een verslag van de werkzaamheden vast. Deze is in te zien via www.florentscholen.nl.

1.2.8 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.

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.

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

In 2022 zijn er via de vertrouwenspersonen geen officiële klachten neergelegd.

1.2.9 Governance & Code Goed Bestuur

Florent is lid van de brancheorganisatie PO-Raad. In de Code Goed Bestuur in het primair onderwijs hebben leden van de PO-raad samen vastgesteld wat zij verstaan onder goed bestuur. Florent hanteert deze Code Goed Bestuur en toets zijn handelen aan de Code.

1.2.10 Horizontale dialoog en 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, waaronder 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. Floreat vindt het belangrijk wat ouders ervaren en daarom wordt periodiek aan ouders gevraagd een enquête in te vullen.

De scholen van Floreat 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. Ook is de voorzitter CvB in de afdeling Ommen/Dalfsen van het samenwerkingsverband voorzitter van het afdelingsbestuur.

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 2022 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

De jaarlijks geformuleerde speerpunten worden zowel op stichtings- als op schoolniveau in de (school-)jaarplannen uitgewerkt. Soms ligt de uitwerking bij een werkgroep of een individu. In dit hoofdstuk wordt het resultaat/de status vermeld.

2.1 Onderwijs & kwaliteit

Floreat is een relatief jonge organisatie, in 2017 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 hebben de scholen 'een maatjesschool' waarmee naar o.a. de onderwijskwaliteit wordt gekeken. Ook binnen het IB-netwerk wordt actief gewerkt aan het delen en het vergroten van kennis over de

onderwijskwaliteit en de zorgstructuur. 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, bestaande uit directeuren, om dit thema continu aandacht te geven.

Speerpunten voor 2022

- Het aanpakken van leervertragingen en andere problemen door corona, o.a. met
 - Het uitvoeren van de NPO-plannen
In 2022 zijn de activiteiten in de schoolprogramma's verder uitgevoerd. De gelden zijn vooral ingezet voor personeel (zie 2.1.6).
- Het samen met de scholen periodiek blijven kijken naar de ontwikkeling van de onderwijskwaliteit
Op stichtingsniveau is in 2022 de ontwikkeling van de onderwijskwaliteit in de werkgroep Onderwijskwaliteit, in het directeuren-/IB-beraad en binnen het overleg met de maatjesschool besproken.
- Het doorontwikkelen van de bovenschoolse plusklas, variagroep en onderwijs aan NT2-leerlingen
In 2022 is in Ommen het taalondersteuningspunt (onderwijsvoorziening voor nieuwkomers of NT2 leerlingen) gestart. De plusklas en de variagroep worden in Dalfsen en in Ommen aangeboden.
- Het voorbereiden op de wettelijke verplichting om in 2023 – 2024 minimaal twee uur bewegingsonderwijs te geven (o.a. met de subsidie Impuls en Innovatie Bewegingsonderwijs)
Op stichtingsniveau zijn er in 2022 voorbereidingen getroffen een sport- en bewegingscoördinator voor de scholen in Ommen te benoemen, en zijn er gesprekken gevoerd met externe aanbieders.
- Het vooruitblikken op een eventuele aanpassing van de kerndoelen voor het basisonderwijs
Dit wordt o.a. meegenomen in het nieuwe strategisch beleidsplan en de schoolplannen. Het formuleren van een nieuw strategisch beleidsplan is in 2022 gestart met het uitzetten van een SWOT-analyse.

2.1.1 Onderwijsresultaten

Alle scholen maken gebruik van methodegebonden 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 vastgelegd, zodat uitleg naar derden kan worden onderbouwd.

De onderwijsresultaten van de scholen zijn te vinden via www.scholenopdekaart.nl.

2.1.2 Passend onderwijs

Zoals genoemd in hoofdstuk 2.1. stelt Floreat 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/afdelingen/ommen/schoolondersteuningsprofiel-afdeling-ommen>.

Scholen werken ook in een samenwerkingsverband (SWV) aan de realisatie van passend onderwijs en ontvangen van het SWV gelden voor het versterken van de basisondersteuning. Floreat maakt deel uit van het SWV Veld, Vaart & Vecht, afdeling Ommen/Dalfsen. Inclusief een afroaming van een SWV-reserve en met aftrek van de bekostiging van de in het speciaal basisonderwijs (SBO) geplaatste leerlingen, ontving Floreat in 2022 onderstaande gelden.

SWV-gelden basisondersteuning in 2022	
Beschikking basisondersteuning	€ 311.787,89
Aftrek bekostiging in SBO geplaatste leerlingen	- € 179.814,92
Door het bestuur ontvangen gelden	€ 131.972,97
Inzet SWV-gelden	
Inzetten leerlingbegeleiding en -onderzoeken	€ 19.624,56
Faciliteren IB-ers op de scholen	€ 112.348,41
Opsomming onderdelen	€ 131.972,97

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.

2.1.3 Plusklas

Voor leerlingen die meer- en hoogbegaafd zijn, biedt de stichting de mogelijkheid om deel te nemen aan de Plusklas. De Plusklas in Dalfsen is gehuisvest op De BuitenSpiegel. In Ommen is deze gehuisvest in het voormalig schoolgebouw Juliana. Leerlingen die de Plusklas bezoeken, doen dit één dagdeel per week.

