# JAARVERSLAG 2020

Publieke verantwoording over 2020

Florion
Campus 5
8017 CB ZWOLLE
BG-nummer: 41632

# INHOUDSOPGAVE

BESTUURSVERSLAG ..... 3
Voorwoord ..... 3
1. Het schoolbestuur ..... 4
1.1 Profiel ..... 4
1.2 Organisatie ..... 6
1.3 Verslag Toezichthoudend bestuur ..... 7
1.4 Scholen ..... 10
1.5 Samenwerking ..... 10
1.6 Strategisch beleid ..... 12
1.7 Toegankelijkheid & toelating ..... 15
1.8 De (Gemeenschapelijke) Medezeggenschap ..... 16
1.9 Regionaal Directieoverleg (RDO) ..... 17
1.10 Jaarverslag vertrouwensgroep ..... 17
2. Verantwoording van het beleid ..... 18
2.1 Onderwijs ..... 18
2.2 Informatie, communicatie en technologie (OICT) ..... 19
2.3 Kwaliteitsbeleid ..... 20
2.4 Inspectie ..... 23
2.5 Passend onderwijs ..... 24
2.6 Personeel & professionalisering ..... 26
2.7 Huisvesting & facilitaire zaken ..... 28
3. Verantwoording van de financien ..... 30
3.1 Financieel beleid ..... 30
3.2 Balans 31-12-2020 ..... 30
3.3 Kasstroomoverzicht 2020 ..... 30
3.4 Exploitatieresultaat ..... 30
3.5 Treasuryverslag ..... 35
3.6 Prestatiebox ..... 35
3.7 Werkdrukmiddelen ..... 35
3.8 Onderwijsachterstandsmiddelen ..... 35
3.9 Allocatie van middelen ..... 35
3.10 Continuïteitsparagraaf ..... 36

JAARREKENING ..... 43
Grondslagen voor de jaarrekening ..... 43
A. Balans per 31 december 2020 ..... 47
B. Staat van baten en lasten 2020 ..... 48
C. Kasstroomoverzicht 2020 ..... 49
E. Verbonden partijen ..... 50
G. Geoormerkte doelsubsidies OCW en LNV ..... 51
I. Toelichting op de balans ..... 53
1. Activa ..... 53
2. Passiva ..... 54
Niet uit de balans blijkende verplichtingen ..... 56
J. Toelichting op de Staat van baten en lasten ..... 58
3. Baten ..... 58
4. Lasten ..... 60
5. Financiële Baten en Lasten ..... 64

OVERIGE GEGEVENS ..... 65
1. Bestemming exploitatiesaldo ..... 65
2. Gebeurtenissen na balansdatum ..... 66
3. Bijlagen ..... 67
4. Controleverklaring ..... 109

# BESTUURSVERSLAG

# VOORWOORD

Vanaf het voorjaar 2020 zette het coronavirus een stevig stempel op onze maatschappij, waaronder ook op het onderwijs op onze scholen. Vanaf begin maart stond door de eerste lockdown het onderwijs in het teken van afstandsonderwijs en het organiseren van noodopvang. Tal van maatregelen waren nodig waaronder fundamenteel andere vormen van lesgeven via beeldscherm en bijvoorbeeld instructiefilmpjes. Het is bewonderenswaardig op welke wijze schoolteams vanaf de start van de coronamaatregelen inspeelden op de situatie en zich hebben ingezet voor het welzijn van en onderwijs aan de leerling. Daarbij is ook een woord van dankbaarheid op haar plaats naar de ouders die zich hebben ingezet om het onderwijs thuis mogelijk te maken. Dit was naast een eigen baan en andere taken een hele opgave. De samenwerking met de kinderopvangorganisaties is hierin van groot belang geweest om samen onderwijs en noodopvang mogelijk te maken.

Dit jaar stond ook in het teken van de voorbereidingen voor de start van twee integrale kindcentra , de Proeftuin in Zwolle en het nieuwe IKC in Nunspeet. Beide IKC's hopen hun deuren per nieuwe schooljaar in 2021 te openen. Tot slot willen wij opmerken dat financiële positie van Florion, mede door een ten opzichte van de begroting positiever resultaat, goed te noemen is en de gewenste opbouw van het weerstandvermogen boven verwachting vlot verloopt. Wij zijn dankbaar dat wij onder Gods Zegen ook dit jaar onderwijs hebben mogen en kunnen verzorgen voor de kinderen die aan ons zijn toevertrouwd. Graag nodigen wij u uit om dit verslag te lezen om u zo een beeld te kunnen vormen van de ontwikkelingen binnen Florion die in 2020 hebben plaatsgevonden.

Dit bestuursverslag vormt samen met de jaarrekening het jaarverslag van het schoolbestuur. Het bestuursverslag bestaat uit een verslag over het gevoerde onderwijskundig en financieel beleid van het dagelijks bestuur, een verslag van het algemeen (toezichthoudend) bestuur. Aanvullend zijn ook de verslagen van de GMR en de externe vertrouwenspersoon opgenomen. Het dagelijks bestuur biedt de jaarrekening met het bestuursverslag aan het algemeen bestuur aan en stelt, na voorafgaande goedkeuring door het algemeen bestuur, de jaarrekening vast. Het algemeen bestuur legt door middel van de jaarrekening verantwoording af aan de ledenraad (ALV).

# 1. HET SCHOOLBESTUUR

## 1.1 PROFIEL

**Missie & Visie**

**Florion, geloofwaardig onderwijs!**

Onze geloofsovertuiging geeft ons onderwijs richting en waarde. Elke dag werken wij in lerende organisaties aan kwalitatief hoogstaand onderwijs. Dat is bijbelgetrouw en waardenvol onderwijs, gegeven door professionele medewerkers die geloven in God.

De naam Florion is afgeleid van het werkwoord 'floreren': op zijn best zijn, tot volle ontplooiing komen, zich goed ontwikkelen, groeien, bloeien en gedijen. Ons doel is om kinderen te laten floreren. We willen bijdragen aan hun ontwikkeling, zodat ze gedijen en tot volle ontplooiing komen in een rijke, veilige en eigentijdse leeromgeving.

**Geloofwaardig onderwijs**

Onze geloofsovertuiging geeft ons onderwijs richting en waarde. Elke dag werken wij in lerende organisaties aan kwalitatief hoogstaand onderwijs. Dat is bijbelgetrouw en waardenvol onderwijs, gegeven door professionele medewerkers die geloven in God. Wij kunnen uitleggen waarom wij de dingen doen zoals we ze doen en zijn daarop aanspreekbaar.

**Vorming**

De Bijbel ziet mensen als een geheel met een heel scala aan gaven en talenten. Wij werken aan een brede vorming vanuit Bijbelse waarden die recht doen aan de sociale, creatieve en cognitieve kwaliteiten van de leerlingen. We waarderen en stimuleren talenten van kinderen, medewerkers en ouders om die in te zetten voor God en elkaar.

**Geloof**

Onze scholen zijn identiteitsgemeenschappen waar wij leven en werken als kinderen van God. Daarom lezen wij Zijn Woord en vertellen daaruit; wij bidden en zingen samen tot Gods eer. De liefde voor God, voor elkaar en anderen geven wij dagelijks praktisch vorm. We stimuleren kinderen te groeien in geloof als kind van God, door hen de onvoorwaardelijke liefde van Jezus te laten ontdekken en ervaren.

In alle lagen van Florion werken, leren en leven mensen vanuit een gereformeerde levensovertuiging. Ze willen dienstbaar zijn aan de groei en ontwikkeling van het onderwijs aan de kinderen.

Bestuurders en medewerkers van Florion willen in alle lagen van de organisatie werken aan de volgende centrale kernwaarden van Florion:

## KERNWAARDEN

1. vanuit een persoonlijk geloof in de onvoorwaardelijke liefde van Jezus Christus, zoals dat verwoord is in de Bijbel, waardoor genormeerde keuzes kunnen worden gemaakt;
2. in identiteitsgemeenschappen waar wij leven en werken als kinderen van God. We stimuleren kinderen te groeien in geloof als kind van God;
3. in leergemeenschappen waar we de mensen zien met een heel scala aan gaven en talenten. Wij werken aan een brede vorming die recht doet aan de sociale, creatieve en cognitieve kwaliteiten van de leerlingen. We waarderen en stimuleren talenten van kinderen, medewerkers en ouders om die in te zetten voor elkaar;
4. aan eigentijds onderwijs door professionele medewerkers, in een uitdagende leeromgeving voor kinderen;
5. aan een stabiele organisatie die gekenmerkt wordt door relatie (1), ruimte (2), resultaat (3), rekenschap (4) en vieren (5).

(1) Leren, ontwikkelen en groeien doe je vooral in een positieve, opbouwende relatie met de ander. We werken samen via dialoog en reflectie met kinderen en volwassenen in onze omgeving.

(2) Florion biedt kinderen en volwassenen ruimte om te groeien en te ontwikkelen. In een sfeer van vertrouwen en (gedeelde) verantwoordelijkheid worden het zelfsturend vermogen, het aangaan van initiatieven en experimenten gestimuleerd.

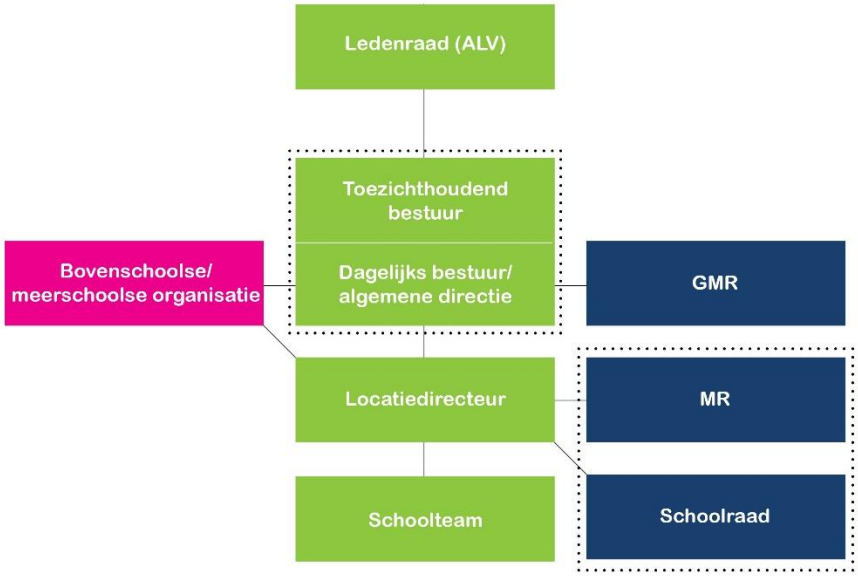
(3) Het resultaat wordt binnen onze organisatie gewaardeerd en gestimuleerd. Resultaten worden gemeten en vergeleken met mogelijkheden van mensen, met de doelstellingen en de ambities van de eigen organisatie en met de resultaten van andere organisaties.

(4) Rekenschap geven en verantwoording afleggen vinden wij vanzelfsprekend en dit wordt waar nodig georganiseerd, omdat mensen in onze organisatie zich individueel en samen betrokken en verantwoordelijk weten. Aanspreken op verantwoordelijkheid gebeurt op basis van de gemaakte afspraken en het vormt een natuurlijk onderdeel van gedeelde verantwoordelijkheid.

(5) Individuele en gezamenlijke successen vragen om een podium. Het is goed om hiervoor meer expliciet aandacht te hebben.

## 1.2 ORGANISATIE

De basisscholen van Florion zijn reguliere gereformeerde basisscholen, variërend in grootte van 70-300 leerlingen. Het Speelwerk, een school voor speciaal basisonderwijs (SBO) heeft een omvang van rond de 65 leerlingen. Het doel van de vereniging is het stichten en in stand houden van gereformeerde scholen in de regio naar de leer van de Gereformeerde Kerken (vrijgemaakt), zoals verwoord in de statuten en het huishoudelijk reglement.




### 1.2.1 *Governance waaronder functiescheiding*

Als gevolg van scheiding van bestuur en toezicht wordt er gewerkt met een dagelijks bestuur en een algemeen bestuur. De scheiding tussen bestuur en toezicht hebben we conform de code goed bestuur vormgegeven. Er wordt niet afgeweken van de code goed bestuur. De wettelijke voorschriften voor de uitvoering van de wettelijke taken worden nageleefd.

De schoolvereniging hanteert het Raad-van-Beheer-mode (one-tier)1l Dit model kent een algemeen (toezichthoudend) bestuur en een dagelijks bestuur. Het algemeen bestuur legt verantwoording af aan de ledenraad die functioneert als ALV. Het dagelijks bestuur legt verantwoording af aan het algemeen bestuur. Het dagelijks bestuur vervult ook de rol van algemene directie.

Het dagelijks bestuur draagt de eindverantwoordelijkheid voor de totale organisatie. De locatiedirecteuren leggen verantwoording af aan het dagelijks bestuur die dat op zijn beurt doet aan het algemeen bestuur in de toezichthoudende rol.

Florion kent een GMR en op plaatselijk niveau een MR. Namens het bestuur/bevoegd gezag heeft de directeur-bestuurder contact met de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR) en de locatiedirecteur met de MR.

### 1.2.2 *Contactgegevens*

| | |
|---|---|
| **Naam:** | **Florion, vereniging voor gereformeerd primair onderwijs** |
| Bestuursnummer: | 41632 |
| Adres: | Campus 5, 8107 CB, ZWOLLE |
| Telefoonnummer: | 038 – 23 05 001 |
| E-mail: | bestuurskantoor@florion.nl |
| Website: | www.florion.nl |

[1] Onderbrenging van de functies van bestuur en intern toezicht in twee verschillende organen van het bevoegd gezag. Daarbij komt bijvoorbeeld de functie van bestuur bij een college van bestuur of statutairbestuurder te berusten (bestuur) en de functie van intern toezicht bij een raad van toezicht (intern toezichtsorgaan).

## 1.3 VERSLAG TOEZICHTHOUDEND BESTUUR

**Inleiding**
In dit hoofdstuk leggen we als algemeen bestuur verantwoording af over onze taken. Deze taken voeren we uit in opdracht van de leden van Florion. Hoe we deze taken uitvoeren, is in overeenstemming met de code goed bestuur in het primair onderwijs die is vastgesteld door de PO-raad.

**Samenstelling bestuur**
Met het vertrek van Arnout de Leeuw per september 2019 was een vacature ontstaan voor een bestuurslid van het toezichthoudend bestuur. Met de komst per 1 oktober 2019 van Gert Jan Bent als tweede dagelijks bestuurder is er een extra vacature ontstaan, omdat het bestuur volgens de statuten bestaat uit 5 algemeen en 1 dagelijks bestuurder of uit 6 algemeen en 2 dagelijks bestuurders. Na een aantal gesprekken begin 2020 heeft de ledenraad in maart 2020 Veerle Tijssen uit Zwolle en Jolanda Verstraten uit Nieuwleusen benoemd als bestuurslid. Veerle maakt vanwege haar HR-achtergrond ook deel uit van de Remuneratiecommissie.
In juli 2020 is een einde gekomen aan de bestuursperiode van Marike van der Woerd. Haar periode liep oorspronkelijk tot december 2019, maar op haar verzoek is haar bestuurstermijn met een half jaar verlengd. We zijn blij met de tijd, inzet en wijsheid die Marike in haar jaren in het bestuur heeft ingebracht. Ook zijn we blij dat we twee nieuwe bestuursleden hebben kunnen vinden.
In november eindigde de termijn van zowel Kor Dijkema als van Nynke van Eijsden. Ze hebben beiden aangegeven graag voor een tweede termijn in aanmerking te komen, waarbij Nynke heeft aangegeven dat dit voor de periode van een jaar zal zijn. De ledenraad heeft hen op voordracht van het bestuur in december 2020 herbenoemd. Omdat de formele benoemingsduur vier jaar is, zal Nynke in 2021 tussentijds aftreden. De vacature die met het vertrek van Marike is ontstaan, is eind 2020 opengesteld, waarbij we verwachten deze in maart 2021 weer ingevuld te hebben.

***Samenstelling algemeen en dagelijks bestuur per 31-12-2020***

| Naam | Woonplaats | Functie | Start termijn | Einde termijn |
|---|---|---|---|---|
| Kor Dijkema | Zwolle | Voorzitter | December 2020 | December 2024 |
| Nynke van Eijsden | Wezep | Secretaris | December 2020 | December 2024 |
| Martin Klijnstra | Zwolle | Penningmeester | Januari 2018 | Januari 2022 |
| Veerle Tijssen | Zwolle | Algemeen lid | Maart 2020 | Maart 2024 |
| Jolanda Verstraten | Nieuwleusen | Algemeen lid | Maart 2020 | Maart 2024 |
| Vacature | | | | |
| Gert Jan Bent | Smilde | Dagelijks bestuur | n.v.t. | n.v.t. |
| Gert Laarman | Hasselt | Dagelijks bestuur | n.v.t. | n.v.t. |

Alle leden van het algemeen bestuur van Florion hebben geen arbeidsrelatie met Florion, zijn niet op enigerlei wijze verbonden met Florion via samenwerkingsafspraken c.q. overeenkomsten en hebben niet een direct zakelijk belang bij de vereniging. De vergoeding aan bestuurders van Florion is bepaald op maximaal de fiscaal toegestane vrijwilligersvergoeding. De bestuursleden hebben aangegeven af te zien van uitbetaling en schenken het bedrag dus terug aan Florion.