2.1.4 Variagroep

Voor leerlingen waarbij 'het leren door te doen' wenselijk is, biedt de stichting de mogelijkheid om deel te nemen aan de variagroep. In de variagroep gaan de leerlingen een dagdeel per week met een gespecialiseerde leerkracht aan de slag met praktische opdrachten. Door middel van spelvormen, instructies en praktijkbezoeken wordt vorm gegeven aan de doe-activiteiten (bijvoorbeeld houtbewerken, schilderen, koken) om zo te komen tot leren. De variagroep is gehuisvest bij CBS De Spiegel in Dalfsen en in het voormalig schoolgebouw Juliana in Ommen.

2.1.5 Taalondersteuningspunt (TOP)

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

2.1.6 Nationaal Programma Onderwijs (NPO)

Met extra geld uit het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) hebben scholen hun leerlingen en leraren kunnen helpen coronavertragingen aan te pakken. In het schooljaar 2021 - 2022 heeft elke basisschool per leerling € 700 voor een eigen schoolprogramma ontvangen. Voor het schooljaar 2022 - 2023 is € 500 per leerling beschikbaar. De gelden mogen tot en met juli 2025 worden ingezet.

Voor de zomer van 2021 hebben onze scholen een schoolprogramma gemaakt. Dat schoolprogramma is gebaseerd op een analyse van de behoeften van leerlingen. Er zijn doelen geformuleerd om – met het extra geld uit het NPO – passende interventies uit een menukaart uit te voeren binnen het schoolprogramma. Om de schoolprogramma's uit te voeren is voornamelijk tijdelijk personeel benoemd. De schoolprogramma's worden op schoolniveau geëvalueerd. Eventuele inzet van nog beschikbare NPO-gelden vindt weer plaats vanuit gezamenlijke verantwoordelijkheid en vanuit onderlinge solidariteit tussen scholen.

Inzet NPO 2022		
	€	€
Bestemmingsreserve eind 2021		159.217
Baten geheel 2022		775.831
Totaal		935.048
Inzet eigen personeel	431.542	
Inzet personeel via payroll	124.779	
Materiële kosten	43.328	
Afschrijvingslasten ICT	54.711	
Afschrijvingslasten leermethodes/meubilair	2.534	
Totaal		656.894
Resteert t.b.v. bestemmingsreserve eind 2022		278.154
Toename bestemmingsreserve in 2022	118.937	

2.1.7 Sociale veiligheid

Sociale veiligheid is essentieel voor een schoolomgeving waarin leerlingen kunnen leren en groeien. Op schoolniveau is er een veiligheidsplan dat zich onder andere richt op sociale veiligheid. Elke school werkt met methodes die passen bij de sociaal pedagogische visie van de school. Verder gebruikt elke school een instrument voor het jaarlijks monitoren van de sociale veiligheid van de leerlingen. Via de aanbieder van het monitorinstrument stelt de school de gegevens beschikbaar aan de inspectie.

Op stichtingsniveau is er een klachtenregeling vastgesteld. Zie hiervoor 1.2.8.

2.1.8 Toezicht op het onderwijs

Het schoolbestuur is in de eerste plaats zelf verantwoordelijk voor de onderwijskwaliteit van haar scholen. Floreant doet dit onder meer door cyclisch samen met de scholen te kijken naar de ontwikkeling van de onderwijskwaliteit. Ook binnen het IB-netwerk en binnen de schoolteams wordt actief gewerkt aan het delen en het vergroten van kennis over de onderwijskwaliteit. Een school moet wel minimaal voldoen aan de basiskwaliteit die de onderwijsinspectie bepaalt. Alle scholen van Floreant voldoen aan de basiskwaliteit zoals deze is geformuleerd in het onderzoekskader Primair Onderwijs 2021.

De Inspectie van het Onderwijs ziet namens het ministerie van OCW toe op de kwaliteit van het onderwijs en bezoekt eens in de vier jaar een onderwijsorganisatie en haar scholen. Bij Floreant vindt dit in mei 2023 plaats.

2.2 Personeel en professionalisering

Speerpunten voor 2022

- 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)
De samenwerking en participatie is in 2022 voortgezet.
 - Het uitvoeren van het concept Samen Opleiden (met de subsidie Samen Opleiden en Professionaliseren)
In 2022 is intensief samengewerkt met hogeschool Windesheim.
- Het begeleiden van stagiaires en startende leerkrachten, en het coachen van leerkrachten, o.a. met
 - Het verlengen van de (pilot)inzet van de schoolopleider
In 2022 is de (pilot)inzet van de schoolopleider verlengd.

De werkgroep Personeel heeft de kaders voor het ondersteunen en begeleiden van startende leraren in concept opgesteld. Per schooljaar 2022 – 2023 vinden er Floreantbijeenkomsten plaats voor startende leraren en LIO-stagiaires, voor stagiaires en voor begeleiders van stagiaires.
- 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.
In 2022 zijn de loopbaanwensen en kwaliteiten van de personeelsleden geïnventariseerd en intern gedeeld. Deze zijn met de direct leidinggevende besproken.
 - Het uitvoeren van de scholingsplannen
In 2022 is er ongeveer € 150.000 besteed aan het uitvoeren van de nascholingsplannen.
 - Het jaarlijks houden van studiedagen voor directeuren en IB-ers betreffende de professionele leergemeenschap
In 2022 zijn er twee studiedagen geweest.
 - Het initiëren van aantrekkelijke leerkringen om kennis en ervaring te delen en samen verder te werken aan verdieping
In 2022 hebben de directeuren en IB-ers samengewerkt aan verdere verdieping, is de leerkring voor de onderbouwleerkrachten gestart en zijn de jaarlijkse bijeenkomsten voor stagiaires, begeleiders van stagiaires en startende leraren gestart.

2.2.1 Strategisch personeelsbeleid

Het strategisch beleidsplan 2019 – 2023 beschrijft de missie, de visie, de koers en de strategische doelen van de organisatie.

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

- **De visie op personeel**
Zo is er de opvatting dat Floreant permanente ontwikkeling van haar personeelsleden hoog in het vaandel heeft. Er is ruimte voor de professional en wij benutten elkaars talenten zo optimaal mogelijk. Floreant wil scholen die van en met elkaar leren en wil wat nodig is voor de scholen koppelen aan de talenten van de personeelsleden. Dat betekent ook dat de deskundigheid van personeelsleden op verschillende scholen wordt benut. Personeelsleden formuleren wat zij door professionele ontwikkeling willen bereiken voor zichzelf, het team en de organisatie en hoe zij duurzaam inzetbaar kunnen blijven.
- **De besturingsfilosofie**
De besturingsfilosofie van Floreant gaat uit van eenheid in verscheidenheid: de bestuurlijke en daarvan afgeleide verantwoordelijkheden liggen zo laag mogelijk in de organisatie. 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. 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.

o **Het kader voor goed personeelsmanagement op de scholen**

Op organisatieniveau liggen er verschillende regelingen vast, waarmee verwachtingen aan directeuren en personeelsleden op het gebied van personeelsmanagement zijn opgelegd. Naast de wettelijk verplichte regelingen legt Floreat alleen regelingen vast als de organisatie iets met de inhoud doet.

o **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 medewerkers van het bestuurskantoor:

- ✓ 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.

De scholen hebben het strategisch beleid vertaald naar hun eigen schoolplan. Het bestuur heeft met voornoemde strategisch (personeels-)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.

2.2.2 Personeelsbestand

Reguliere formatie in fte ¹		
	2021 – 2022	2022 – 2023
Scholen		
Directeur	6,6	6,5
Leraar (OP)	70,0	71,9
Leraarondersteuner/onderwijsassistent (OOP)	2,7	3,4
Bovenschools		
Plusklas/variagroep (OP)	1,8	1,7
Taalondersteuningspunt (OP en OOP)		0,8
Schoolopleider (OP)	0,9	0,9
Bovenschoolse taken (ICT en IB)	1,0	1,0
Onderhoudsmedewerker/conciërge (OOP)	1,8	0,9
Schoolschoonmaker (OOP)	1,0	1,0
Bestuurskantoor		
Administratief medewerker op scholen	0,6	0,6
Senior medewerker financiën	0,6	0,6
Beleidsmedewerker personeel & organisatie	0,8	0,8
Voorzitter College van Bestuur	1,0	1,0

Toelichting:

Het overzicht geeft de omvang van de reguliere formatie bij de start van het schooljaar weer.

Elke school zet met instemming van de P-MR de werkdrukmiddelen in. De benoemingen met inzet van de werkdrukmiddelen zijn niet in de cijfers opgenomen. Bij de start van het schooljaar 2022 – 2023 ging het om in 4,63 fte.

¹ Fte benoemingsomvang minus duziverloffactor

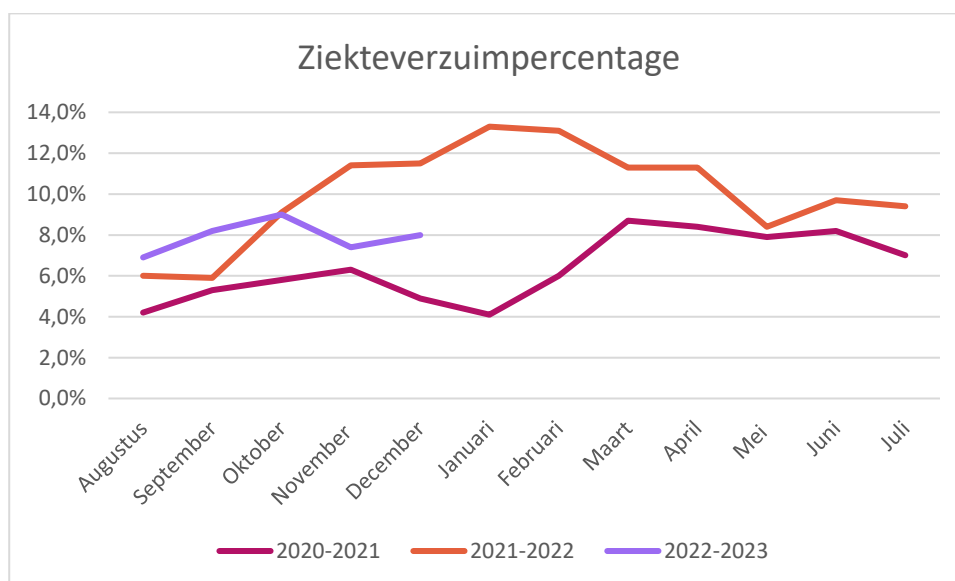
Elke school zet met instemming van de P-MR de NPO-middelen in. De (tijdelijke) benoemingen met inzet van de NPO-middelen zijn niet in de cijfers opgenomen. Bij de start van het schooljaar 2022 – 2023 ging het om in totaal 6,2 fte. Floreat gaat ook benoemingen via payroll aan. Het gaat dan vooral om benoemingen met een mogelijk tijdelijk karakter zoals benoemingen met inzet van de WDV- en NPO-middelen. De payrollbenoemingen zijn niet in de cijfers opgenomen. Bij de start van het schooljaar 2022 - 2023 ging het om in totaal 4,2 fte².