**Nevenfuncties**
De bestuursleden hebben, naast hun hoofdfunctie, de volgende betaalde of onbetaalde nevenfuncties:

- Kor Dijkema, hoofdfunctie zelfstandig adviseur public control en eigenaar adviesbureau Running Mate. Aandachtsgebied: voorzitter en lid remuneratiecommissie.
- Nynke van Eijsden, hoofdfunctie opleidingsdocent Onderwijskunde, nevenfuncties wijkcoördinator kerkgemeenschap (onbetaald). Aandachtsgebied: secretaris.
- Martin Klijnstra, hoofdfunctie financieel adviseur bij een administratiekantoor voor het onderwijs in Zwolle; nevenfunctie bestuurslid van een plaatselijke belangenvereniging in de omgeving van Zwolle (onbetaald). Aandachtsgebied: auditcommissie
- Veerle Tijssen, hoofdfunctie arbeidsdeskundig consultant; nevenfuncties coördinator miniwijk kerkgemeenschap (onbetaald). Aandachtsgebied: remuneratiecommissie
- Jolanda Verstraten, hoofdfunctie senior beleidsmedewerker Jeugd bij gemeente Oldebroek; nevenfuncties lid kinderwerk kinderen 4-5 jaar bij Vrije Evangelisatie Zwolle (onbetaald);

- Gert Jan Bent, hoofdfunctie directeur-bestuurder vereniging Florion in Zwolle; nevenfuncties bestuurlijk voorzitter kerkenraad GKv Smilde en voorzitter ChristenUnie Drenthe (onbetaald) en raadslid namens de ChristenUnie gemeente Midden-Drenthe, voorzitter Raad van Toezicht Stichting Attenta en activiteiten voor Bureau Meesterschap (betaald).
- Gert Laarman, hoofdfunctie directeur-bestuurder vereniging Florion in Zwolle; nevenfuncties lid van de bestuursraad van een kerkgenootschap (onbetaald) en teamleider van een onderwijsadviesbureau (betaald).

**Werkwijze bestuur**
Het algemeen bestuur heeft een toezichthoudende taak. We gebruiken deels nog een bestaand toetsingskader als basis voor onze samenwerking met de dagelijkse bestuurders. Dit toetsingskader bestaat uit een aantal onderwerpen (de zogenaamde vensters, zoals onderwijs, identiteit en financiën) waarvan we geformuleerd hebben wat we de wenselijke situatie en/of ontwikkeling vinden. Iedere vergadering hebben we ons aan de hand van kengetallen door de dagelijkse bestuurders laten informeren over de ontwikkelingen en resultaten op één van de vensters. Op die manier komen alle belangrijke zaken jaarlijks op de agenda.
Daarnaast hebben we als bestuur in 2020 een nieuw toezichtkader ontwikkeld. Het nieuwe toezichtkader is gebaseerd op waardengedreven toezicht. Het intern toezicht zoals wij dat uitvoeren is gericht op de beoordeling van de kwaliteit van het bestuur en de organisatie. We doen dat omdat we willen dat de onderwijsorganisatie haar onderwijskundige en maatschappelijke taak adequaat invult. Waarden zien we als richtinggevende principes en uitgangspunten voor het doen en laten. Het geeft ons richting in het toezichthouden en de keuzes die gemaakt worden.
In dit toezichtkader leggen wij als intern toezichthouders een aantal uitspraken vast over wat wij, vanuit de waarden van Florion, belangrijk vinden in de organisatie en hoe we dit graag willen terugzien in meetbare en merkbare indicatoren. In het toezichtkader zijn vijf centrale kernwaarden omschreven:

- waarde 1. We werken vanuit een persoonlijk geloof in de onvoorwaardelijke liefde van Jezus Christus, zoals dat verwoord is in de Bijbel, waardoor genormeerde keuzes kunnen worden gemaakt;
- waarde 2. We werken in identiteitsgemeenschappen waar wij leven en werken als kinderen van God. We stimuleren kinderen te groeien in geloof als kind van God;
- waarde 3. We werken in leergemeenschappen waar we de mensen zien met een heel scala aan gaven en talenten. Wij werken aan een brede vorming die recht doet aan de sociale, creatieve en cognitieve kwaliteiten van de leerlingen. We waarderen en stimuleren talenten van kinderen, medewerkers en ouders om die in te zetten voor elkaar;
- waarde 4. We werken aan eigentijds onderwijs door professionele medewerkers, in een uitdagende leeromgeving voor kinderen;
- waarde 5. We werken aan een stabiele organisatie die gekenmerkt wordt door relatie (1), ruimte (2), resultaat (3), rekenschap (4) en vieren (5). Daarbij staat Florion voor Geloofwaardig onderwijs.

Het toezichtkader wordt opgenomen in het proces van toezicht houden. In elke vergadering staat een kernwaarde centraal en bespreken we daarnaast lopende zaken. Ter ondersteuning van het kernwaardengericht toezicht houden we zicht op de ontwikkelingen door middel van een dataoverzicht waarin twee maal per jaar actuele gegevens beschikbaar zijn met betrekking tot financiën, personele ontwikkelingen en onderwijsresultaten. Dit laatste komt in de plaats van de vensters.
We beseffen dat elke dag kleine stappen worden gezet en vinden het belangrijk zicht te houden op ontwikkelingen. Ons toezicht gaat uit van een cyclisch proces. Daarnaast beseffen we dat we elkaar en de mensen om ons heen nodig hebben om goed zicht te krijgen op het reilen en zeilen van Florion. We waken voor een te grote afstand tussen het toezichthouden en de organisatie. Om dichtbij Florion te staan, gaan we een continue dialoog aan met interne en externe belanghebbenden.

We zijn heel blij en dankbaar met de samenwerking met onze dagelijkse bestuurder, Gert Laarman en Gert Jan Bent en met de ondersteuning door Gera de Vries.
We weten ons gezegend met de mogelijkheden die we hebben om onze kinderen te kunnen onderwijzen binnen een leergemeenschap waarin het geloof in onze goede God een centrale plek heeft.

**Impuls aan remuneratiecommissie**
De remuneratiecommissie wordt binnen het toezichthoudend bestuur gevormd door Kor Dijkema (voorzitter) en Veerle Tijssen (lid met als specialisatie HR).
De remuneratiecommissie treedt op als werkgever van het dagelijks bestuur waaronder het voeren van gesprekken over ontwikkeling en functioneren van het dagelijks bestuur en het vormgeven van de bezoldigingstructuur. In het afgelopen jaar zijn we binnen de remuneratiecommissie bezig geweest met het op orde brengen van de basis. Dat zal in 2021 ook nog een onderwerp zijn binnen het toezichthoudend bestuur.

**Onderwijs**
Het jaar 2020 heeft voor een groot deel in het teken gestaan van de gevolgen van COVID-19. De impact daarvan is op veel terreinen groot geweest, zo ook op het onderwijs. We hebben dan ook veel tijd besteed aan het bespreken met de dagelijks bestuurders van de gevolgen van de pandemie en de maatregelen die ter bestrijding daarvan genomen zijn vanuit de overheid. We zijn blij dat we konden constateren dat er binnen Florion met grote inzet, flexibiliteit en betrokkenheid ingespeeld is op de steeds wisselende omstandigheden. Ook zijn we blij en dankbaar dat de gevolgen qua gezondheid binnen Florion relatief beperkt zijn gebleven.

| | |
|---|---|
| **Baten** | |
| Inkomsten contributies | 13.335,00 |
| **Lasten** | |
| Deskundigheidsbevordering | 4.847,35 |
| Overige kosten bestuur | 968,00 |
| Administratiekosten | 704,06 |
| Representatiekosten | 500,00 |
| **Resultaat** | |
| | 6.315,59 |

**Toelichting**
De contributies willen we inzetten voor het goed laten functioneren van de vereniging. Gezien de positieve saldi van de afgelopen jaren is in september 2020 met de ledenraad gesproken over het innen van de contributie en de besteding ervan. Eerdere doelen waren deskundigheidsbevordering en identiteitsontwikkeling. Met de ledenraad en het bestuur is afgesproken dat we in 2021 een traject met elkaar hebben over 'Florion als vitale vereniging', waarmee we ook willen komen tot een structurele invulling van de bestedeling van de verenigingsgelden. In 2020 zijn daarom alleen de gebruikelijke noodzakelijke uitgaven gedaan.
De inning van de gelden voor 2020 heeft begin 2021 plaatsgevonden. Vanwege de wisseling in het beheer van de ledenadministratie en het opnieuw opbouwen van expertise met betrekking tot de inningssystematiek bij de financiële administratie heeft de inning vertraging opgelopen. Gedeeltelijk zijn de in 2021 binnengekomen gelden ten gunste van 2020 gebracht. Het overige deel zal geboekt worden in 2021.

**Financiën**
Als bestuur hebben wij in 2020 de begroting van de scholen en van de vereniging besproken en goedgekeurd, als ook de jaarrekening 2019 inclusief het bestuursverslag. Naar aanleiding van de door het dagelijks bestuur aangeleverde rapportages en informatie, zijn wij van mening dat de middelen rechtmatig worden verworven en recht- en doelmatig worden ingezet. Voor de controle van de jaarrekening en het bestuursverslag is de samenwerking met Van Ree Accountants voortgezet.

## 1.4 SCHOLEN

Florion kent 21 basisscholen en één school voor speciaal basisonderwijs, verspreid over de provincies Overijssel, Gelderland, Flevoland en Drenthe. In bijlage 1 is een overzicht van de scholen opgenomen.

### *1.4.1 Nieuwe IKC in Nunspeet*

Een werkgroep van (jonge) ouders uit Nunspeet heeft in 2019 het initiatief genomen om een gereformeerd Integraal Kind Centrum (IKC) op te richten. De gemeenteraad van Nunspeet heeft naar aanleiding van een bezwaarprocedure door Florion de school opgenomen in haar scholenplan vanaf het cursusjaar 2021-2022. In 2020 is de voorbereiding gestart voor het starten van een Integraal Kind Centrum in Nunspeet medio 2021. Janne-Machteld Drijfhout is benoemd tot IKC-directeur van deze school.

### *1.4.2 De Proeftuin*

Binnen Zwolle is gestart met de voorbereiding tot het openen van een nieuw Integraal Kind Centrum 'De Proeftuin' medio 2021. Deze school gaat uit van de visie dat het IKC een 'werkplaats' is, als het ware een 'tuin' waarin ritme, ruimte en rituelen een belangrijke rol spelen. De Proeftuin wordt een ontmoetingsplaats waar een warme huiselijke sfeer is waar een kind zich gezien voelt en zich ontwikkelt op cognitief, kunstzinnig en muzikaal gebied en waarin natuur een belangrijke rol speelt.

## 1.5 SAMENWERKING

Florion werkt met een aantal organisaties intensief samen.

- GO|ON. De samenwerking tussen Florion (PO), de Hannah Scholengroep (PO) en het Greijdanus (VO), is onderwijsinhoudelijk op het snijvlak van bovenbouw basisscholen en onderbouw VO en facilitair. Deze samenwerking functioneert onder de naam GO|ON (Gereformeerd Onderwijs Oost Nederland) en is vastgelegd in een samenwerkingsovereenkomst.

- SCOPE. Florion functioneert actief in het consortium van de hogeschool Viaa onder de naam SCOPE om samen te werken met betrekking tot het opleiden van leerkrachten. Er is besloten om de PABO-opleiding aan te bieden via de route van werkplekleren. Deze samenwerking is vastgelegd in een samenwerkingsovereenkomst.

- KLEURRIJK Florion is binnen het thema 'Van basisschool naar kindcentrum' op zoek gegaan naar hoe we eigenaarschap, regie en verantwoordelijkheid met betrekking tot de opvang binnen een integraal kindcentrum kunnen organiseren. De visie daarover is vastgelegd in een notitie. Florion heeft een samenwerkingscontract ondertekend met de opvangorganisatie "KleurRijk"

- SAMENWERKINGSVERBANDEN. Florion werkt in zes samenwerkingsverbanden samen met andere besturen om passend onderwijs zo goed mogelijk vorm te geven.

### *1.5.1 GO|ON*

De samenwerking binnen GO|ON heeft facilitair en inhoudelijk verder vorm gekregen. In 2020 was er maandelijks overleg tussen de bestuurders van de drie onderwijsorganisaties. In deze samenwerking komen de volgende thema's aan de orde:

1. Project 'Gereformeerd onderwijs als sterk merk'. Een landelijk project om de kernen van gereformeerd onderwijs opnieuw onder woorden te brengen.
2. De GO|ON ICT-infrastructuur.
3. De GO|ON-administratie. Er worden regelmatig gesprekken gevoerd om de dienstverlening zoveel als mogelijk af te stemmen op de eisen en wensen van Florion.
4. De GO|ON-communicatieafdeling. Er worden regelmatig gesprekken gevoerd om de dienstverlening zo veel als mogelijk af te stemmen op de eisen en wensen van Florion.
5. De onderwijsinhoudelijke projecten hebben zich tussen Florion en het Greijdanus Zwolle ook in 2020 verder ontwikkeld. Het gaat om de volgende projecten:
   - ✓ *Het project hoogbegaafdheid, waarbij kinderen uit het PO-masterclasses volgen op het Greijdanus.*

- ✓ *Het project* Rosetta Stone (methode voor de Engelse taal). Deze methode wordt in de groepen 7 en 8 gebruikt, zodat het Greijdanus verder kan werken op de behaalde niveau van de kinderen. In het jaar 2020 is het contract met Rosette Stone met vier jaar verlengd.
- ✓ *De ontwikkeling van de praktiklas, waarbij leerlingen begin groep 7 met een uitstroomprofiel PROO/BBL in de techniekomgeving van het Greijdanus kunnen leren.*

*In het jaar 2020 heeft door een externe onderzoeker een verkenning plaatsgevonden naar de wensen met betrekking tot de samenwerking binnen GO|ON in de komende periode. Diverse stakeholders uit de organisaties zijn hierop bevraagd. Een aanbeveling uit het rapport om als clusters primair onderwijs de krachten te bundelen zonder te fuseren, wordt overgenomen. Meer ontmoeting tussen de dagelijks bestuurders van Florion en samenwerking tussen de staforganisaties draagt hieraan bij. De volgende bestuurlijke aandachtpunten voor de drie betrokken organisaties om in GO|ON-verband op trekken zijn: 'persoonsvorming in het onderwijs', 'het verder professionaliseren van de dienstverlening van GO|ON' en 'het stimuleren van de doorgaande leerlijn PO-VO'.*

### 1.5.2 SCOPE

Florion functioneert actief in het consortium van Viaa (SCOPE) om samen te werken met betrekking tot het opleiden van leerkrachten. Er is besloten om de PABO-opleiding aan te bieden via de route van werkplekleren. Dit betekent dat toekomstige collega's voor een gedeelte opgeleid worden in basisscholen. Een audit is het instrument om vast te stellen of de opleidingsscholen voldoen aan de eisen van een opleidingsschool. Per 1 augustus 2016 zijn alle scholen van Florion gecertificeerde opleidingsscholen. Florion zet geld in om de infrastructuur van de opleidingsscholen te professionaliseren door scholing van werkplekcoaches en het aanstellen van een schoolopleider, om zo het wederkerig leren van begeleider-student goed vorm geven. Om dit proces de komende jaren te faciliteren, is er subsidie aangevraagd en ook toegekend. Dit alles is vastgelegd in een beleidsnotitie van SCOPE over de opleidingsschool. Vanuit het Scope-project worden scholen gestimuleerd om praktijkonderzoekenkwaliteiy uit te voeren in de scholen. In dit jaar is een start gemaakt met het her-auditeren van de Florion-scholen als opleidingsplaats voor toekomstige leerkrachten in het onderwijs.

### 1.5.3 IKC-ontwikkeling in relatie tot KleurRijk

We zijn binnen het thema 'Van basisschool naar kindcentrum' verder gaan nadenken over hoe we eigenaarschap, regie en verantwoordelijkheid met betrekking tot dit onderwerp kunnen organiseren. De visie daarover is vastgelegd in een notitie. Florion heeft een samenwerkingscontract ondertekend met de opvangorganisatie KleurRijk. Binnen de scholen van Florion is er een breed palet aan ontwikkelingen gaande, met fasering daarin, naar een integraal kindcentrum. Op steeds meer scholen is opvang en onderwijs aanwezig en in ontwikkeling. We zien dat de beweging naar een kindcentrum zich binnen de scholen van Florion in 2020 verder ontwikkeld heeft naar een toenemende mate van integraliteit van opvang en onderwijs. Dit ook mede door het functioneren van een werkgroep en het netwerk IKC.

### 1.5.4 Samenwerkingsverbanden

Florion functioneert in zes verschillende samenwerkingsverbanden. Dit zijn: SWV Steenwijkerland 22-03, SWV Veld, Vaart, Vecht 23-04, SWV Zwolle 23-05, SWV Noordoostpolder-Urk 24-02, SWV Lelystad-Dronten 24-03 en SWV Zeeluwe 25-09. Florion heeft ook in 2020 met betrekking tot de doorontwikkeling van de nieuwe samenwerkingsverbanden Passend Onderwijs een actieve rol gespeeld. Ook in 2021 zal Florion zich proactief opstellen met het verder inhoudelijk vormgeven van de samenwerkingsverbanden.