Ook niet in het overzicht opgenomen zijn de tijdelijke en payrollbenoemingen voor de Oekraïne-groep. Per start van het schooljaar 2022 – 2023 ging het om in totaal 2,6 fte. Per 1 december 2022 is er een extra groep gestart en is er 2,6 fte bij gekomen. Voor het onderwijs aan de leerlingen uit Oekraïne ontvangt de organisatie een nieuwkomersbesteding, en een eventuele maatwerkbesteding. De meerkosten draagt de gemeente Ommen.

Bij aanvang van het schooljaar 2022 - 2023 zijn er 8 poolers benoemd, die voor maximaal 4,5 fte inzetbaar zijn. Lopende het schooljaar zijn er 3 poolers bijgekomen, die voor 1,2 fte inzetbaar zijn.

De poolers worden op de scholen van de stichting ingezet. Een aantal poolers is ingezet op langdurende vervanging. Hierdoor waren er minder poolers beschikbaar voor kortdurende ziektevervanging. 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.

2.2.3 Verzuim



Toelichting: Figuur *zieketeverzuimpercentage* toont het verloop van het verzuimpercentage per maand vanaf het schooljaar 2020 – 2021 tot eind 2022. Het verzuimpercentage is in de periode januari – december 2022 gedaald van 13,3% naar 8%. Het betreft verzuim op medische gronden waarbij soms een combinatie van persoonlijke en werkfactoren een rol lijken te spelen. Een vergelijk met het landelijk gemiddelde over 2022 is nog niet mogelijk omdat het percentage voor het primair onderwijs nog niet beschikbaar is. Het streven is en blijft gericht op een zieketeverzuimpercentage 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.

² Inclusief cultuurcoördinator, onderhoudsmedewerker Kindplein-West en onderwijsassistent TOP

- de arbeidsomstandigheden, zoals:
 - het uitvoeren van een risico-inventarisatie en –evaluatie (RI&E);
 - 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 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).

De casemanager van de arbodienst heeft zeer structureel contact met de leidinggevende en/of het zieke personeelslid met het doel ervoor te zorgen dat de re-integratie soepel verloopt, en hij zorgt ervoor dat het personeelslid wordt opgeroepen voor het spreekuur met de bedrijfsarts. Daar waar nodig is er op advies van de bedrijfsarts gerichte begeleiding door een externe ingezet. De casemanager van de arbodienst en de P&O-er van Floreat hebben in elk geval halfjaarlijks (of vaker wanneer nodig) overleg over alle verzuimdossiers.

2.2.4 Uitkeringen na ontslag

Floreat wil ontslagprocedures zoveel mogelijk voorkomen door vooruit te kijken naar de interne en externe ontwikkelingen en naar werkgelegenheidsvraagstukken in het onderwijs en bij Floreat.

Bij het (tijdelijk) benoemen van een werknemer kan er recht op het aanvragen van een uitkering ontstaan. Om hier zicht op te houden, wordt het invullen van vacatures op het bestuurskantoor gecoördineerd en het advies van het administratiekantoor Akorda gevolgd. Wanneer er wordt gesignaleerd dat er recht op een uitkering gaat ontstaan, wordt dit teruggekoppeld en wordt er zo mogelijk gebruik gemaakt van een benoeming via payroll. Verder worden alle gemuteerde benoemingen gecontroleerd door het administratiekantoor Akorda

Wanneer een beëindiging van een arbeidsovereenkomst onontkoombaar lijkt, organiseert Floreat activiteiten ter bevordering van de inzetbaarheid van de werknemer buiten de organisatie, zoals het inzetten van een outplacementtraject en het volgen van een opleiding.

Ook het aflopen van tijdelijke benoemingen kan leiden tot uitkeringskosten. Bij een eigen uitkeringsgerechtigde zal hiervoor in de begroting een bedrag worden meegenomen.

Sinds de modernisering van het Participatiefonds komen werkloosheidskosten voor rekening van de werkgever. Standaard betaalt de werkgever een eigen bijdrage van 50% van de werkloosheidskosten. In speciale gevallen kan de werkgever bij het Participatiefonds een verzoek indienen om de eigen bijdrage te verlagen naar 10%. Alle schoolbesturen in het primair onderwijs zijn aangesloten bij het Participatiefonds en betalen maandelijks premie.

In 2022 waren er geen kosten voor uitkeringen na ontslag.

2.3 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.

Speerpunten voor 2022

- Het afronden van de bouw van en het intrek nemen in het Kindplein-West
Eind 2021 is het energieneutrale gebouw opgeleverd en is de onderbouw van Het Koloriet ernaartoe verhuisd. Medio 2022 heeft de bovenbouw er zijn intrek genomen. In 2022 is het schoolplein ingericht.
- Het verder ontwikkelen van Kindplein-Oost
De gesprekken met de kernpartners die op het Kindplein Oost gaan samenwerken (CBS De Kardoer, OBS Het Palet en kinderopvang De Kleine Kunst) en met de gemeente Ommen zijn in 2022 voortgezet.
- Het uitvoeren van het meerjarenonderhoudsplan, o.a. met
 - Het inhuren van een gebouwbeheerder
In 2022 is de inhuur van de gebouwbeheerder voortgezet.
 - Het verder verduurzamen van de gebouwen
De gebouwen zijn in 2022 verder verduurzaamd met het aanbrengen van ledverlichting en met het vervangen van CV-ketels op meerdere scholen. Verder zijn er brandmeld-, inbraak- en ontruiminstallaties vervangen.
 - Het aantrekkelijker maken van de binnen- en buitenomgeving van de scholen
Met aanpassingen van het schoolplein en het interieur, en met buitenschilderwerk is in 2022 de binnen- en buitenomgeving van scholen aantrekkelijker gemaakt.
- 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 en apps via SchoolWapps
In 2022 hebben de meeste scholen de totaaloplossing ingevoerd. De wensen voor de laatste school en die van de stichting zijn inmiddels geïnventariseerd.
 - Het verlengen van de opdracht (zie het vorige aandachtspunt) aan de projectleider (directeur) voor PR en marketing
De opdracht aan de projectleider is in 2022 verlengd.
 - Het op schoolniveau waar nodig mogelijk maken van eigen PR-activiteiten
De scholen hebben in 2022 hun eigen PR-activiteiten uitgevoerd.

2.4 Financiën

Speerpunten voor 2022

- Het realiseren van een meerjarenbegroting inclusief investeringsbegroting
In 2022 is de meerjarenbegroting inclusief de investeringsbegroting vastgesteld.
- Het realiseren van een meerjarenonderhoudsbegroting/-plan
Het meerjarenonderhoudsplan (MJOP) wordt jaarlijks bij- en vastgesteld. Het uitbreiden van het MJOP met een begroting voor het klein onderhoud is in ontwikkeling.

2.4.1 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 volgt 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.

2.4.2 Treasury

Floerant 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.

Floerant heeft haar liquide middelen op spaarrekeningen bij twee verschillende banken staan. Er is geen sprake van beleggingen uit het publieke vermogen.

Floerant 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 2022 geen liquiditeitsproblemen voorgedaan.

2.4.3 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:

- 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.

Vanaf 1 januari 2023 gaat de vereenvoudiging bekostiging van het primair onderwijs van start. De allocatie van middelen zal dan worden aangepast omdat het volgende verandert:

- De teldatum verandert van 1 oktober naar 1 februari;
- Er wordt overgestapt van een schooljaarbekostiging naar een kalenderjaarbekostiging;
- Er zijn geen aparte budgetten meer voor personele en materiële bekostiging.

2.4.4 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 2022 ontving Floerant voor de school Hoogenraven een bedrag onderwijsachterstanden, dat door de school naar eigen inzicht is ingezet.

2.5 Risico's en risicobeheersing

2.5.1 Interne risicobeheersings- en controlesysteem

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. Zie verder 1.2.6.

2.5.2 Belangrijke risico's en onzekerheden

Floerant 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. Gezien de trend in het absolute aantal geboorten in de gemeente Ommen en Dalfsen³ is voor Ommen een stabilisatie en voor Dalfsen vanaf 2025 een lichte stijging van het leerlingaantal te verwachten. Mogelijk dat door nieuwbouwplannen in de kernen Lemelerveld, Oudleusen, Hoonhorst, Dalfsen en Ommen het aantal potentiële leerlingen verder zal toenemen. De organisatie wil het leerlingaantal in elk geval vasthouden, maar liever nog 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.

Vanaf januari 2023 heeft 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. Omdat de vereenvoudiging van de bekostiging een herverdeeffect met zich meebrengt, is er voor de eerste drie jaren een overgangsregeling. Hierdoor krijgen scholen de tijd om hun uitgaven aan te passen aan de nieuwe situatie.

Het landelijke lerarentekort, maar ook de afschaffing van allerlei regelingen rondom pensioen waardoor werknemers langer moeten doorwerken, vraagt van Floerant een goed personeelsbeleid dat bijdraagt aan het aantrekkelijk houden van het beroep, het vasthouden van leerkrachten en het aantrekken van nieuwe leerkrachten. Voor Floerant is het tekort aan personeel vooral merkbaar op vervangingsposities van leraren. Het streven is langdurende vervangingsvacatures zo in te vullen dat poolers ingezet kunnen worden op kort- en middellange vervangingsvacatures. Verder kijkt Floerant vooruit om te bepalen of tijdelijk benoemd personeel binnen de reguliere formatie kan worden behouden. Floerant verwacht de vacatures die de komende jaren ontstaan vanwege uitstroom van oudere werknemers te kunnen invullen.