## 1.6 STRATEGISCH BELEID

Florion wil samen met haar scholen zich inhoudelijk ontwikkelen rond de volgende twee thema's:

**1) Scholen werken in lerende netwerken**

In het overleg van locatiedirecteuren en bovenschoolse medewerkers is er veel draagvlak voor het werken in lerende netwerken. Dit zorgt dat:

- de eenzaamheid van de locatiedirecteur doorbroken wordt en er meer gestuurd wordt op gedeelde verantwoordelijkheid en de individuele competenties van directeuren breder ingezet kunnen worden;
- er een meer optimale, efficiënte samenwerking in de hele organisatie ontstaat door het werken in kleine eenheden;
- er synergie ontstaat en daardoor 1+1=3 wordt, mits medewerkers zich lerend en kwetsbaar durven opstellen;
- er in een netwerk meer kennis, meer ideeën, meer vaardigheden en meer creativiteit worden gegenereerd;
- dat het samenwerken op alle niveaus (kinderen, medewerkers, scholen) van Florion gestimuleerd, ondersteund of geactiveerd wordt.

**2) Persoonsvorming**

We willen als Florion-scholen de komende jaren in ons onderwijs meer bewust aandacht geven aan de persoonsvorming van kinderen en medewerkers. Florion-scholen onderscheiden zich door in alle onderwijskundige keuzes te sturen op het stimuleren van de eigenheid van kinderen in de relatie tot de wereld als beelddragers van God. Belangrijk daarbij zijn de volgende kernbegrippen: dialoog, ruimte en vertrouwen, bemoediging en feedback.

Het strategisch beleid is verder uitgewerkt in het meerjarenbeleidsplan ( zie bijlage 2).

### *1.6.1. Jaarverslag kenniskring lerende netwerken*

**Algemeen**

Het jaar 2020 kan geduid worden als de opstartfase rondom lerende netwerken. Een opstartjaar waarin corona een rol speelde en een beroep werd gedaan op onze creativiteit in het anders vormgeven van onderlinge contactmomenten. De netwerkgedachte heeft in sommige netwerken hierdoor een versnelling gekregen. De vraag die verkend is en nog steeds wordt, is hoe we het lerende element in de netwerken kunnen stimuleren en vormgeven. In ieder geval hebben we globaal de volgende opbrengsten kunnen vormgeven:

- De netwerkindeling is bekend, waarbij als uitgangspunt de nabijheid is gekozen. Naast deze netwerken ontstaan er netwerken op basis van behoefte & thema's, denk aan netwerk IKC. De netwerken die zijn ontstaan, zijn met name nog op directieniveau.
- Naast dit organisatieniveau hebben we als Florion-directeuren een stap mogen maken ten aanzien van het formuleren van onze succesfoto.

**Een nadere verkenning van de opbrengsten van 2020 aan de hand van procesdoelen**

- ✓ **Procesdoel 2020 (kenniskring): Stimuleren en monitoren van de inhoudelijke ontwikkelingen van de netwerken door de kenniskring en elkaar daarvan laten profiteren.**

In maart 2020 hebben we tijdens de directie tweedaagse als kenniskring een masterclass geïnitieerd. Als geheel RDO hebben we hierin een stap mogen maken in kennis ten aanzien van onderwerpen als 'het waarom van lerende netwerken', 'lerend organiseren' en bijvoorbeeld ook 'leergemeenschap en collectief leren'. Vanuit deze masterclass hebben we praktijkvoorbeelden in en buiten het onderwijslandschap mogen verkennen.

Dit alles leidde uiteindelijk tot een gezamenlijk commitment op wie wij wilden zijn rondom het thema van lerende netwerken: onze succesfoto) Hierin hebben we uitgesproken welke reputatie we bij ons bestuur, collega's en andere belanghebbende willen hebben. Daarnaast hebben we verwachtingen uitgesproken ten aanzien van onze samenwerking en ten aanzien van onze bijdrage aan Florion en de thema's uit het koersplan. Deze succesfoto van wat we bereikt willen hebben is ons kompas, ons richtinggevend kader van waaruit we onze stappen zetten in het proces van lerende netwerken. Maar tevens onze spiegel wanneer we even stilstaan en terugkijken naar het waartoe van lerende netwerken.

- ✓ **Procesdoel 2020 (kenniskring): Inventariseren van thema's die de lerende netwerken in ieder geval gaan oppakken (opleiden in het netwerk van leerkrachten en directeuren), vervanging, enz.**

De netwerkgedachte heeft fijn vorm gekregen in enkele netwerken die op basis van behoefte zijn ontstaan. Onder andere een netwerk van directeuren in opleiding alsook een netwerk IKC. Deze komen structureel samen naast de netwerken op basis van nabijheid. Daarnaast wordt binnen enkele andere thema's verkend of de netwerkgedachte hierbinnen vorm kan worden gegeven. Tenslotte vinden er incidenteel netwerkbijeenkomsten plaats onder de IB'ers. Ook hierbij is dan het uitgangspunt het netwerk op 'nabijheid'.

In de beeldvorming en vormgeving is het nog wel goed een nadere verkenning uit te voeren ten aanzien van de ingang van waaruit we in netwerken werken. Kan bijvoorbeeld de doelstelling 'netwerk op nabijheid' staan náást 'netwerken op basis van behoefte/thema'? En hoe kan het een het ander ten dienste zijn?
De thema's 'opleiden in de school' alsook FLOO zijn gesprekonderwerpen geweest binnen de kenniskring, ook binnen elk netwerk is dit een enkele keer besproken. Er zijn nog geen concrete opbrengsten voor een vervolg van deze onderwerpen binnen de huidige netwerkstructuur. De kenniskring heeft ten aanzien van deze onderwerpen aangegeven dat het initiatief voor verdere vormgeving van deze thema's en de wijze waarop netwerken daarin een rol kunnen spelen in eerste instantie ligt bij de werkgroep Scope en FLOO (notulen kenniskring 17092020).

- ✓ **Procesdoel 2020 (kenniskring): Evalueren en onderzoeken van de overlegstructuren in relatie tot de ontwikkeling van de netwerken.**

De rol van de kenniskring is om het proces van lerende netwerken te motiveren, stimuleren en monitoren. De input hierbinnen zijn de gestelde procesdoelen. De kenniskring heeft vanuit deze rol in samenwerking met de heer G. de Kok (Van Rijnconsult) de evaluatie en het vervolg vormgegeven tijdens het RDO van november 2020. Daaruit blijkt dat het werken in en de structuur van lerende netwerken nog verschillend wordt ervaren en vormgegeven in de verschillende netwerken. Het blijkt op basis van de evaluatieopbrengst tijdens het RDO van november 2020 dat er nogal verschillen zijn in contactintensiteit als ook in de invulling van de contactmomenten als netwerk. Daar waar het ene netwerk intensief contacten heeft, geeft een ander netwerk aan nog moeite te ervaren om op gang te komen.

In het algemeen wordt de meerwaarde met name benoemd in:
- het samen optrekken en ideeën uitwisselen in Corona-tijd, het netwerk als kern;
- het netwerk leidt tot korte lijntjes en past goed bij 'nieuwe normaal';
- het netwerk heeft geleid tot nieuwe inzichten; inzichten in eigen leiderschapsstijl.

Uitdagingen die verschillende netwerken benoemen als belemmerend zijn:
- verlies van contact in coronatijd;
- bewust plannen van netwerk bijeenkomst > gewoon doen!
- wisselende samenstellingen netwerk;
- het netwerk leidt tot verlies van contact overige collega's en komt i.p.v. RDO.

**Vervolg**
Het blijkt dat samen een netwerk zijn vraagt om een basis van vertrouwen, elkaar echt leren kennen. Er zijn voor elkaar en bewust zijn van wat er speelt in het eigen netwerk (opbrengst RDO nov, 2020). Welke stap zetten we als netwerk om hierin verder te komen? Hoe geven we 'lerend zijn' hier binnen echt lerend vorm? Daarnaast is een belangrijk evaluatiepunt dat we als netwerken onderling verbonden willen blijven. En tenslotte is het de vraag hoe we in deze puzzelstukken, in het proces van lerend netwerk zijn onze rol als kenniskring invulling geven.
Deze puzzelstukken zijn het vertrekpunt voor het verder vormgeven van het proces om nog meer lerend netwerk te zijn voor 2021.

### *1.6.2. Jaarverslag kenniskring persoonsvorming*

Binnen de kenniskring persoonsvorming hebben we het afgelopen jaar het volgende gedaan:

- Begripsvorming, waar hebben we het eigenlijk over bij persoonsvorming?
- Tweedaagse: hoe zijn we zelf gevormd?
- Inspiratie en concrete handvatten

Hieronder werken we deze drie punten kort uit en tot slot blikken we vooruit op de plannen voor 2021.

**Begripsvorming**

Op basis van literatuur en onderlinge gesprekken hebben we in eerste instantie gekozen voor de insteek van Gert Biesta:

**Kernvraag: Waartoe leidt ons onderwijs?**

Kwalificatie kennis, die we kunnen toetsen en meten
Socialisatie leren hoe je deel kunt nemen aan de samenleving met alles wat daarbij hoort
Subjectivatie De vorming van de persoon, ontwikkeling identiteit, zijn autonomie en verantwoordelijkheid.
Het ontdekken van drijfveren en passies: wie ben ik, wat kan ik en wie wil ik zijn?
We zien een prachtige kans dit te koppelen aan onze identiteit als gereformeerde/christelijke schoolvereniging en de mogelijkheden die het ons biedt om vandaaruit de verbinding te leggen met de inhoud van ons onderwijs en de pedagogische en didactische keuzes die wij maken.

**Tweedaagse**

Tijdens de tweedaagse in maart 2020 hebben we binnen onze netwerken met elkaar gedeeld hoe we zelf zijn gevormd en hoe we nog steeds gevormd worden (a.d.h.v. vragenkaartjes). Daarnaast hebben we via een creatieve opdracht in de grote groep aan elkaar laten zien wie we zijn en hoe we zijn gevormd. De vragenkaartjes in zogenaamde kletspotten zijn meegenomen naar de scholen om daar het gesprek op gang te brengen.

**Inspiratie en concrete handvatten**

We laten ons gezamenlijk inspireren door bijvoorbeeld masterclasses van Ingrid Paalman (lector Goede Onderwijspraktijken op Viaa).
Uit de literatuur blijkt dat goed leren luisteren één van de belangrijkste vaardigheden is bij het bewust werken aan persoonsvorming. We lezen allemaal Lef om te luisteren van Russel Quaglia.

**Vooruitblik op 2021**

We hebben een richtinggevende paper gedeeld en besproken met allerlei concrete gesprekspunten om ons huidige onderwijs langs de lat van persoonsvorming te leggen om zo een bewustwordingsproces op gang te brengen binnen onze scholen en het gesprek met elkaar aan te gaan op elk niveau binnen Florion.
Het is de bedoeling om de wederkerigheid van persoonsvorming tussen de scholen en Florion meer zichtbaar te maken, zodat we met en van elkaar leren. Eind 2021 kunnen we binnen Florion al mooie praktijkvoorbeelden zien waarin duidelijk wordt dat we goed kunnen luisteren en dat de keuzes die we maken in ons onderwijs tot gevolg hebben dat kinderen en volwassenen meer kunnen zijn wie ze zijn en zich verantwoordelijk voelen en tonen voor zichzelf en de groep. Dat we kunnen leven vanuit persoonlijke en gezamenlijke waarden en drijfveren.

## 1.7 TOEGANKELIJKHEID & TOELATING

De vereniging stelt zich ten doel het realiseren van gereformeerd onderwijs in de regio Zwolle, Noord-West Veluwe, Noord Flevoland, Zuid-West Drenthe en Noord-West Overijssel.
De vereniging heeft als grondslag de Bijbel, het Woord van God en daarbij onderschrijft zij de Drie Formulieren van Eenheid.

Florion hanteert een **benoemings-, toelatings- en ledenbeleid.** De toelating van medewerkers, ouders en leden wordt niet gebaseerd op het kerklidmaatschap, maar op een identiteitsdocument. In dit **identiteitsdocument** wordt verwoord hoe we vanuit onze christelijke identiteit het onderwijs op onze scholen op een geloofwaardige manier willen vormgeven.

Medewerkers wordt gevraagd om een **medewerkersverklaring** te ondertekenen. Hiermee verklaren zij het identiteitsdocument te onderschrijven en als identiteitsdrager op de scholen de kinderen te leren hun leven te verbinden met God en hen daarin voor te gaan.

De scholen van Florion zijn toegankelijk voor kinderen van ouders die passen bij de identiteit van de school. Met alle toekomstige ouders worden identiteitsgesprekken gevoerd. Zij kunnen kennis nemen van het identiteitsdocument. Als zij zich kunnen vinden in de identiteit van de school, verklaren zij door ondertekening van d**e ouderverklaring** dat ze instemmen met het christelijke karakter van de school (*) en dat zij de christelijke vorming van hun kinderen een gezamenlijke taak vinden van ouders en school.

Ouders kunnen ook lid worden van de vereniging Florion. Hiervoor is een aanmeldingsformulier opgesteld dat tevens dient als ledenverklaring. In de **ledenverklaring** wordt gevraagd of de leden kunnen instemmen met de grondslag en het doel van de vereniging, zoals dat is verwoord in de statuten van Florion.

(*)Scholen van Florion zijn scholen die leven en werken vanuit de Bijbel en een bewust en toegewijd christelijk karakter hebben. Onze scholen zijn identiteitsgemeenschappen waar wij leven en werken als kinderen van God. Onze geloofsovertuiging geeft ons onderwijs richting en waarde. Het onderwijs op onze scholen richt zich op vorming van de hele persoon. Zo kunnen kinderen tot bloei komen, tot eer van God en om elkaar en de samenleving te dienen.

- Het nieuwe beleid is per 1 januari 2019 ingegaan. Daarmee is ook begonnen met de implementatie van het nieuwe identiteitsbeleid.
- Vanaf 2019 hebben alle medewerkers van Florion het identiteitsdocument ondertekend, heeft de (ondertekening van de ) ouderverklaring een centrale rol gespeeld in de gesprekken met ouders en kunnen leden lid worden door ondertekening van de ledenverklaring. Verder wordt er in sollicitatieprocedures altijd een tweede (identiteits)gesprek gevoerd. In de reguliere gesprekkencyclus krijgt het ondertekende identiteitsdocument jaarlijks een vaste plek met de vraag of de medewerker zich nog kan verbinden aan dit identiteitsdocument.
- Binnen het LVGS-verband is in 2019 door het primair onderwijs een project toerusting opgestart. Binnen dat project wordt nagedacht over een toerustingsprogramma rond identiteit. Dir project heeft behoorlijke vertraging opgelopen door Corona en is in 2021 weer voortvarend opgepakt.
- In 2020 is er op het niveau van de ledenraad, bestuur/toezichthoudend bestuur en het directieoverleg de implementatie van het identiteitsbeleid op hoofdlijnen geëvalueerd. In 2021 zal gekeken worden hoe ontwikkelpunten opgepakt kunnen worden.
- Ook binnen de GO|ON samenwerking wordt gekeken of we de gezamenlijke identiteit via de (persoons) vorming verder op elkaar af kunnen stemmen.
- Er is ook in 2020 concreet werk gemaakt van het meer bekend maken en gewaardeerd worden van onze gereformeerde scholen binnen de plaatselijke samenleving. Dit heeft ertoe geleid dat er binnen de scholen meer aandacht en gesprek is met betrekking tot wat er achter de naam 'gereformeerd onderwijs' schuilgaat en hoe dat in de plaatselijke samenleving gecommuniceerd wordt. In deze context wordt er ook goed gebruik gemaakt van de communicatieafdeling van GO|ON. Ook in 2021 is daarvoor in de begroting budget opgenomen.

## 1.8 DE (GEMEENSCHAPELIJKE) MEDEZEGGENSCHAP

Florion kent een GMR en op plaatselijk niveau een MR. Namens het bestuur/bevoegd gezag heeft de directeur-bestuurder contact met de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR) en de locatiedirecteur met de MR. In deze paragraaf is het jaarverslag van de GMR opgenomen.

**Jaarverslag GMR**

In dit jaarverslag vindt u een overzicht van de activiteiten en van de leden van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad van Florion over het jaar 2020.

**Bezetting**

Bij de start van het jaar bestond de GMR uit 7 leden, onderverdeeld in een oudergeleding (3 leden) en een personeelsgeleding (4 leden).

De oudergeleding bestond uit:

- Gea Bakker (Sint-Jansklooster) - voorzitter;
- Arjan ter Horst (Zwolle - De Sprankel);
- Antonet Floor (Hoogeveen);

De personeelsgeleding bestond uit:

- Albertheke Brand (Zwolle - meerschools) – secretaris;
- Corrie Bouwhuis (Hoogeveen);
- Welmoed van Esch (Steenwijk;
- Esther Bijsma (Zwolle - Saffier).

Met de wisseling van het jaar hebben we afscheid genomen van Marleen van der Klooster als ouder. Esther Bijsma en Antonet Floor begonnen aan het begin van het jaar als nieuw lid. Eén ouder heeft een aantal maanden meegekeken maar is daarna geen lid geworden zodat er voor de oudergeleding dit jaar nog 1 vacature is.