Door de modernisering van het Participatiefonds wordt een groter deel van de uitkeringskosten op de schoolbesturen verhaald. Floerant probeert ontslag te voorkomen door vooruit te kijken naar de interne en externe ontwikkelingen en naar werkgelegenheidsvraagstukken in het onderwijs en bij Floerant. Het aflopen van tijdelijke benoemingen kan leiden tot uitkeringskosten. Bij een eigen uitkeringsgerechtigde wordt hiervoor in de begroting een bedrag meegenomen.

Vanaf augustus 2023 is het verplicht om minimaal 2 uur per week bewegingsonderwijs (of gymlessen) te geven aan alle leerlingen op de basisschool. De scholen van Floerant 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 Floerant is voldoende. Kengetallen maken financiële ontwikkelingen inzichtelijk. In hoofdstuk 3 zijn de financiële kengetallen weergegeven.

³ Bron:

<https://www.regiobeeld.nl/bevolkingsontwikkeling?gemeente=GM0175®io=GM0175&nederland=NL01®ioInde ling=GM>

3. Verantwoording financiën

3.1 Staat van baten en lasten

Staat van baten en lasten in €			
	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
Baten			
Rijksbijdragen	10.504.799	9.172.198	9.542.659
Overige overheidsbijdragen	93.166	34.256	50.593
Overige baten	139.182	43.550	93.279
Totaal baten	10.737.147	9.250.004	9.686.531
Lasten			
Personele lasten	9.393.967	8.229.704	8.214.018
Afschrijvingen	470.032	467.696	416.095
Huisvestingslasten	408.091	356.150	406.006
Overige lasten	1.036.067	714.248	793.351
Totaal lasten	11.308.157	9.767.798	9.829.470
Saldo baten en lasten	-571.010	-517.794	-142.939
Financiële baten en lasten			
Financiële baten	211	0	25
Financiële lasten	4.007	8.500	5.645
Resultaat	-574.806	-526.294	-148.559

Analyse van het resultaat:

Het kalenderjaar 2022 is afgesloten met een negatief resultaat van € 574.806.

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

- indexering van de personele bekostiging
- lagere groeiformatie
- hogere afboeking door OCW vanwege aanpassing van de systematiek
- bekostiging voor de leerlingen uit Oekraïne
- cultuursubsidies en gemeentelijke NPO-gelden
- afoming van een SWV-reserve
- detachering van personeel

De realisatie van de personele lasten is hoger dan begroot. Dit vooral als gevolg van het akkoord over het dichten van de loonkloof tussen het primair en het voortgezet onderwijs en vervolgens het onderhandelingsakkoord met aanvullende afspraken en wederom een loonsverhoging. De salariskosten voor vervanging bij ziekte en verlof en de kosten voor de verzuimbegeleiding zijn hoger dan begroot. Ook de nascholingskosten zijn hoger dan begroot. Verder zijn de loonkosten voor de (payroll-)benoemingen voor de Oekraïne-leerlingen niet begroot en staat er geen vergoeding tegenover de salariskosten voor het taalondersteuningspunt.

De huisvestingslasten zijn hoger dan begroot door onder andere extra onderhoudswerkzaamheden en nieuw verstrekte omgevingsvergunningen.

De overige instellingslasten zijn hoger dan begroot door onder andere hogere kosten voor verbruiksleermiddelen en (ICT-) en leermiddelenlicenties, kunstzinnige vorming, en hogere kosten van de in het speciaal basisonderwijs (SBO) geplaatste leerlingen, en de niet begrote (materiële) kosten voor het taalondersteuningspunt. De bestuurskosten zijn hoger dan begroot door o.a. opleidingskosten, de inhuur van externen voor de uitgevoerde 360 graden feedback en de zelfevaluatie (zie 1.2.6.)

3.2 Financiële kengetallen

Financiële kengetallen		
	2022	2021
Solvabiliteit 1	0,67	0,79
Solvabiliteit 2	0,70	0,82
Liquiditeit	1,51	2,62
Weerstandsvermogen	0,05	0,13

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 **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.

	2022	2021
Signaleringswaarde mogelijk bovenmatig publiek eigen vermogen	€ 2.974.671	€ 2.860.473
Werkelijk publiek vermogen	€ 1.730.883	€ 2.286.866

Toelichting:

Vanaf 2020 hanteert de Inspectie van het Onderwijs de **signaleringswaarde voor mogelijk bovenmatig eigen vermogen**. Dit is een indicatie voor hoeveel eigen vermogen een onderwijsinstelling redelijkerwijs nodig heeft voor een gezonde bedrijfsvoering. De signaleringswaarde is niet een harde norm, maar bedoeld als startpunt voor een gesprek over de reserves.

3.3 Werkdrukmiddelen en professionalisering/begeleiding starters en schoolleiders

Schoolbesturen ontvangen in de lumpsumbekostiging een bekostiging voor werkdrukverlaging. In het schooljaar 2021 – 2022 ging het om € 258,67 per leerling en voor het schooljaar 2022 – 2023 € 260,76 per leerling.

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 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.

Inzet middelen werkdrukverlaging 2022		
	€	€
Inkomsten werkdrukverlaging		335.058
Inzet eigen personeel	251.164	
Inzet personeel via payroll	21.356	
Materiële kosten	10.462	
Totaal		282.982
Doorgeschoven naar 2023		52.076

Voor de schooljaren 2021 – 2022 en 2022 – 2023 heeft de minister een aanvullende bekostiging voor de professionalisering van personeel en de begeleiding van startende leraren en schoolleiders verstrekt. De regeling loopt t/m juli 2023. In het schooljaar 2021 – 2022 ging het om € 94,20 per leerling en voor het schooljaar 2022 – 2023 € 95,09 per leerling. Deze bekostiging is onder meer ingezet voor het begeleiden van stagiaires en startende leraren, en het coachen van leraren door de schoolopleider.

4. Continuïteitsparagraaf

4.1 Ontwikkeling leerlingaantal

Het leerlingaantal heeft zich de afgelopen jaren als volgt ontwikkeld.

Ontwikkeling leerlingaantal	
Peildatum	aantal
1 oktober 2020	1258
1 oktober 2021	1251
1 oktober 2022	1244

4.2 Meerjarenbegroting en investeringsbegroting

Meerjarenbegroting (MJB)	Realisatie	Begroting	Begroting	Begroting
	2022	2023	2024	2025
BATEN	€	€	€	€
Rijksbijdragen	10.504.799	10.403.614	10.119.900	10.002.819
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	93.166	85.970	85.970	85.970
Overige baten	139.182	53.225	53.225	53.225
Totaal baten	10.737.147	10.542.809	10.259.095	10.142.014
LASTEN				
Personeelslasten	9.393.967	9.060.378	8.900.905	8.851.556
Afschrijvingen	470.032	456.962	429.489	422.128
Huisvestingslasten	408.091	376.000	379.000	381.000
Overige lasten	1.036.067	883.775	862.275	862.775
Totaal lasten	11.308.157	10.777.115	10.571.669	10.517.459
Saldo baten en lasten	-571.010	-234.306	-312.574	-375.445
Saldo financiële bedrijfsvoering	-3.796	-2.000	-2.000	-2.000
Resultaat	-574.806	-236.306	-314.574	-377.445

Investeringsbegroting	Begroting	Prognose	Begroting	Begroting	Begroting
	2022	2022	2023	2024	2025
	€	€	€	€	€
Gebouwen en terreinen			20.000	5.000	
Leermiddelen	31.500	65.000	36.500	11.500	55.000
ICT	48.000	35.000	68.000	184.000	229.900
Meubilair	83.000	114.000	53.000	4.000	118.000
Onderhoud en verbouwingen	301.500	200.000	111.000	200.000	150.000
Overige	20.000	-	-	-	-
Totaal	484.000	414.000	288.500	404.500	552.900

Toelichting: In december 2022 is de begroting vastgesteld. Deze is gebaseerd op de volgende leerlingtelling en -prognose:

- o 1 februari 2022 – werkelijk: 1294 leerlingen
- o 1 februari 2023 – prognose: 1274 leerlingen⁴
- o 1 februari 2024 – prognose: 1271 leerlingen

De begroting 2023 gaat uit van een tekort van € 236.306.

Baten

De *Rijksbijdragen* zijn gebaseerd op het leerlingaantal en de -prognose op 1 februari (t-1) en de bekende subsidiebaten, waarbij er voor de MJB rekening is gehouden met een indexerings van 2%. De NPO-bekostiging is tot 1 augustus 2023 meegenomen. Er is geen rekening gehouden met een groeibekostiging. Wel is er bekostiging voor de eerste opvang van asielzoekers/vreemdelingen begroot die merendeels wordt ingezet voor het personeel dat het onderwijs aan de Oekraïense leerlingen verzorgt. Er is subsidie (lerarenbeurs) om studieverlof te verlenen begroot en voor 2023 is de subsidie Impuls en Innovatie Bewegingsonderwijs verantwoord. Onder de Rijksbijdrage wordt ook de bijdrage van het samenwerkingsverband voor basisondersteuning verantwoord.

Bij *Overige overheidsbijdragen* zijn de bijdragen voor cultuur en voor de Stichting Kunstzinnige Vorming verantwoord.

Bij *Overige baten* worden onder andere de inkomsten van verhuur en o.a. een subsidie voor de gezonde school verantwoord.

Lasten

Personeelslasten

De loonkosten tot augustus 2023 zijn gebaseerd op de personele inzet zoals deze is vastgesteld in het bestuursformatieplan. De loonkosten zijn gestegen als gevolg van het akkoord over het dichten van de loonkloof tussen het primair en voortgezet onderwijs. Dit akkoord werd op 22 april 2022 ondertekend. Kort daarna in juni 2022 lag er een nieuw onderhandelaarsakkoord met aanvullende afspraken en wederom een loonsverhoging. De benoemingen met inzet van de NPO-gelden zijn gekoppeld aan de einddatum van de bekostiging en zijn tot 1 augustus 2023 meegenomen. De loonkosten betreffende de personele inzet per augustus 2023 is begroot op basis van een zo goed mogelijke inschatting. Er is rekening gehouden met uitstroom van personeelsleden door het bereiken van de AOW-leeftijd en het weer invullen van de vacatureruimte. Voor de MJB zijn de jaarlijkse salarisverhogingen (periodieken) meegenomen. Er zijn uitgaven begroot voor de voortzetting 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. Ook zijn hier de loonkosten voor de projectleider PR en Marketing, de personeelsleden die het onderwijs aan de Oekraïense leerlingen verzorgen, de cultuurcoördinator en de kosten voor de inhuur van een gebouwbeheerder begroot. Ook de loonkosten van de benoemingen die met inzet van niet-structurele gelden zijn ondergebracht bij Akorda Payroll, zijn hier begroot. 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.