**Vergaderingen**

Door COVID-19 was het dit jaar ook voor de GMR een ander jaar dan andere jaren. Door alle maatregelen en beperkingen hebben we deels op locatie kunnen vergaderen, één vergadering is schriftelijk afgehandeld en de andere vergaderingen hebben we digitaal gedaan. Daarnaast was er nog contact en overleg tussen de bestuurder en voorzitter van de GMR. In het najaar heeft een afvaardiging van de GMR, zoals elk jaar, gesproken met een afvaardiging van de Raad van Toezicht.

| Datum | Onderwerpen |
|---|---|
| 11 februari 2020 | Taakverdeling tussen de bestuurders ivm de overgang van 1 naar 2 bestuurders; |
| 30 maart 2020 | Zaken rondom Covid 19 en presentatie nieuwe schoolweging; |
| 9 juni 2020 | Jaarverslag Florion, accountantsverslag, verkenningsopdracht GO\|ON en vraag om instemming personeelsgeleding over het bestuursformatieplan; |
| 6 oktober 2020 | Rapport samenwerking GO\|ON, financiële rapportages; |
| 3 november 2020 | Vraag om instemming personeelsgeleding voor de functieomschrijving van het ondersteunend personeel en directeuren, managementletter; |
| 14 december 2020 | Begroting en financiële rapportages. |

Als GMR zijn we blij met het christelijk onderwijs dat op de scholen gegeven wordt. We hebben er waardering voor hoe onder de verschillende omstandigheden dit jaar het onderwijs dankzij leerkrachten, ouders en ander personeel toch doorgang kon vinden. Daarnaast kijkt de GMR dankbaar terug op de goede samenwerking met de bestuurders Gert Laarman en Gert Jan Bent.

## 1.9 REGIONAAL DIRECTIEOVERLEG (RDO)

Het RDO (regionaal directieoverleg) nieuwe stijl is in 2020 regelmatig bijeengekomen. De frequentie is gemiddeld eens per maand. Vanwege de coronamaatregelen hebben deze overleggen dit jaar veelal digitaal plaatsgevonden. De opzet van deze bijeenkomsten is als volgt. Er wordt gestart met het onderdeel "ontmoeten en vieren" waarin gezamenlijk de tijd genomen wordt om in gesprek te gaan over onze identiteit en persoonlijk geloof en wat dit betekent voor ons werk binnen Florion. Daarna volgt het blok 'ideeën en discussie' of 'leren en onderzoek', waarin onderwijskundige en organisatorische thema's besproken worden. Vervolgens volgt het onderdeel 'beslissen en beleid' waarin de leden van het RDO het bestuur adviseren over onderwerpen waarover een besluit dient te worden genomen. Per RDO afwisselend, vindt in de middag een inhoudelijke bespreking plaats die is voorbereid door bijvoorbeeld de kenniskringen Lerende netwerken of Persoonsvorming. Ook kan er tijd worden ingepland voor de verschillende netwerken om gedurende de middag bij elkaar te komen.

## 1.10 JAARVERSLAG VERTROUWENSGROEP

In bijlage 3 doen de externe vertrouwenspersonen verslag van de in 2020 verrichte werkzaamheden van de bij onze scholen betrokken interne contactvertrouwenspersonen en van de externe vertrouwenspersonen.

# 2. VERANTWOORDING VAN HET BELEID

## 2.1 Onderwijs

**Deelnamepercentages SBO en SO**

In het kader van de toekomstige verevening, in verband met Passend Onderwijs, waarbij verwijsgedrag negatieve financiële effecten kan hebben op de langere termijn, wordt er kritischer dan voorheen gekeken naar de verwijzing naar het SO/SBO. In 2020 heeft dit intern geleid tot een lichte daling van het deelnamepercentage SBO en een lichte stijging van het deelname percentage SO. Beide percentages blijven wel onder het landelijk gemiddelde.

| De landelijke benchmark deelname | | | | De landelijke benchmark deelname | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| percentage SBO = | | 2,49 % | | percentage SO = | | 1,76% | |
| 2017 | 1,42 % | 2018 | 1,58 % | 2017 | 0,51 % | 2018 | 0,62 % |
| 2019 | 1,50 % | 2020 | 1,40 % | 2019 | 0,78 % | 2020 | 0,88 % |

In de samenwerkingsverbanden wordt in meer of mindere mate gewerkt met het schoolmodel; daarmee gaat het geld, na aftrek van de overhead, naar de schoolbesturen. Florion heeft er in 2020 voor gekozen om dit geld in te zetten om de basiszorg in de scholen te verstevigen met een bedrag van € 150,-- per leerling en op basis van onderwijsbehoeften van de leerling vanuit Florion een arrangement toe te kennen, zodat de leerling, zoveel als mogelijk, op de basisschool kan blijven. Daarnaast kan er gebruik gemaakt worden van de expertise van Florion. In alle samenwerkingsverbanden zijn de volgende onderwerpen aan de orde: de samenwerking tussen schoolbesturen, samenwerking SBO/SO, de verevening, de verantwoording over de ingezette middelen en het onafhankelijk toezicht.

**Ondersteuningsprofiel SBO**

Het ondersteuningsprofiel van Het Speelwerk heeft in 2015 een verbreding ondergaan door de inzet van een Schakelgroep. Deze groep is er voor kinderen die het even niet redden in de eigen groep op de basisschool, kinderen die dreigen vast te lopen in hun eigen gedrag of dreigen thuis te komen zitten. Het doel is om deze kinderen zoveel als mogelijk weer terug te plaatsen naar de basisschool. Het functioneren van de Schakelgroep is verlengd waarbij er integratie plaats vindt van deze leerlingen in de reguliere groepen van het Speelwerk. In 2017 is Het Speelwerk met een SBO+-voorziening gestart, waardoor kinderen die in het verleden naar het SO gingen nu ook de mogelijkheid hebben om naar Het Speelwerk te gaan. Er is sprake van een diverse instroom binnen het Speelwerk, waarbij er ook een groep kinderen is met een zeer complexe zorgvraag. Om niet een nieuwe groep te starten, heeft het bestuur gevraagd om, ook in relatie tot de Schakelgroep, na te denken hoe het onderwijs als gevolg van die diverse zorgvragen anders georganiseerd kan worden. Dit zal in 2021 worden gerealiseerd.

**Onderwijs en hoogbegaafdheid**

Na besluitvorming dat alle Florion-scholen Kwadraatschool worden, is dit proces in gang gezet. Vanuit dit platform zijn er in 2018 op schoolniveau en bovenschools niveau impulsen gegeven aan het onderwijs aan hoogbegaafden. De verwachting was dat alle scholen van Florion op 1-8-2020 kwadraat gecertificeerd zouden zijn. Dit doel is voor 80% gehaald. De resterende scholen zullen in 2021 worden gecertificeerd. Naast dit initiatief zijn er ook de masterclasses voor hoogbegaafden in de samenwerking binnen GO|ON voor groep 7- leerlingen van onze scholen. Verder is er een netwerk hoogbegaafdheidscoördinatoren opgezet binnen Florion. Tenslotte is er in de verschillende samenwerkingsverbanden Passend Onderwijs subsidie aangevraagd om het onderwijs aan hoogbegaafden nieuwe impulsen te geven.

## 2.2 INFORMATIE, COMMUNICATIE EN TECHNOLOGIE (OICT)

Het team van onderwijskundig ICT'ers (team OICT) houdt zich bezig met de implementatie van het ICT-beleid binnen de Florion-scholen op basis van inhoudelijke visietrajecten op schoolniveau en strategische doelen op Florion-niveau. In 2020 is team OICT verder gegaan met het begeleiden en ondersteunen van de scholen en directies bij het opstellen van een visietraject. Visietrajecten gebeuren op schoolniveau waarin ICT gekoppeld is aan het onderwijs. De onderwijskundige visie is leidend en ICT ondersteunend.

In het voorjaar van 2020 is er door de lockdown en schoolsluiting door COVID-19 door veel scholen lesaanbod op afstand gegenereerd. De inzet van digitale middelen is hierdoor sterk vergroot. Er zijn o.a. online teamtrainingen gegeven over het werken in de Google-omgeving en op het COOL-platform. Scholen zijn geadviseerd in de aanschaf van digitale software. Door de samenwerking met GO|ON-ICT zijn er devices beschikbaar gesteld om zoveel mogelijk ook te kunnen voorzien in digitale middelen voor de leerlingen die thuis werkten.

In 2020 zijn op diverse scholen weer visietrajecten afgerond. Deze scholen starten nu met de implementatie van de devices om het onderwijs aan de leerlingen te optimaliseren. Tijdens de visietrajecten en implementatietrajecten wordt gebruik gemaakt van het 'Vier in Balans'-model van Kennisnet.

Team OICT heeft driewekelijks overleg met het hoofd GOION-ICT. Tijdens dit overleg worden er middels de werkwijze SCRUM opdrachten geformuleerd, vindt er overdracht plaats over de voortgang en worden afspraken gemaakt binnen GO|ON. Deze samenwerking heeft onder andere geleid tot een invoering van het proces tot identitymanagement binnen Florion en de invoering van het platform COOL van Cloudwise.

De monitor ICT-bekwaamheid voor leerkrachten is afgenomen binnen meerdere scholen binnen Florion.

Verder zijn er trainingen gevolgd binnen Google om vervolgens in 2020 teams te kunnen trainen. Ook voor de implementatie van Cloudwise hanteert team OICT het principe 'train de trainer'.

Eind 2020 is er een projectgroep Microsoft365 opgestart om de implementatie van Microsoft365 in 2021 zo goed mogelijk voor te bereiden. Deze werkgroep wordt ingevuld door betrokkenen uit Florion en Greijdanus in samenwerking met GO|ON ICT.

In hoofdstuk 3 van het document Beter Onderwijs met ICT wordt de opbouw van het budget voor ICT binnen Florion uitgewerkt. De basis voor realisatie van beter onderwijs met ICT zijn de pijlers van het Vier in balans-model van Kennisnet. De pijlers zijn: visie, deskundigheid, infrastructuur en organisatie & content (zie ook BOM-ICT, pag. 29-37).

Afgelopen jaar zijn 30 afgeschreven en defecte digiborden vervangen door touchscreens. Hiervoor is voor de jaren na 2020 een vervangingsplan geschreven. De afschrijftermijn voor touchscreens staat vooralsnog op 8 jaar. Aanschaf van leerlingdevices voor diverse scholen gaat middels een visietraject. De afschrijvingstermijn is 4 jaar. Innovatie in onderwijs zoals robotica en programmeren wordt verder ingevoerd en onderzocht. Focus ligt het komend jaar op migratie naar Microsoft365.

## 2.3 KWALITEITSBELEID

**Visie en kaders m.b.t. de kwaliteit van Florion**

- Iedere school heeft een kort en compact visie- en missiedocument, waarin onder andere het onderwijsconcept, verbonden met het ondersteuningsplan en het handelingsgericht werken van de school, helder wordt. Alle scholen werken planmatig en duurzaam aan het dagelijks onderwijs en de persoonlijke ontwikkeling.
- Florion wil dat de scholen werken aan een opbrengstgerichte cultuur, waarbij er individueel en gezamenlijk vanuit een zelfevaluerende en onderzoekende houding zicht is op de eigen kwaliteit en de tevredenheid van de interne en externe betrokkenen. Hiervoor worden cyclische en systematische kwaliteitszorg en onderlinge zelfevaluatie gebruikt.
- Florion wil dat de gerealiseerde kwaliteit afgezet wordt tegen de eigen geformuleerde kwaliteit die verwoord is in een referentiekader met prestatie-indicatoren betreffende de basiskwaliteit van een Florionschool.
- Florion wil dat in alle lagen en op alle beleidsterreinen met behulp van de PDCA-cyclus planmatig en duurzaam wordt gewerkt aan de kwaliteit van het onderwijs. Van daaruit wordt er een accent gelegd op het opbrengstgericht werken.
- Florion wil dat de scholen individueel en gezamenlijk allereerst middels een horizontale dialoog, mogelijk met inzet van de nieuwe media, transparant verantwoording afleggen over de gerealiseerde kwaliteit. Daarnaast wil Florion meer en gericht communiceren met de omgeving van de scholen over de kwaliteit en de identiteit van het onderwijs met het oog op het vergroten van de belangstelling voor het gereformeerd onderwijs.

### KWALITEITSINDICATOREN BESTUUR

Het bestuur maakt in 2021 een start om onder andere aan de hand van de eerste vijf kwaliteitsindicatoren de gesprekken op de schoollocaties vorm te geven. De kwaliteitsindicatoren 6-10 worden door de desbetreffende beleidsmedewerker in de gesprekken aan de orde gesteld.

1. **Onderwijs**
De directeur realiseert talentgericht onderwijs op basis van een teamgedragen visie op onderwijs en ICT.

2. **Onderwijsondersteuning**
De directeur maakt zichtbaar dat dat de school inclusiever onderwijs realiseert door het onderwijs anders vorm te geven. *cumulatieve verwijzingspercentage = <2% * ononderbroken ontwikkelproces o.b.v. OWB.

3. **Identiteit**
De directeur vertelt en maakt zichtbaar hoe het ID-document vertaald wordt naar pedagogisch, didactisch en organisatorisch handelen.

4. **Cultuur**
Medewerkers van Florion geven en ontvangen op een positief opbouwende wijze elkaar feedback.

5. **Kwaliteit**
Het team maakt zichtbaar dat ze vanuit een zelfevaluerende/onderzoekende houding en vanuit gemeenschappelijke beelden over onderwijs functioneert.

6. **Organisatie**
Binnen netwerken ervaren directeuren meer regie op de inzet van middelen binnen FLOO met als consequentie een cumulatief verwijzingspercentage <2%.

7. **Financiën**
Directeuren en beleidsmedewerkers begroten beleidsrijk en realiseren hun begroting.

8. **Personeel**
De medewerker maakt in de gesprekkencyclus zichtbaar dat hij/zij blijvend in ontwikkeling is.

9. **Facilitair**
   9.1 De directeur maakt zichtbaar dat het gebouw ondersteunend is aan de onderwijskundige visie
   9.2 De directeur vertelt en maakt zichtbaar op welke wijze duurzaamheid wordt vormgegeven op school.

10. **ICT**

De directeur maakt zichtbaar en kan onderbouwen op welke wijze ICT bijdraagt aan leerlijngeoriënteerd onderwijs.

**Resultaten 2020**

Ten aanzien van de interne kwaliteitszorg is de PDCA-beleidscyclus leidraad op alle niveaus voor het werken binnen Florion. Dit is concreet vormgegeven door op school- en bovenschools niveau te werken aan een (gedeelde) visie, een meerjarenplan, een jaarplan en een jaarverslag.

In de afgelopen periode is er een discussie ontstaan over de vormgeving van het kwaliteitsbeleid, waarbij het gevoel is dat het WMK-instrument te veel geïsoleerd is van het dagelijks onderwijs. In 2017 heeft een werkgroep een nieuw kwaliteitskader geschreven. Er is daarin ook rekening gehouden met het nieuwe kwaliteitskader van de inspectie. In dit kader heeft de auditing en zelfevaluatie, na ervaringen binnen de (voorheen) Accretio-scholen, op een andere manier een plek gekregen. Het instrument ParnasSys/WMK zal hierbij ingezet worden.

In 2020 hebben alle scholen het katern opbrengsten met kengetallen opgeleverd. Ook de kentallen van Florion ondersteuning zijn weer beschikbaar gekomen. Aan de hand van deze kengetallen zijn de verschillende opbrengsten van de scholen besproken. Hiermee wordt een impuls gegeven aan het werken aan een opbrengstgerichte cultuur. Ook de verdere invoering van het administratiepakket ParnasSys op alle scholen van Florion is een instrument dat helpt om het opbrengstgericht werken (OGW) op leerling-, groeps-, school– en bovenschools niveau vorm te geven. Hierbij wordt een appel gedaan op medewerkers om opbrengstgericht gedrag te vertonen. Ondersteunend hieraan worden door de beleidsfunctionaris Kwaliteit en Control jaarlijks kwaliteitsgesprekken gevoerd die met name gericht zijn op de kwaliteit van het kwaliteitszorgsysteem. Op dit proces wordt ook gerichte scholing en begeleiding ingezet, waarbij er ook een appel gedaan wordt op de onderzoekende houding van medewerkers. Hiermee wordt de C van Check in de PDCA-cyclus versterkt.

Van de 22 scholen van Florion hebben 22 scholen een basisarrangement, waarbij GBS De Schakel een basisarrangement met een waarschuwing heeft. Ook Het Sterrenlicht is in het zicht van het bestuur. De eindopbrengsten van de scholen zijn ook in 2020 besproken met de locatiedirecteuren ondanks alle problemen die we ondervinden van Corona. De kwaliteitsmedewerker is in 2020 de scholen met een waarschuwing in gesprek geweest om deze scores te onderzoeken om zo te kunnen werken aan het verbeteren van de opbrengsten. De scholen met een waarschuwing hebben ook een verbeterplan opgeleverd.

Florion stimuleert de scholen om eigen normen voor leeropbrengsten vast te stellen. Over het jaar 2019 wil Florion naast de verticale verantwoording via de jaarrekening en bestuursverslag ook horizontale verantwoording afleggen. Er is over 2019 een leesbare versie van het jaarverslag op de website gepubliceerd. In 2019 hebben de scholen naar aanleiding van het jaarplan via een jaarverslag verantwoording afgelegd over de resultaten van het afgelopen jaar. Dit verslag is op de website van de school geplaatst. In 2020 zijn er verdere stappen gezet met de implementatie van het nieuwe kwaliteitskader Florion. In mei 2019 heeft de kick-off plaatsgevonden van het implementatietraject Kwaliteitszorg nieuwe stijl binnen Florion. Dit implementatietraject zal vier jaar in beslag nemen.