Verder is er een budget begroot om verdere organisatieontwikkeling mogelijk te maken. Om te blijven investeren in de professionele ontwikkeling van het onderwijspersoneel is een budget van € 80.000 begroot.

De bekende wijzigingen van het premiepercentage voor Vervangings- en Participatiefonds, en het ABP zijn doorgevoerd. De *Afschrijvingen* zijn gebaseerd op de huidige en de verwachte investeringen voor de komende jaren. Er zijn investeringen meegenomen voor onder meer het inrichten van groene schoolpleinen op meerdere scholen, het vervangen van digiborden/touchscreens, tablets en laptops en voor het aanschaffen/vervangen van meubilair o.a. voor het nieuw te bouwen Kindplein-Oost (zie ook de Investeringsbegroting).

De *Huisvestingslasten* zijn begroot op basis van de verwachte kosten. De huur van het bestuurskantoor is met ingang van 2023 verhoogd doordat er weer 2 lokalen worden gehuurd.

⁴ Op 1 februari 2023 hebben de scholen in totaal 1264 leerlingen (exclusief 36 Oekraïense leerlingen)

De *Overige lasten* zijn begroot op basis van de te verwachten kosten. Deze zijn, voor het gedeelte van de scholen, met de directeuren besproken. Er is rekening gehouden met een stijging van de licentiekosten voor het onderwijsleerpakket en voor ICT. Verder zijn hier de uitgaven voor o.a. de gezonde school en cultuur begroot. Bovendien is rekening gehouden met het hoge aantal doorverwijzingen naar het speciaal basisonderwijs.

Financiële baten en lasten

Bij de financiële lasten zijn de bankkosten verantwoord.

4.3 Balans in meerjarig perspectief

Balans per 31 december				
	2022	2023	2024	2025
		<i>Prognose</i>	<i>Prognose</i>	<i>Prognose</i>
	€	€	€	€
Vaste activa				
-Materiële vaste activa	2.296.741	2.128.279	2.103.290	2.234.062
-Financiële vaste activa	20.032	20.032	20.032	20.032
Totaal vaste activa	2.316.773	2.148.311	2.123.322	2.254.094
-Vorderingen	433.383	434.000	434.000	434.000
-Liquide middelen	1.511.954	1.444.110	1.154.525	646.308
Vlottende activa	1.945.337	1.878.110	1.588.525	1.080.308
Totaal activa	4.262.110	4.026.421	3.711.847	3.334.402
Eigen vermogen				
-algemene reserve publiek	1.413.603	1.177.603	863.029	485.584
-bestemmingsreserve publiek	278.154	279.000	279.000	279.000
-bestemmingsreserve privaat	999.197	999.197	999.197	999.197
-bestemmingsfonds publiek	39.126	39.000	39.000	39.000
-bestemmingsfonds privaat	134.572	134.500	134.500	134.500
Totaal eigen vermogen	2.864.652	2.629.300	2.314.726	1.937.281
Voorzieningen	110.358	110.000	110.000	110.000
Kortlopende schulden	1.287.100	1.287.121	1.287.121	1.287.121
Totaal passiva	4.262.110	4.026.421	3.711.847	3.334.402

Ten opzichte van 2021 is de vordering van OCW afgenomen in verband met de afboeking van de vordering op het ministerie. Het eigen vermogen is afgenomen in verband met het negatieve resultaat.

4.4 Personeelsbestand

Personeel in fte ⁵ Vooruitblik		
	2022 – 2023	2023 – 2024
Scholen		
		prognose
Directeur	6,5	6,5
Leraar (OP)	71,9	71,9
Leraarondersteuner/onderwijsassistent (OOP)	3,4	3,4
Bovenschools		
Plusklas/variagroep (OP)	1,7	1,6
Taalondersteuningspunt (OP en OOP)	0,8	0,8
Schoolopleider (OP)	0,9	0,9
Bovenschoolse taken (ICT en IB)	1,0	1,0
Onderhoudsmedewerker/conciërge (OOP)	0,9	0,9
Schoolschoonmaker (OOP)	1,0	1,0
Bestuurskantoor		
Administratief medewerker op scholen	0,6	0,6
Senior medewerker financiën	0,6	0,6
Beleidsmedewerker personeel & organisatie	0,8	0,8
Voorzitter College van Bestuur	1,0	1,0

Toelichting:

In het overzicht is vooruitgeblikt op de reguliere formatie voor de start van het komende schooljaar, die definitief zal worden vastgesteld in het bestuursformatieplan.

De komende schooljaren bereikt 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.

4.5 Toekomstverwachting

Floreat verwacht voor de komende jaren stabiliteit in het totaal aantal leerlingen en het personeelsverloop. Daarnaast verwacht Floreat de begroting in lijn te brengen met het verwachte leerlingaantal om een solide basis met goede financiële ratio's te behouden, zodat de organisatie door kan gaan met het hanteren van het solidariteitsbeginsel om tot een optimale inzet van het personeel op de scholen te komen.

⁵ Fte benoemingsomvang minus duziverloffactor