Voor de onderwijsresultaten van de scholen van Florion verwijzen we u naar de tabel op de volgende pagina en naar www.scholenopdekaart.nl

| Brin | Schooljaar | Schoolweging | Signaleringswaarden | | Behaalde referentieniveaus | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 20 - 40 | 1F | 1S/2F | 1F | 1S/2F |
| | | gem. 3 jaar | | | gem. 3 jaar | gem. 3 jaar |
| **00BS** | 18 / 19 | 31 | 85% | 45,50% | 98,60% | 70,10% |
| **De Planthof (N)** | 19 / 20 | 30,86 | 85% | 47,30% | 100% | 77,40% |
| **00DY** | 18 / 19 | 29,8 | 85% | 49% | 91,90% | 46,80% |
| **Het Sterrenlicht** | 19 / 20 | 29,87 | 85% | 49% | 94,70% | 42,70% |
| **00GR** | 18 / 19 | 28,1 | 85% | 50,60% | 98,50% | 60,60% |
| **Kristal** | 19 / 20 | 28,02 | 85% | 50,60% | 97,80% | 66,70% |
| **03CO** | 18 / 19 | 27,8 | 85% | 52,10% | 97,30% | 72% |
| **De Wegwijzer** | 19 / 20 | 27,74 | 85% | 52,10% | 95,20% | 69% |
| **03HM** | 18 / 19 | 30,1 | 85% | 47,30% | 96,50% | 63,70% |
| **De Vuursteen** | 19 / 20 | 29,79 | 85% | 49% | 99,20% | 71,30% |
| **03HQ** | 18 / 19 | 29,2 | 85% | 49% | 95,30% | 63,20% |
| **De Levensboom** | 19 / 20 | 28,99 | 85% | 50,60% | 95,20% | 61,90% |
| **03KT** | 18 / 19 | 29,7 | 85% | 49% | 97,50% | 55,40% |
| **De Planthof** | 19 / 20 | 29,46 | 85% | 49% | 97,30% | 57,10% |
| **03RD** | 18 / 19 | 29,4 | 85% | 49% | 95,90% | 45,60% |
| **Op de Hoeksteen** | 19 / 20 | 29,06 | 85% | 49% | 98,10% | 52,80% |
| **03RE** | 18 / 19 | 26,1 | 85% | 53,60% | 97,70% | 69% |
| **De Mirt** | 19 / 20 | 25,99 | 85% | 55,10% | 96,50% | 69,30% |
| **04RA** | 18 / 19 | 27,4 | 85% | 52,10% | 95,20% | 67,90% |
| **De Zaaier** | 19 / 20 | 26,82 | 85% | 53,60% | 95,60% | 69,30% |
| **06EM** | 18 / 19 | 31,7 | 85% | 45,50% | 98,40% | 61,10% |
| **Eben Haezer** | 19 / 20 | 31,27 | 85% | 45,50% | 98,80% | 73,80% |
| **06EP** | 18 / 19 | 27,2 | 85% | 52,10% | 95,10% | 51,90% |
| **Kornalijn** | 19 / 20 | 26,66 | 85% | 53,60% | 98,80% | 59,30% |
| **06LR** | 18 / 19 | 28,7 | 85% | 50,60% | 94,30% | 51,10% |
| **De Schakel** | 19 / 20 | 28,88 | 85% | 50,60% | 94,60% | 49,50% |
| **06RU** | 18 / 19 | 27,2 | 85% | 52,10% | 98,40% | 64,60% |
| **De Helmstok** | 19 / 20 | 27,14 | 85% | 52,10% | 98,20% | 64% |
| **08RQ** | 18 / 19 | 24,4 | 85% | 56,60% | 98,20% | 70,60% |
| **Smaragd** | 19 / 20 | 24,57 | 85% | 56,60% | 97,40% | 66% |
| **09PV** | 18 / 19 | 24 | 85% | 56,60% | 97,80% | 68,20% |
| **De Schatgraver** | 19 / 20 | 23,71 | 85% | 58,60% | 97,90% | 67,20% |
| **15BQ** | 18 / 19 | 29,9 | 85% | 49% | 95,80% | 59,40% |
| **Het Koraal** | 19 / 20 | 29,97 | 85% | 49% | 97,50% | 65% |
| **23UT** | 18 / 19 | 32,2 | 85% | 43,50% | 93,70% | 59,50% |
| **De Vuurbaak** | 19 / 20 | 32,26 | 85% | 43,50% | 94,30% | 63,20% |
| **29UL** | 18 / 19 | 24,6 | 85% | 56,60% | 97,60% | 68,50% |
| **De Sprankel** | 19 / 20 | 24,53 | 85% | 56,60% | 98,80% | 69,10% |
| **29UL01** | 18 / 19 | 25,1 | 85% | 55,10% | 97,80% | 61,80% |
| **Het Saffier** | 19 / 20 | 24,89 | 85% | 56,60% | 97,30% | 60% |
| **31PF** | 18 / 19 | 23,1 | 85% | 58,60% | 97,40% | 66,70% |
| **Aquamarijn** | 19 / 20 | 23,51 | 85% | 58,60% | 95,90% | 64,20% |

**Internationalisering**

- Is er beleid op het thema internationalisering?
  - ☐ Ja
  - ☒ Nee
- Zo ja, wat is het beleid en wat zijn de belangrijkste toekomstige ontwikkelingen?

*Op dit moment is er geen beleid met betrekking tot internationalisering. Het is wel een gespreksonderwerp voor de komende jaren.*

## 2.4 INSPECTIE

Is er tijdens het verslagjaar een inspectiebezoek geweest?

- ☒ Ja
- ☐ Nee

- Zo ja, wat waren de belangrijkste bevindingen van de inspectie en zijn er vervolgacties?

**Inleiding inspectierapport onderzoek bestuur en scholen**

Op 29 september 2020 heeft de inspectie een compacte variant van het vierjaarlijks onderzoek uitgevoerd bij Florion.

**Inspectierapport**

Florion zou voor 1 augustus 2021 in aanmerking komen voor een regulier vierjaarlijks onderzoek bestuur en scholen. Vanwege COVID-19 hebben we echter het aantal reguliere vierjaarlijkse onderzoeken op locatie beperkt. Op basis van een analyse van de beschikbare informatie hebben we het onderzoek bij Florion beperkt tot een prestatieanalyse en een gesprek met het bestuur.
Tijdens het gesprek hebben de twee leden van het dagelijks bestuur en vier stafmedewerkers van Florion toegelicht hoe de onderwijskwaliteit op de scholen wordt gevolgd en indien nodig wordt verbeterd. Daarnaast hebben wij met het bestuur gekeken naar de actuele ontwikkelingen van het onderwijs op de scholen. Ook is de financiële situatie van het bestuur aan de orde geweest.

Daarnaast heeft de onderwijsinspectie bij 13 basisscholen (bijna 60% van alle Florion scholen) gedurende dit jaar een themaonderzoek verricht. Van deze onderzoeken wordt geen rapportage opgemaakt. Wel werden de bevindingen van deze onderzoeken meegenomen tijdens het vierjaarlijks onderzoek.

**Conclusie Inspectierapport onderzoek bestuur en scholen**

Tijdens het onderzoek heeft de inspectie samen met het bestuur geconcludeerd dat er, mede op basis van de bevindingen tijdens de themaonderzoeken op de 13 basisscholen, geen indicaties van risico's zijn bij het bestuur en de onderliggende scholen die een regulier vierjaarlijks onderzoek in het schooljaar 2020/2021 noodzakelijk maken. Het regulier vierjaarlijks onderzoek zal daarom op een later tijdstip plaatsvinden, in principe in schooljaar 2021/2022 of 2022/2023.

**Visitatie**

- Vond er tijdens het verslagjaar een bestuurlijke visitatie plaats?
  - ☐ Ja
  - ☒ Nee

Het bestuur van Florion wil in 2021-2022 deelnemen aan een bestuurlijke visitatie (PO-raad) om vanuit deze reflectie mogelijke verbeteringen te bewerkstelligen.

## 2.5 PASSEND ONDERWIJS

Florion Onderwijsondersteuning (FLOO) is het centrum voor onderwijsondersteuning van Florion.Vanuit FLOO wordt het beleid rond Passend Onderwijs en de onderwijsondersteuning aangestuurd, worden onderzoeken gedaan en vindt begeleiding van leerkrachten en leerlingen plaats. In 2019 startte een heroriëntatie op de inzet en werkzaamheden van FLOO Een en ander naar aanleiding van een evaluatie onderzoek en het daaruit voortgekomen advies. De medewerkers van FLOO en een 'Ontwerpteam FLOO 2.0' , in het leven geroepen door het directie-overleg (RDO), komen met voorstellen voor de doorontwikkeling van FLOO. Hierbij wordt het speerpunt 'ontwikkeling van leernetwerken tussen scholen' uit het Schoolplan 2020-2024 als uitgangspunt meegenomen.

**Passend Onderwijs**
Binnen de zes samenwerkingsverbanden Passend Onderwijs waarin onze scholen staan, leveren we op bestuurlijk- en onderwijsinhoudelijk niveau een bijdrage om Passend Onderwijs binnen de samenwerkingsverbanden vorm te geven. Door de samenwerkingsverbanden is gekozen voor het zogenaamde Schoolmodel als financieel verdeelmodel waarbij zoveel mogelijk geld naar de schoolbesturen gaat. Dit geeft ons de mogelijkheid om het onderwijs- en ondersteuningsaanbod binnen onze scholen goed vorm te geven.

**Inzet middelen**
De ondersteuningsmiddelen Passend Onderwijs komen binnen bij FLOO. Deze middelen worden ingezet om de scholen te ondersteunen. Het wordt ingezet in de vorm van:

- ondersteunende diensten vanuit FLOO, onderzoek en begeleiding;
- het toekennen van ondersteuningsarrangementen in de vorm van middelen, materialen of onderwijsassistentie of begeleiding. De commissie arrangeren beoordeelt de aanvragen. De inzet van de arrangementen zorgt ervoor dat basisscholen langer tegemoet kunnen komen aan de onderwijs- en ondersteuningsbehoeften van de leerlingen en leerkrachten.
- een ondersteuningsbudget voor de van € 150 per leerling om de basisondersteuning en de extra ondersteuning vorm te geven. De verantwoording van de inzet van het ondersteuningsbudget vindt plaats in een speciaal tabblad in de begroting.
- extra bekostiging voor SBO Het Speelwerk. De garantie voor bekostiging van 5 regulieren groepen, onderwijsassistentie in de jonge risico groep, een SBO+ groep voor kinderen met een psychiatrische beelden, en een Schakelgroep voor crisisopvang en observatie.
- overige middelen: afname NIO, opleidingen bijvoorbeeld 'van onderwijsassistent naar leraarondersteuner'.
- een contract met onderwijscentrum de Twijn, voor cluster 3-leerlingen. Hun specifieke ondersteuning huren we met dit contract in.

**Samenwerking**
Het bestuur van Florion is vertegenwoordigd in zes samenwerkingsverbanden Passend Onderwijs. De nadruk ligt op SWV 2305 PO Zwolle, omdat we daar met de meeste scholen vertegenwoordigd zijn. In alle verbanden werken we op een constructieve manier samen. Binnen Zwolle wordt dit concreet in de samenwerking met het openbaar en christelijk onderwijs binnen de Commissie Toewijzen Toelaatbaarheid (CTT). Florion levert daarvoor de voorzitter. De directeur-bestuurder van Florion en de directeur van FLOO nemen deel aan verschillende netwerken binnen de samenwerkingsverbanden. Daarin neemt ook de samenwerking met de Jeugdhulpverlening. een steeds belangrijker plaats in. Op schoolniveau worden steeds vaker multidisciplinaire ondersteuningsteams ingericht waarvoor FLOO een orthopedagoog of trajectbegeleider levert.

Afstemmingsoverleg vindt plaats met verschillende partners. Daarbij denken we aan afstemming op samenwerking binnen GO|ON, vergelijkbare expertisecentra binnen samenwerkingsverband Zwolle, SBO Het Speelwerk e.a. Binnen werkgroepen PO-VO is er aandacht voor de doorgaande lijn en de warme overdracht van leerlingen naar het voortgezet onderwijs. De nadruk hierin ligt op samenwerking met het Greijdanus.
Uit de samenwerking met het Greijdanus kunnen enkele projecten genoemd worden:

- Een **Practiklas** voor leerlingen met het uitstroomperspectief BB of praktijkonderwijs (PrO). 20 keer per jaar komen kinderen uit het basisonderwijs voor meer praktijkgerichte vakken naar het voortgezet onderwijs. Vanuit FLOO wordt een leerkracht en een onderwijsassistent hiervoor ingezet.

- **Monitorgroep**. Vanuit deze groep worden in een vroeg stadium leerlingen met het uitstroomprofiel BB, PrO en leerlingen met speciale onderwijsbehoeften gevolgd van groep 6 basisschool tot het VO.
- **Masterclass HB.** Florion en Greijdanus organiseren wekelijks een masterclass voor meer- en hoogbegaafde leerlingen. Leerlingen van de basisscholen van Florion kunnen daar na selectie gebruik van maken.

**Expertisebundeling binnen Florion**
Binnen de scholen van Florion is veel expertise beschikbaar. Deze kennis willen we wendbaar maken binnen speciale leernetwerken. Leerkrachten met een specialistische opleidingen delen binnen deze netwerken hun kennis. Er zijn 5 leernetwerken; een netwerk hoogbegaafden, gedrag, lezen en spelling, rekenen en het jonge kind.

**Vliegende Brigade**
Binnen Florion oriënteren we ons op het opzetten van een kleine groep gespecialiseerde leerkrachten die in staat zijn een school te ondersteunen, als binnen de groepsdynamica een crisis dreigt. Als leerkrachten dreigen 'om te vallen' of als er ernstige gedragsproblemen binnen een groep zijn. Deze gespecialiseerde leerkrachten kunnen voor een periode van 3 tot uiterlijk 6 maanden een groepsleerkracht ondersteunen door middel van co-teaching en coaching. In 2019 is daarmee op een school op experimentele wijze ervaring opgedaan.

**De bemensing van Florion Onderwijsondersteuning (FLOO)**
Een directeur heeft de dagelijkse leiding binnen FLOO en vertegenwoordigt het bestuur in diverse gremia. Een secretaresse verzorgt de secretariële ondersteuning en de loketfunctie voor de ondersteuning. Een psychodiagnostisch medewerker, neemt intelligentie onderzoeken af. Twee orthopedagogen doen sociaal-emotionele- en intelligentie-onderzoeken. Twee trajectbegeleiders doen vier keer per jaar een schoolbezoek, zij bespreken met de IB'ers de zorgdossiers. Zes ambulant begeleiders ondersteunen leerkrachten of leerlingen of hebben behandeltaken.

De Commissie Arrangeren beoordeelt arrangementsaanvragen. Deze commissie bestaat uit de directeur, de orthopedagogen en trajectbegeleiders van FLOO.

***Werkzaamheden ten behoeve van de scholen***
***Verloop in de verwijzingen SBO***

| | |
|---|---|
| 2014-2015 | 8 leerlingen |
| 2015-2016 | 7 leerlingen |
| 2016-2017 | 15 leerlingen |
| 2017-2018 | 12 leerlingen |
| 2018-2019 | 15 leerlingen |
| 2019-2020 | 10 leerlingen |

***Arrangementen***

| | |
|---|---|
| Ondersteuning dmv onderwijsassistentie | 58 |
| Ambulante begeleiding vanuit het speciaal onderwijs | 20 |
| Dyslexiebehandeling | 7 |

***Werkzaamheden ten behoeve van de scholen***

| | |
|---|---|
| Aantal onderzoeken | 48 |
| Begeleidingstrajecten door FLOO (AB) | 28 |
| Afname NIO | 9 scholen |
| Presentaties | 2 |
| Deelname pilot Rouveen, St Jansklooster | 2 |

**Onderwijsassistenten**
De directeur van FLOO is verantwoordelijk voor een pool onderwijsassistenten van Florion. Het betreft ongeveer zeven personen, zij worden ingezet voor de uitvoering van ondersteuningsarrangementen. Met deze bemensing van deze pool kan niet in alle vragen worden voorzien. Florion bekostigt daarom de tijdelijke inzet van onderwijsassistenten uit de zogenaamde C-schil of bij de scholen.

## 2.6 PERSONEEL & PROFESSIONALISERING

### *2.6.1. Beheersing verzuimbeleid*

De P&O-medewerker is casemanager m.b.t. het ziekteverzuim, zij ondersteunt de locatiedirecteuren m.b.t. complexe, personele trajecten en zet beleidsvormend het integraal .4sbeleid op. Florion is eigen risicodrager (sinds januari 2017 voor zowel WGA vast en ZW-flex). Ons verzuimbeleid kenmerkt zich door korte lijnen tussen leidinggevenden, P&O en de consulent van de arbodienst.

| | 2018 | 2019 | 2020 |
|---|---|---|---|
| **Ziekteverzuimpercentage** | 4,56% | 4,17% | 4,59% |

Het doel voor 2019 was het ziekteverzuim op het niveau of lager dan het landelijke gemiddelde. Over het jaar 2020 is ons ziekteverzuimpercentage 4,59%. Het landelijke gemiddelde voor het primair onderwijs is 5,7% (cijfers 2019) waarbij een lichte daling te zien is. Voor Florion blijkt er een lichte stijging te zijn. Ons doel is gehaald, maar ziekteverzuim blijft een onderwerp welke aandacht nodig heeft. De lichte stijging is voornamelijk veroorzaakt door langdurig verzuim van medewerkers met een grote benoeming. Bovendien is het verzuim waarop weinig invloed uitgeoefend kan worden.
In 2020 zijn een aantal preventieve interventies ingezet:

- tijdige inzet interventies bij vermoeden van overspannenheid en burn-out;
- aandacht voor frequent verzuimers;
- goede monitoring van verzuimmeldingen;
- maandelijks SMT (sociaal medisch team overleg, P&O en bedrijfsarts).

**Doelen voor 2021**

- Focus van locatiedirecteuren richten op verzuim middels automatisering van het volgen van de stappen volgens de wet Poortwachter.
- Sociaal medisch overleg elk kwartaal met directeuren (P&O, directeur en indien noodzakelijk consulent arbodienst).
- Inzet van PMO (preventief medisch onderzoek).
- De huidige pandemie doet veel met ons onze medewerkers, zowel privé als op het werk, vooral de angst, de onzekerheid, de toenemende werkdruk en het ontbreken van perspectief. Het grote risico voor Florion is het toenemende ziekteverzuim als gevolg van spanningsklachten of andere psychische klachten. Medewerkers kunnen hierin begeleiding ontvangen middels coaching door de arbodienst. Indien hier grote behoefte aan is, zal onderzocht worden welke verdere interventies uitgevoerd moeten worden.

De immateriële veiligheid heeft in 2020 heeft door de inzet van de veiligheidscoördinator meer aandacht gekregen.

### *2.6.2. Mobiliteit: van baan naar loopbaan en managementtalent*

In 2020 is naar aanleiding van de mobiliteitsronde het aantal medewerkers dat is gaan werken op een andere locatie minimaal geweest. De reden hiervoor zien wij met name in de pandemie. Door de lockdown hebben meerdere medewerkers aangegeven geen ruimte te hebben om na te denken over een andere school met ingang van het nieuwe schooljaar. Na de start van het schooljaar 2020-2021 hebben er nog wel een aantal (vijf medewerkers) mobiliteitswisselingen plaatsgevonden. Een aantal LIO'ers die binnen Florion werkzaam was, heeft een plek ontvangen op de formatie van een school dan wel in onze A-schil. Ter bevordering van mobiliteit zijn ook in 2020 loopbaanbezinningsdagen georganiseerd (in 2020: 10deelnemers). Door de pandemie zijn de dagen fysiek geannuleerd en hebben de medewerkers het aanbod gekregen om individuele begeleiding te ontvangen om zich te bezinnen op hun loopbaan. Zeven medewerkers hebben gebruik gemaakt van deze mogelijkheid. schoolleidersopleiding afgerond en hebben zij alle stappen gezet om geplaatst te kunnen worden als aspirant-schoolleider

Tevens hebben er in het kader van managementtalent gesprekken plaatsgevonden met medewerkers die belangstelling hebben voor een directiefunctie. In 2020 is er één plaats gecreëerd voor een aspirant-schoolleider die onder begeleiding van een ervaren locatiedirecteur ervaring kan opdoen. Daarnaast hebben in 2020 twee

medewerkers de schoolleidersopleiding afgerond en hebben zij alle stappen gezet om geplaatst te kunnen worden als aspirant-schoolleider.

Het doel voor 2021 is om twee plekken te creëren voor aspirant-schoolleider. In 2021 zullen wederom gesprekken gevoerd worden met als doel twee medewerkers op te leiden als aspirant-schoolleider.

In 2020 is verder nagedacht over in welk digitaal systeem het bekwaamheidsdossier een plek krijgt. Vooralsnog is er voor gekozen om de aanwezige gesprekkencyclus in stand te houden. In 2020 is de werkgroep gesprekkencyclus gestart met het opnieuw vormgeven van de gesprekkencyclus aansluitend bij de huidige maatschappelijke ontwikkelingen en wensen van de medewerkers. De digitalisering van de gesprekkencyclus is mede afhankelijk van de ontwikkeling van de onderwijstemplate van AFAS binnen GO|ON. In 2020 is hierin een start gemaakt en Florion is betrokken bij de ontwikkeling. In 2020 is het beleid gesprekkencyclus aangepast en is tevens gestart met de aanpassing van het functiebouwwerk. De nog niet beschreven functies zijn toegevoegd. De locatiedirecteuren zijn ingeschaald volgens de geldende cao, waarbij onderscheid is gemaakt tussen IKC-directeuren en directeuren van reguliere scholen. In 2021 zal het functiebouwwerk verder afgerond worden.

**Strategisch personeelsbeleid**
Het strategisch integraal personeelsbeleid geeft de kaders aan waarbinnen het personeelsbeleid wordt vormgegeven. In 2020 is een aantal bestaande beleidstukken afgestemd op wet en regelgeving binnen het onderwijs. In 2021 zal het personeelsbeleid verder afgestemd moeten worden op de onderwijskundige visie door verder aansluiting te zoeken en te vinden bij beleid ten aanzien van Onderwijs & Kwaliteit.

**Implementatie personeelsbeleid**
In samenwerking met verschillende werkgroepen en P&O wordt het personeelsbeleid bovenschools voorbereid. Na vaststelling door de bestuurders en zo nodig na advies of instemming van de personele geleding van de GMR en goedkeuring van de locatiedirecteuren, implementeren de locatiedirecteuren het personeelsbeleid op hun school. Monitoring vindt plaats door de P&O-(beleids)medewerker.

**Dialoog met leraren en locatiedirecteuren**
De dialoog over het personeelsbeleid met locatiedirecteuren is vormgegeven via diverse werkgroepen in samenwerking met P&O en directeurenoverleg van Florion (RDO). De locatiedirecteuren zijn integraal verantwoordelijk voor het voeren van deze dialoog met hun teams. In 2020 is dit verder vormgegeven op studiedagen en door de professionele leer- werkgroepen binnen de scholen. Tevens worden medewerkers bij de ontwikkeling van beleid betrokken door hen plaats te laten nemen in klankbordgroepen.

De scholen zijn in hun scholing, vanuit een schoolvisie en eigen nascholingsbudgetten, bezig met onderwijskundige ontwikkelingen. De persoonlijke scholing- en ontwikkeling is ook in 2020 gestimuleerd door ontwikkelgesprekken te voeren en intern te communiceren over de mogelijkheden van een lerarenbeurs. In 2020 zijn meerdere lerarenbeursaanvragen afgewezen. Dit heeft naast de teleurstelling gevolgen voor de formatie van de betreffende scholen, waarbij rekening was gehouden met inzet van vervangers vanwege de uitrostering voor het studieverlof. Startende leerkrachten hebben in 2020 de mogelijkheden gehad om ondersteuning te krijgen via video-interactiebegeleiding/co-teaching om er zo voor te zorgen dat ze als leerkracht professioneel snel en goed in het zadel zitten. Kennis delen is een vorm van scholing. In het afgelopen jaar is dat gebeurd op Florion-niveau m.b.t. locatiedirecteuren, interne begeleiders, ICT'ers, administratieve medewerkers en contactvertrouwenspersonen. Daarnaast wordt er jaarlijks een personeelsdag georganiseerd. In 2020 heeft er geen personeelsdag plaatsgevonden vanwege de pandemie. De digitale nieuwsbrief voor alle medewerkers heeft ook de functie om kennis, ontwikkelingen, initiatieven, experimenten met elkaar te delen.

### *2.6.3. Werkdrukverlaging*
Uit onderzoek (2015) is gebleken dat op alle scholen van Florion sprake is van werkdruk. De mate van herkenning varieert. Van de medewerkers die werkdruk ervaren, blijkt een gering deel werkdruk als zeer belastend te ervaren. In 2020 heeft geen enkele medewerker van Florion gebruik gemaakt van coaching door een externe instantie om de werkdruk in kaart te brengen en te verlagen. Voor 2020 waren werkdrukbelevingsdagen georganiseerd. Opvallend is gebleken dat één medewerker zich hiervoor heeft aangemeld en andere medewerkers vooral behoefte hadden aan de loopbaanbezinningsdagen. Nog onduidelijk is of dit het gevolg is

van de pandemie of dat hiervoor andere oorzaken zijn. Middels de PMO (preventief medisch onderzoek) die uitgevoerd zal worden in 2021 hopen we hierin meer duidelijkheid te krijgen.

**Aanpak werkdruk**
Binnen Florion werken we actief aan het verlagen van de werkdruk op de werkvloer. Locatiedirecteuren van de Florion-scholen hebben het afgelopen jaar samen met teamleden de werkdrukmiddelen besproken en op basis hiervan een bestedingsplan opgesteld. Deze is ter goedkeuring voorgelegd aan de personeelsgeleding van de MR (P-MR).

**Niet financiële werkdrukmaatregelen**
Er is gekeken hoe de digitale mogelijkheden zoals het MSS (medewerker self service) kan bijdragen aan het uit handen nemen van werkzaamheden voor de locatiedirecteuren. Dit zal in 2021 verder vorm krijgen. Diverse schoolteams hebben de extra activiteiten onder de loep genomen om bewuste keuzes te maken in wat wel en niet gedaan wordt. En om de samenwerking en verbinding te optimaliseren is vanuit het bestuur middels nieuwsbrieven directe communicatie aan medewerkers verstrekt over diverse lopende zaken

### *2.6.4. Beheersing uitkeringen na ontslag*
Vanuit het ministerie van OCW zijn we wettelijk verplicht om uitkeringen na ontslag inzichtelijk te maken. Het Participatiefonds betaalt de uitkeringskosten van werkzoekend onderwijspersoneel. Wachtgeldverplichtingen in het kader van de benoemingsvolgorde en eventueel ontheffing van de herbenoemingsverplichting worden door P&O gemonitord. Het gevoerde beleid is dat bij éénzijdige beëindiging van het dienstverband bij Florion, procedures binnen de geldende wet- en regelgeving doorlopen worden, gericht op overname van de WW-kosten door het Participatiefonds. Florion heeft in 2020 geen eigen wachtgelders. In de afgelopen jaren zijn er zeer beperkt werkloosheidsuitkeringslasten in rekening gebracht bij Florion. De afdeling P&O heeft het afgelopen jaar instroomtoetsen uitgevoerd. Daarbij heeft het Participatiefonds alle vergoedingsverzoeken goedgekeurd. Dit was mogelijk doordat Florion voldeed aan de voorwaarden in het reglement. Voormalige medewerkers van Florion zijn voor een deel uitgestroomd naar de WW, WIA of hebben aansluitend een andere baan binnen of buiten het onderwijs gevonden. In 2020 hebben drie medewerkers loonsuppletie aangevraagd vanwege demotie. Deze aanvragen zijn toegekend door WW-Plus. Toekomstige werkloosheidsuitkeringen worden voorkomen door scholen te verplichten om bij vacatures het vastgestelde stroomschema te volgen; daarbij wordt ook gekeken naar eigen wachtgelders en uitkeringsgerechtigden.

## 2.7 HUISVESTING & FACILITAIRE ZAKEN

**Algemeen**
Florion ziet onderwijshuisvesting niet als een doel maar als een middel om het onderwijs te kunnen realiseren.
Om goed onderwijs te kunnen geven is naast een heldere visie en goed personeel ook fysieke ruimte nodig om onderwijs te kunnen realiseren. Overigens is dat niet alleen onderwijs, ook de opvang speelt hierbij in toenemende mate een belangrijke rol. Daar waar de samenwerking met opvang resulteert in IKC-vorming is huisvesting een belangrijk element.
Onderhoud van de gebouwen wordt planmatig verricht, hiervoor is een planning die we bijhouden via het OCS. Daarin houden we zelf bij wat nodig is om de huisvesting optimaal te onderhouden en te verbeteren/aan te passen.
Aanpassingen doen we wanneer dat nodig is vanuit wet- en regelgeving, wanneer er onderwijskundige wensen zijn en we dat in het gebouw kunnen realiseren en wanneer we door middel van duurzaamheidsmaatregelen verbeteringen kunnen aanbrengen.
Hierbij wordt altijd gekeken naar het IHP, de huidige staat van het gebouw en de gewenste voorziening.
Middels een duidelijke businesscase wordt gekeken welke maatregelen uitgevoerd kunnen worden, uitgaande dus van een integrale aanpak.

**Terugblik**
Het jaar 2020 heeft voor een belangrijk deel gestaan in het teken van corona/COVID-19. Dat gaf beperkingen, maar voor de huisvesting ook weer kansen. Veel onderhoud kon nu eenvoudiger en sneller worden uitgevoerd. Door het vele thuisonderwijs bleek dat fysieke ruimtes ook weer op een andere manier ingezet kunnen worden en tevens bleek dat verhuur van ruimten niet altijd geëffectueerd /gecontinueerd kon worden.

De ventilatie is in verband met COVID-19 op alle locaties bekeken. In elke klaslokaal is gezorgd voor een $CO_2$ meter en er zijn adviezen gegeven hoe om te gaan met ventilatie. Florion ziet vooralsnog geen aanleiding om gebruik te maken van de SUVIS-regeling waarbij 30% subsidie verkrijgbaar is. De ventilatie is misschien niet 100% op orde overal, maar nergens onoverkomelijk. Door natuurlijke ventilatie is hiermee op zich goed om te gaan.

Aquamarijn heeft een eigen Brinnummer gekregen per 1 augustus 2020. Dit kan nog niet aangevraagd worden voor Het Saffier. Omdat Aquamarijn wel een eigen Brinnummer heeft gaat Florion een nieuwe school (als dependance) beginnen: de Proeftuin. Hiervoor zijn gesprekken gevoerd met de gemeente en is voor vijf jaar tijdelijke huisvesting in een vrijstaand gebouw aan de Monteverdilaan in Zwolle afgesproken. Dit gebouw zou gesloopt worden, maar blijft dus nog even staan. De gemeente zorgt voor middelen om het gebouw minimaal te laten voldoen aan bouwbesluit eisen. Daarna zal het gebouw Het Veldboeket in de Pierik beschikbaar komen voor de Proeftuin.

Afgelopen jaar heeft Florion van de minister toestemming gekregen een nieuwe school te starten in Nunspeet. Daarover zijn contacten met de gemeente en met een ouderwerkgroep. Inmiddels is er een directeur benoemd. De nieuweschool zal beginnen per 1 augustus 2021.

Voor Florion Onderwijsondersteuning wordt kantoorruimte gehuurd in een pand aan de Dr Spanjaardweg in Zwolle. Voor de bovenschoolse medewerkers van Florion wordt ruimte gehuurd bij het Greijdanus aan de Campus 5 in Zwolle.

Het jaar 2020 stond ook in teken van het afscheid van de beleidsadviseur onderwijshuisvesting. Eris een nieuwe functionaris voor gevonden. In 2021 worden de taken geheel overgedragen van de 'oude' naar de 'nieuwe' beleidsadviseur.

**Toekomstige ontwikkelingen**
Florion ziet de huisvesting niet als een zaak van alleen het bestuur. Gemeente(n) en andere besturen zijn belangrijk om mee de visie op huisvesting van alle scholen te bepalen en te realiseren. We werken daarom volop proactief mee aan de vorming van Integrale HuisvestingsPlannen in elke gemeente waar we een of meerdere scholen hebben.
Daarbij is Florion gericht op het realiseren van onderwijshuisvesting die :

- voldoende ruimte biedt aan onderwijs en opvang;
- van goede kwaliteit is (licht/geluid/ventilatie etc min Frisse Scholen klasse B);
- duurzaam is;
- veilig is;
- flexibel is;
- breed toegankelijk (inclusief) is.

**Duurzaamheid en maatschappelijk ondernemen**
Florion streeft naar duurzame gebouwen. Gekeken wordt bij onderhoud of we duurzaamheidsmaatregelen kunnen nemen die het energieverbruik terugdringen en die we meer in eigen hand kunnen houden. Daarbij zoeken we naar natuurlijke vervangingsmomenten om zo weinig mogelijk te desinvesteren. Daarnaast kijken we of we slimmer kunnen aanbesteden door het onderhoud enerzijds zoveel mogelijk in één hand te houden, door te kijken of we door een benadering van total cost of ownership (TCO) beter kunnen sturen op onderhoud en energie, en of we door bewust materiaalgebruik meer kunnen doen aan recyclebaarheid en biobased materiaalgebruik.
Daarnaast speelt uiteraard de manier waarop in de gebouwen geleefd en gewerkt wordt een belangrijke rol. Oftewel: we dienen ook aandacht te besteden aan gedrag. Dit is een aandachtspunt voor de komende jaren.

### *2.7.1. Overzicht huisvesting scholen*
In bijlage 4 zijn per school qua huisvesting en facilitaire zaken algemene aandachtspunten benoemd, als ook het in 2020 uitgevoerde onderhoud en de planvorming voor 2021.

# 3. VERANTWOORDING VAN DE FINANCIEN

## 3.1 FINANCIEEL BELEID

Om op doelmatige en efficiënte wijze de onderwijsdoelstellingen van Florion te kunnen behalen, vindt Florion een goede financiële huishouding van belang. Primair is daarvoor een transparante administratieve organisatie noodzakelijk. De administratieve organisatie en interne controle (AO/IC) is binnen Florion op onderstaande wijze geborgd.

- Er is een beschrijving van de processen. Hierin is opgenomen wie welke verantwoordelijkheid heeft in de administratieve gegevensverwerking. Deze procesbeschrijvingen zijn, naast de interne controle, een borging voor de betrouwbaarheid (juistheid, volledigheid en tijdigheid) van de gegevens. Per 1 januari 2014 is Florion (Accretio) overgegaan naar de administratie van GO|ON. De organisatie maakt gebruik van de financiële faciliteiten en processen van haar administratiekantoor.
- Er zijn taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden op functie- en afdelingsniveau vastgelegd. De bevoegdheid voor het aangaan van verplichtingen is in het procuratiesysteem vastgelegd. Vanuit het aspect van functiescheiding is er een scheiding tussen de beschikkende en de registrerende functies.
- Er is vastlegging van risico's en maatregelen van interne controle (IC).
- Er is kwaliteitstoetsing, kwaliteitsverbetering en voortgangsbewaking. De inzet van een interne controller zorgt voor periodieke en systematische monitoring.
- Er worden managementrapportages opgesteld rondom risico's; rapportages worden systematisch en periodiek opgesteld (mei, september, december).
- Daarnaast wordt er in een cyclus van een jaar een zestal vensters besproken die gezamenlijk het toezichtkader van het bestuur vormen. Ook hierop wordt gerapporteerd.
- De jaarrekening is opgesteld onder verantwoordelijkheid van het bestuur en uitgevoerd door de administratie van GO|ON.

## 3.2 BALANS 31-12-2020

Het balanstotaal steeg ten opzichte van 2019 met € 51.563. De belangrijkste posten die een toename laten zien zijn een verhoging van de getroffen voorzieningen op personeel van € 159.705, dit in verband met verwacht langdurig ziekteverloop, de kortlopende schulden van € 133.482, waar tegenover een forse afname staat van de vorderingen van € - 912.099 en een toename op de post Activa met € 482.334. Dit resulteert in een stijging van beschikbare liquide middelen.

## 3.3 KASSTROOMOVERZICHT 2020

De investeringen zijn in 2020 hoger uitgekomen dan de afschrijvingen. De komende jaren, zal door groot onderhoud de post voorzieningen verder gaan dalen. De liquiditeit is per saldo toegenomen met € 481.328

## 3.4 EXPLOITATIERESULTAAT

Het exploitatieresultaat over 2020 is € 339.485 negatief. Er was een resultaat begroot van € 313.987 negatief, wat betekent dat het resultaat € 18.427 lager is uitgevallen dan verwacht.
Een te benoemen groot verschil met het begrote resultaat wordt veroorzaakt door de éénmalige extra uitkering aan personeel in februari van 2020, (conform controleprotocol) mochten deze hogere salarislasten niet worden voorzien in boekjaar 2019, wanneer deze optraden en werden bekostigd. Dit gaat om een bedrag van ongeveer 540.000 euro. Daarnaast is er ook een correctie op de bijzondere en aanvullende bekostiging geweest. Deze correctie heeft betrekking op 2019. De last daarvan bedraagt voor 2020 ongeveer 50.000 euro.
Het resultaat uit de reguliere exploitatie is ongeveer € 198.000 positief. Dit is hoofdzakelijk ontstaan omdat veel geplande activiteiten geen doorgang hebben kunnen vinden in verband met de pandemie in 2020.

*Toelichting resultaat op basis van de begroting*

| | Begroting | Realisatie | Verschil |
|---|---|---|---|
| **FLORION** | -321.057 | -339.485 | -18.427 |

Zowel de baten (€ 1.146.300) als de lasten (€ 1.171.200) wijken af van de begroting.
De belangrijkste reden hiervoor zijn verschillen in de bekostiging, zoals extra personele en materiele bekostiging. Hiermee wordt in de begroting met enkele veiligheidsmarges wel rekening gehouden. Het aandeel personele extra baten is 66% en personele extra lasten 74% van de genoemde verschillen.

In onderstaande tabel zijn op hoofdlijnen de verschillen groter dan 5% of € 10.000 ten opzichte van begroot opgenomen. Dit betekent dus dat de totalen in dit overzicht afwijken van de totaalresultaten in de exploitatie.

| **Vergelijking boekjaar 2020 met begroting** *(b.e. = buiten exploitatie)* | **Verschil (€) > € 10.000** | **Percentage > 5%** |
|---|---|---|
| Rijksbekostiging Personeel en P&A | 610.700 | 4% |
| Rijksbekostiging Materieel | 68.400 | 2% |
| Rijksbekostiging overig | 128.400 | 16% |
| Inkomsten samenwerkingsverbanden | 41.500 | 3% |
| Subsidies projecten | 43.100 | 152% |
| Subsidie gemeenten | 69.000 | 45% |
| Overige vergoeding personeel | -19.700 | 57% |
| Overige opbrengsten | -3.500 | 21% |
| Baten ouderbijdrage | 216.900 | b.e. |
| **Hogere baten totaal >5% of € 10.000** | **1.154.800** | |
| | | |
| Salarislasten | -1.168.000 | 7% |
| Premie Vervangingsfonds | 3.200 | 15% |
| Nascholing en Externe bijstand personeel | 161.300 | 34% |
| Detachering | -22.000 | 28% |
| Arrangementen | -17.800 | 37% |
| Afschrijvingslasten | 18.400 | 3% |
| Huisvestinglasten | -167.800 | 10% |
| Administratie- en beheerskosten | -42.700 | 4% |
| ICT kosten | 55.600 | 15% |
| Lasten ouderbijdrage | -177.800 | b.e. |
| Financiële baten en lasten | 6.500 | 92% |
| **Hogere lasten totaal >5% of € 10.000** | **-1.351.100** | |

*(n.b. = niet begroot)*

*Toelichting resultaat op basis van vorig boekjaar*

| | Realisatie 2019 | Realisatie 2020 | Verschil |
|---|---|---|---|
| **FLORION** | -815.966 | -339.485 | 476.481 |

Bij een vergelijking tussen de boekjaren 2020 en 2019 zijn de verschillen iets minder opvallend aanwezig. Hier zijn de baten (€ 515.700) hoger en de lasten (€ 44.300) lager dan vorig boekjaar.
Deze verschillen zijn aan de baten-kant nagenoeg volledig personeel gerelateerd. Het verschil tussen de hogere baten en lasten dat niet personeel gerelateerd is komt mede door de pandemie en de diverse maatregelen waar we mee te maken hebben gehad. De baten rondom gebouwen zijn iets teruggelopen. De lasten daar en tegen rondom schoonmaak, aanpassing en plaatsing van installaties in verband met de luchtzuivering en het gas verbruik laten forse toename zien. De lasten verlichting op personeelsbeleid heeft hier ook haar oorzaak, vele gebruikelijke nascholing heeft in 2020 geen doorgang gevonden.

Hierna volgt een overzicht van en toelichting op de verschillen groter dan 5% of € 10.000 ten opzichte van vorig boekjaar.

| Vergelijking boekjaar 2020 met 2019 | Verschil (€) > € 10.000 | Percentage > 5% |
|---|---|---|
| Rijksbekostiging Personeel en P&A | 886.200 | 5% |
| Rijksbekostiging Materieel | 81.400 | 3% |
| Rijksbekostiging overig | -279.400 | 23% |
| Subsidies projecten | 9.900 | 16% |
| Subsidie gemeenten | 14.900 | 7% |
| Overige vergoeding personeel | -31.000 | 68% |
| Ingebruikstelling gebouw | 21.800 | 11% |
| Overige opbrengsten | -40.500 | 75% |
| Baten ouderbijdrage | -100.300 | 32% |
| | **563.000** | |
| | | |
| Premie Vervangingsfonds | 4.800 | 21% |
| Nascholing en Externe bijstand personeel | 223.200 | 41% |
| Detachering | 203.100 | 67% |
| Arrangementen | -3.700 | 6% |
| Overige personeelskosten | 109.600 | 17% |
| Afschrijvingslasten | -34.800 | 6% |
| Huisvestinglasten | 60.200 | 3% |
| Administratie- en beheerskosten | 74.900 | 6% |
| Leermiddelen | 11.200 | 2% |
| Lasten ouderbijdrage | 117.600 | 40% |
| Financiële baten en lasten | 5.200 | 90% |
| | **771.300** | |

Naast de reeds genoemde bijzondere baten en lasten veroorzaakt door de extra salaris lasten en de gevolgen van de pandemie vallen de volgende zaken op:

### *3.4.1 Baten*

**Rijksbijdragen**

Aan rijksbijdragen is € 807.500 meer subsidie ontvangen dan begroot. Dit komt door de correctie per oktober van € 253.234 op de bekostiging 19/20, € 87.912 meer Groeibekostiging en na nieuwe akkoorden zijn de bekostiging toezeggingen 20/21 na begroting verhoogd waarvan € 269.602 al meer in 2020 ontvangen, waarbij een belangrijke wijziging ten opzichte van begroot en resultaat vorig boekjaar zijn de cao aanpassingen en de middelen daarvoor en de gelden van werkdrukmiddelen.
Gelden van Samenwerkingsverbanden (SWV) zijn € 41.500 hoger dan begroot, dit komt voornamelijk door de niet begrote afwikkelingen van reserves lopend boekjaar. De reguliere middelen die zijn ontvangen van de SWV via Florion Onderwijs Ondersteuning zijn € 11.903 lager dan begroot. De lagere reguliere ontvangsten zijn ook in vergelijking tot vorig jaar zichtbaar. De forse extra inkomsten door nog bestaande reserves lijken nu opgedroogd. Daarnaast zijn gereserveerde gelden voor extra zorg arrangementen niet volledig uitgeput waarbij een verschil optreedt van € 15.500 ten opzichte van begroot.

**Gemeenten en overige subsidies**

Aan overige subsidies is € 92.400 meer ontvangen dan begroot. Op subsidies projecten is meer inzet van docenten bij SCOPE geleverd, dit is ook een forse toename ten opzichte van 2019. Subsidies gemeenten behelst inkomsten grensverkeer, deze lagen fors boven begroting met € 50.000 dit is gelijk aan de vergelijking met vorig boekjaar, dit was onvoorzien. Daar tegenover zijn er minder subsidies ontvangen op materiele kosten ten opzichte van vorig jaar, dit was ook voorzien in de begroting. Een verlaging van de totale inkomsten overige subsidies ontstaat omdat er meer cultuurinkomsten waren begroot dat gerealiseerd, dit zorg voor een daling van € 2.700 deze inkomsten zijn ook zoals begroot fors minder dan in 2019.
Waar SCOPE inkomsten toenemen, nemen de inkomsten op detachering anders dan SCOPE verder af. Deze daling is sterker dan begroot en zorgt voor een negatief effect van € 19.700.

**Overige baten**

Aan overige baten is € 12.000 minder ontvangen dan begroot. Ingebruikstelling van middelen en schoolruimtes aan derden, hoofdzakelijk kinderdagverblijven (KDV) en buitenschoolse opvang (BSO), op diverse scholen is met ingang van 2019 toegenomen, dit levert een verhoging van inkomsten, door de lockdown in 2020 heeft Florion echter besloten om huurders zonder winstoogmerk die niet op locatie mochten werken geen facturen te sturen over deze periode, dit zorgt voor lagere inkomsten van € 8.500 onder begroting. Ten opzichte van 2019 is hier een toename in opbrengsten van 11%, dit komt hoofdzakelijk door het meer aantrekken van KDV en BSO faciliteiten bij onze scholen. Daarnaast zijn er minder overige inkomsten gerealiseerd.

**Baten ouderbijdrage**

In 2020 is in totaal € 165.703 aan ouderbijdrage en contributie ontvangen. Deze worden apart begroot buiten de exploitatiekosten om. In totaal is op de ouderbijdrage 11.312 minder binnen gekomen dan begroot – inkomsten. Inkomsten stromen liggen voor de vereniging lager ten opzichte van vorig jaar i.v.m. het laat in het jaar vragen voor de contributie bijdrage. 'Potjes' worden niet begroot, hier is € 51.208 binnen gekomen, hier staat voor € 62.496 aan kosten tegenover.

### *3.4.2. Lasten*

**Salaris- en overige personeelslasten**

De personeelslasten zijn € 958.600 hoger dan begroot. De lonen en salarissen zijn 7% hoger dan begroot. Dit laat zich teruglezen in het verschil in fte en de eenmalige uitkering van € 537.467 in februari 2020.
Er is 12,28 fte meer inzet geweest dan begroot, daarvan had 4,41 fte te maken met meer langdurige ziekte dit leverde een verhoogde last op van € 300.926. Afwezigheid door ziekteverzuim UWV gerelateerd wordt niet begroot, dit betrof 3,50 fte, deze kosten worden gedekt door de inkomsten van het UWV. Dit betekent dat extra inzet personeel om andere reden dan hierboven genoemd komt op 4,37 fte.

De begrote kosten van algemeen ingehuurd personeel zijn € 22.000 hoger en personeel speciaal aangetrokken voor zorg leerlingen is € 19.000 hoger dan begroot, we hebben ten opzichte van voorgaande jaren minder te maken gehad met onvoorziene kosten met betrekking tot ingehuurde interim directeuren en leerkrachten. De scholen hebben door veelvuldig thuis onderwijs minder docenten hoeven te vervangen en veel geplande nascholingsactiviteiten hebben geen doorgang gevonden, dit zorgt voor een lasten verlichting van € 203.500

ten opzichte van begroot. Het verschil met vorig boekjaar is nog groter. Dit is eigenlijk niet juist te vergelijken door de uitzonderlijke omstandigheden. Door mee langdurig zieken blijft de ingezette lijn uit 2018 voortbestaan en is ook dit boekjaar meer bijstand op personeel noodzakelijk, wat een lasten verzwaring opleverde van € 42.200.

De overige personeelslasten dalen dit jaar 22% ten opzichte van 2019. Een grote noemer daarin zijn de reiskosten, gelden die worden ingezet voor personeelsuitjes, catering in de school voor zowel vergaderingen als standaard kantine kosten. Dit staat allemaal in relatie tot de pandemie

**Afschrijvingslasten**
Op afschrijvingen is een klein positief effect merkbaar van € 18.358. Afschrijvingslasten op ICT, Leermiddelen en Meubilair blijven achter naar rato dat er ook minder is geïnvesteerd dan vooraf was begroot.

**Huisvestingslasten**
De huisvestingslasten zijn € 167.800 hoger dan begroot. Voornamelijk de kosten van schoonmaak € 105.260 en gas, water en licht € 43.640 die door al eerder genoemde redenen fors boven begroting zijn geëindigd.
Huurlasten en heffingslasten blijven € 28.720 achter op begroot en ook de algemene lasten rondom onderhoud blijven € 12.570 achter. De af te dragen dotatie ten behoeve van onderhoud is vastgesteld op € 510.000, dit was echter onjuist opgenomen in de begroting en heeft daarmee een negatief effect op huisvestingslasten van € 60.180. Ten opzichte van de kosten van 2019 zien we ook een stijging in de schoonmaaklasten en de lasten rondom gas, water en licht. De overige huisvestingslasten zijn ten opzichte van 2019 een stuk lager.

**Overige lasten**
Op overige lasten is een negatief resultaat zichtbaar van € 9.100.
Op administratie en beheerkosten zijn lagere lasten van € 34.860 behaald dan begroot. Dit is ontstaan door het uitblijven van begrote lasten in Pilots en Projecten van € 83.200 en de lager zijn de kosten voor de verzekering van € 25.360. Daar staan ook forse hogere kosten tegen over van € 50.120 voor administratie lasten en €12.250 wordt veroorzaakt door hogere contributies. De kosten voor externe deskundigen zijn € 47.900 hoger dan begroot. De overige kantoorkosten, zoals advertenties, drukwerk en abonnementen zijn € 12.470 hoger dan begroot. Kosten voor kopiëren en printen en aanschaf kleine materialen zijn € 37.600 hoger dan begroot de ICT kosten zijn € 55.570 lager dan begroot. Ten opzichte van het jaar 2019 zijn de overige administratie en beheerskosten lager.

In 2020 zie je een grote verschuiving van de kosten op leermiddelen op fysieke materialen en de aanschaf van onderwijs en administratieve software. Dit is geheel veroorzaakt door de grote omschakeling naar thuis onderwijs en het digitaal beschikbaar maken van de lesstof. Het verschil ten opzichte van vorig boekjaar is nog groter.

**Lasten ouderbijdrage**
De post lasten ouderbijdrage € 115.319 wordt volledig gecompenseerd door de inkomsten van de ouderbijdrage. Uitgaven Ouderbijdrage en van de Vereniging worden begroot buiten de exploitatie. Totaal is er op de ouderbijdrage € 61.863 minder dan begroot uitgegeven. Dit komt omdat in 2020 nagenoeg alle geplande uitjes en projecten zoals begroot zijn geannuleerd door de uitbraak van de pandemie.
Uitgaven van gelden binnen de Potjes worden niet begroot, hier is € 62.496 uitgegeven.

### *3.4.3 Financiële baten en lasten*
Totaal is aan financiële baten en lasten € 6.500 minder betaald dan begroot, dit is te verklaren door dat we in de begroting al niet meer uitgingen van rente inkomsten die we over de eerste periode van 2020 nog wel hebben ontvangen en we de algehele rente lasten nog hadden begroot op de aanwezigheid van diverse bankrekeningen en bijbehorende kosten. Met de overgang in 2019 naar een nieuw banksysteem zijn de bankkosten flink afgenomen. Dit compenseert deels de nieuw ontstane situatie rondom de te betalen creditrente op onze liquide tegoeden. Dit zal naar verwachting de totale financiële lasten weer laten toenemen.

## 3.5 TREASURYVERSLAG

De aanwezige liquide middelen staan op een bankrekening bij de Rabobank en bij de ABN Amro en zijn vrij opneembaar. Florion heeft in 2020 enerzijds de middelen in rekening-courant (betaalrekening) ondergebracht en anderzijds de overtollige middelen risicomijdend ondergebracht in spaarrekeningen. Hier zijn geen wijzigingen te melden in vergelijking tot vorig jaar.
In 2020 zijn geen middelen via deposito's weggezet. Ook zijn er in 2020 geen beleggingen gedaan.
Er is in 2020 geheel gehandeld volgens het treasurystatuut van de vereniging.

## 3.6 PRESTATIEBOX

Florion heeft ervoor gekozen om de middelen van de prestatiebox van de scholen in te zetten in de schoolontwikkeltrajecten van de scholen die passen binnen het thema Kansen voor elk kind. Deze ontwikkeltrajecten worden uitgevoerd binnen het kader van Passend Onderwijs en beogen om de scholen, de leerkrachten, het onderwijs (taal en rekenen) beter te leren afstemmen op de mogelijkheden van de kinderen. In de begroting van 2020 is de prestatiebox structureel meegenomen.

## 3.7 WERKDRUKMIDDELEN

Om te komen tot een gedegen inzet van de werkdrukmiddelen is er voor zorggedragen dat het voor scholen duidelijk was welk bedrag zij te besteden hadden om de werkdruk te verlagen. Op iedere school heeft het team gesproken over de inzet van de werkdrukmiddelen. Dit gesprek is omgezet in een plan en dat is voorgelegd aan de MR'en. Het bestedingsplan extra middelen aanpak werkdruk is vervolgens met het dagelijks bestuur gedeeld. Daaruit kunnen wij afleiden dat de middelen voornamelijk zijn aangewend voor de inzet van extra personeel (96%). 3% van de middelen is ingezet voor materiële ondersteuning en 1% voor verdere professionalisering. Er zijn op Florion-niveau geen niet-financiële maatregelen genomen om werkdruk te verminderen.
De P-MR wordt na afloop van schooljaar door het dagelijks bestuur geïnformeerd over de besteding van de extra werkdrukmiddelen op BRIN-niveau in het voorgaande schooljaar.

## 3.8 ONDERWIJSACHTERSTANDSMIDDELEN

De onderwijsachterstandsgelden worden verdeeld op basis van de nieuwe bekostigingssystematiek. De middelen komen, in overleg, rechtstreeks ten goede aan de scholen door de verdeling per BRIN – nummer. De directeuren van de scholen kunnen zelf bepalen hoe deze middelen worden ingezet. Deze middelen worden in het algemeen ingezet voor kleinere groepen, inzet van onderwijsassistenten en externe begeleiding.

## 3.9 ALLOCATIE VAN MIDDELEN

Een aandachtspunt omtrent het allocatiemodel is de vereenvoudiging van de bekostiging die landelijk op stapel staat (verwacht wordt 2022). Deze leidt tot herverdeeleffecten op schoolniveau (en daarmee ook op bestuursniveau). Tegen de tijd dat vereenvoudiging bekostiging definitief is, zal opnieuw naar het allocatiebeleid gekeken moeten worden.

In principe worden de baten aan de scholen toegekend zoals deze door DUO zijn berekend en toegekend aan het bestuur, op basis van T-1. Additioneel ontvangt een school een basis zorgbudget vanuit FLOO en eventueel aanvullende subsidies vanuit de gemeente of overige baten door verhuur e.d.

De scholen dragen bij aan de bekostiging van drie kostenplaatsen, te weten:

1. Bovenschools;
2. Florion Onderwijs Ondersteuning (FLOO, expertisecentrum);
3. Meerschools.

De bovenschoolse begroting betreft vooral de kosten voor het bestuurskantoor en bijvoorbeeld de kosten voor de accountant.
Florion Onderwijs Ondersteuning is een intern expertisecentrum waar vanuit het SBO bekostigd wordt op basis van 75 leerlingen (ook al zijn het er minder) en worden de arrangementen en de ondersteuning aan de scholen bekostigd.

Bij meerschools zijn de begrippen gezamenlijke activiteiten en solidariteit van belang. Er zijn bepaalde afspraken gemaakt waardoor bepaalde kosten gezamenlijk, in solidariteit worden gedragen. Daarnaast zijn er bepaalde activiteiten die de scholen gezamenlijk uitvoeren, om zodoende gebruik te maken van de schaalvoordelen die een schoolbestuur, dat uit meerdere scholen bestaat, biedt.

Bij Florion gelden de volgende solidariteitsprincipes:

- Bij ziekte langer dan 40 dagen (na Poortwachter) worden de kosten meerschools gedragen. De school draagt zelf de verantwoordelijkheid voor de kosten van de eerste 40 dagen.
- De dotatie aan de voorziening groot onderhoud wordt omgerekend naar een bedrag per leerling, zodat scholen die toevalligerwijs in nieuwbouw gehuisvest zijn niet voordeliger uit zijn dan scholen die aangewezen zijn op een oud gebouw dat veel onderhoud nodig heeft.
- Hetzelfde geldt voor ICT en het onderhoud daarvan, de afschrijvingslasten worden gezamenlijk gedragen door deze om te rekenen naar een bedrag per leerling.
- De loonkosten van degenen die "BAPO" of ouderschapsverlof opnemen worden meerschools gedragen. De school moet de vervangingskosten betalen, of kan ervoor kiezen niet te vervangen.
- De administratieve diensten worden ook in solidariteit gedragen: niet naar gebruik, maar door middel van een bedrag per leerling.
- De verzekeringen worden meerschools bekostigd.
- Er geldt een groeiregeling. Elke school die meer groeit dan 3% + 13 leerlingen krijgt een bedrag, afgestemd op de behoefte.

Naast de solidariteitsprincipes zijn er nog een aantal activiteiten die scholen gezamenlijk uitvoeren, namelijk:

- Het organiseren van een interne vervangingspool. De scholen betalen naar gebruik. Het risico is dat er meer mensen in de interne vervangingspool zitten dan dat er behoefte is aan vervanging. Dit risico en de kosten daarvan worden meerschools gedragen.
- Nascholing. Dit is voor Florion van essentieel belang. Hier mag niet op bezuinigd worden, immers: voor goed onderwijs is goed personeel het belangrijkste kapitaal. Het budget van nascholing is voor elke school het eigen prestatieboxbudget + € 5.000 + een bedrag per leerling. Uiteraard moeten er wel plannen ten grondslag liggen aan de besteding van dit budget.
- Loopbaanbezinningstrajecten.
- Project 'startende leerkracht', voor begeleiding en scholing van leerkrachten in het eerste jaar dat zij bij Florion werken.
- Kweekvijver directie.
- ARBO-dienst.
- BHV.
- Inkoop: vanaf meervoudig onderhandse trajecten worden de scholen ondersteund.

Op Overeenstemming Gericht Overleg (OOGO): lokaal (gemeentelijk) overleg gericht op huisvesting. Dit overleg wordt gevoerd door de beleidsfunctionaris huisvesting.

## 3.10 CONTINUÏTEITSPARAGRAAF

In deze continuïteitsparagraaf wordt inzicht gegeven in de financiële positie van de komende jaren. De impact van belangrijke ontwikkelingen in beleid, omgeving of regelgeving wordt hierin zichtbaar gemaakt.
Een belangrijke variabele in de toekomstige financiële positie is de ontwikkeling van het aantal leerlingen. De komende twee jaren laten zien dat het redelijk stabiel blijft qua leerlingenaantallen. De inhoudelijke ontwikkelingen van Florion voor de komende jaren zijn te vinden in het meerjarenbeleidsplan (schoolplan 2016-2020) op school– en bovenschoolsniveau.
Om deze inhoud goed vorm te geven, ligt er in het financieel beleidsplan en treasurystatuut een goede basis om binnen vastgestelde kaders de financiële verantwoordelijkheid en autonomie vorm te geven ten dienste van het onderwijs aan de kinderen.

### *3.10.1 Aantal leerlingen+ leerlingenprognoses*

De verwachte ontwikkeling is dat (gezien de oprichting van De Proeftuin en de school in Nunspeet) het leerlingenaantal zich rond de 3675 zal stabiliseren. We zien een afname van het aantal leerlingen uit de traditionele achterban, maar tegelijkertijd een toename van het aantal leerlingen vanuit andere orthodox-christelijke gezindtes. De prognoses komen tot stand op basis van enerzijds de geboortecijfers zoals die bekend

zijn vanuit de ledenadministratie van de plaatselijke Gereformeerde Kerken (vrijgemaakt) en anderzijds schattingen op basis van analyses van toestroom vanuit andere gezindten (marktanalyse van de locatiedirecteuren).

| Brin | *School Teldatum:* | *totaal 1-10-2019 = T* | *totaal 1-10-2020 = T+1* | *totaal 1-10-2021 = T+2* | *totaal 1-10-2022 = T+3* |
|---|---|---|---|---|---|
| 00BS | De Planthof, Nieuwleusen | 114 | 105 | 108 | 102 |
| 00BZ | Het Speelwerk | 74 | 78 | 80 | 82 |
| 00DY | Het Sterrenlicht | 128 | 121 | 112 | 100 |
| 00GR | Kristal | 121 | 113 | 118 | 121 |
| 03CO | De Wegwijzer | 72 | 74 | 76 | 78 |
| 03HM | De Vuursteen | 126 | 125 | 122 | 124 |
| 03HQ | De Levensboom | 182 | 182 | 189 | 186 |
| 03KT | De Planthof, Emmeloord | 98 | 105 | 101 | 102 |
| 03RD | Op de Hoeksteen | 101 | 105 | 100 | 107 |
| 03RE | De Mirt | 128 | 130 | 124 | 126 |
| 04RA | De Zaaier | 242 | 250 | 263 | 271 |
| 06EM | Eben-Haëzer | 147 | 139 | 137 | 136 |
| 06EP | Kindcentrum Kornalijn | 129 | 135 | 135 | 138 |
| 06LR | De Schakel | 98 | 98 | 93 | 84 |
| 06RU | De Helmstok | 165 | 153 | 138 | 119 |
| 08RQ | Smaragd | 251 | 246 | 255 | 249 |
| 09PV | De Schatgraver | 309 | 323 | 315 | 312 |
| 15BQ | Het Koraal | 133 | 121 | 115 | 98 |
| 23UT | De Vuurbaak | 156 | 166 | 158 | 163 |
| 29UL | De Sprankel | 288 | 277 | 258 | 247 |
| 29UL | Het Saffier | 235 | 252 | 253 | 253 |
| 31PF | Aquamarijn | 253 | 261 | 274 | 282 |
| 31PF | De Proeftuin | | | 75 | 100 |
| XXXX | Nunspeet | | | 65 | 90 |
| **Totaal** | **Florion** | **3550** | **3559** | **3664** | **3670** |

*Figuur 9. 1*

### *3.10.2 Personele inzet van 2021-2024 (incl. vervangingsbenoemingen)*

In onderstaande tabel is de prognose opgenomen van toekomstige formatie (in FTE) voor de periode 2021-2024. Hierin is te zien dat meerjarig het totaal aantal FTE gemiddeld ongeveer gelijk blijft. In afgelopen jaren is stevig in personeel geïnvesteerd. Het aantal FTE's wordt in lijn met de bekostiging gebracht. Opvallend ten opzichte van de jaren voor 2020 is een verhoudingsgewijze stijging op de inzet van onderwijsondersteunend personeel. Deze wordt veroorzaakt door inzet op Passend Onderwijsgelden in de vorm van onderwijsassistentie. Ook zien we een verschuiving van onderwijzend personeel naar onderwijsondersteunend personeel.

Vanaf het jaar 2021 stabiliseert deze trend zich.

| | *2021 =T* | *2022 T+1* | *2023 T+2* | *2024 T+3* |
|---|---|---|---|---|
| directie | 16,42 | 16,16 | 16,33 | 16,49 |
| onderwijzend personeel | 169,45 | 168,18 | 170,18 | 171,43 |
| overige medewerkers | 56,65 | 55,06 | 55,04 | 54,94 |
| **FTE totaal** | **242,52** | **239,40** | **241,55** | **242,86** |

*Figuur 9. 2*

### *3.10.3 Meerjarenbalans en meerjarenbegroting*

In het onderstaand overzicht staat de meerjarenbegroting/balans van 2021 tot en met 2024 zoals vastgesteld met de begroting van 2021. Voor 2020 zijn de werkelijke cijfers opgenomen, welke toegelicht worden in de jaarrekening over 2020.

De begroting over 2021 sluit op een positief resultaat van € 430.804. In 2022 wordt een positief resultaat van € 505.260 begroot. In 2023 wordt de trend richting een lager positief resultaat ingezet. Voor het resultaat wordt € 332.805 positief verwacht. Vanaf 2024 zou de begroting weer richting een nul-begroting moeten gaan. De reden achter de positieve resultaten is het op peil houden van het weerstandsvermogen.

CONTINUÏTEITSPARAGRAAF: MEERJARENPERSPECTIEF 2020 - 2024

Florion Vereniging voor G.P.O.

| | *2020* | *2021* | *2022* | *2023* | *2024* |
|---|---|---|---|---|---|
| **1. Activa** | | | | | |
| 1.2 Materiële vaste activa | 4.446.507 | 4.868.480 | 4.754.051 | 5.075.506 | 4.996.851 |
| *Vaste activa* | *4.446.507* | *4.868.480* | *4.754.051* | *5.075.506* | *4.996.851* |
| 1.5 Vorderingen | 1.538.498 | 1.691.180 | 1.691.180 | 1.691.180 | 1.691.180 |
| 1.7 Liquide middelen | 2.740.637 | 2.233.333 | 2.584.356 | 2.790.732 | 3.010.746 |
| *Vlottende activa* | *4.279.135* | *3.924.513* | *4.275.536* | *4.481.912* | *4.701.927* |
| **Totale Activa** | **8.725.642** | **8.792.993** | **9.029.588** | **9.557.418** | **9.698.777** |
| **2. Passiva** | | | | | |
| 2.1 Eigen vermogen | 4.852.983 | 5.072.814 | 5.578.075 | 5.910.880 | 6.214.931 |
| 2.2 Voorzieningen | 1.131.377 | 1.110.493 | 841.827 | 1.036.852 | 874.160 |
| 2.4 Kortlopende schulden | 2.741.282 | 2.609.686 | 2.609.686 | 2.609.686 | 2.609.686 |
| **Totale Passiva** | **8.725.642** | **8.792.993** | **9.029.588** | **9.557.418** | **9.698.777** |

| | *2020* | *2021* | *2022* | *2023* | *2024* |
|---|---|---|---|---|---|
| **3. Baten** | | | | | |
| 3.1 Rijksbijdragen | 22.856.165 | 23.239.411 | 23.357.640 | 23.948.071 | 24.098.303 |
| 3.2 Overige overh.bijdragen en -subs. | 294.817 | 211.991 | 208.345 | 208.324 | 208.306 |
| 3.4 Baten werk i.o.v. derden | - | 30.000 | 30.000 | 30.000 | 30.000 |
| 3.5 Overige baten | 468.625 | 263.006 | 254.319 | 229.492 | 213.742 |
| ***totaal baten*** | *23.619.607* | *23.744.408* | *23.850.304* | *24.415.888* | *24.550.350* |
| **4. Lasten** | | | | | |
| 4.1 Personeelslasten | 19.222.302 | 18.666.696 | 18.499.394 | 19.111.530 | 19.288.388 |
| 4.2 Afschrijvingen | 611.812 | 683.984 | 712.154 | 760.940 | 784.540 |
| 4.3 Huisvestingslasten | 1.883.667 | 1.835.164 | 1.812.639 | 1.831.380 | 1.796.399 |
| 4.4 Overige lasten | 2.240.757 | 2.120.997 | 2.314.094 | 2.372.469 | 2.370.449 |
| ***totaal lasten*** | *23.958.538* | *23.306.841* | *23.338.281* | *24.076.320* | *24.239.776* |
| **Saldo baten en lasten** | **338.931-** | **437.566** | **512.023** | **339.568** | **310.574** |
| **Saldo financiële bedrijfsvoering** | *555-* | *6.763-* | *6.763-* | *6.763-* | *6.523-* |
| **Saldo buitengewone baten en lasten** | - | - | - | - | - |
| **Netto resultaat** | **339.486-** | **430.804** | **505.260** | **332.805** | **304.051** |

*Figuur 9. 3*

In de meerjarenbalans zien we een reflectie van een stabiel investeringsbeleid waarbij we willen zorgen dat de materiele vaste activa op peil blijven en we investeringen goed plannen.

Doordat er afspraken zijn gemaakt om meerdere scholen in het komende jaar te renoveren of uit te breiden, waarbij de vereniging een groot gedeelte van de kosten zelf zal moeten betalen, is er in 2022 een afname van de voorziening zichtbaar.

Er is in de afgelopen jaren besloten dat er meer gelden ten goede moeten komen aan het onderwijs. Dit was goed te zien in de resultaten, waarbij er meer werd geïnvesteerd dan wordt ontvangen. Hierdoor is het eigen vermogen de afgelopen jaren (inclusief 2020) afgenomen. We willen zorg dragen voor een opbouw van het vermogen vanaf 2021 zodat ons weerstandsvermogen weer voldoende is om onverwachte tegenvallers op te vangen zonder in te boeten op de kwaliteit van het onderwijs.
Omdat de personeelslasten 80% van de totale kosten van Florion omvatten, is het zaak met name de personele lasten te blijven volgen en daarop tijdig te anticiperen. Voor de komende jaren verwachten we een groeiend beeld in de rijksbekostiging. Dit komt met name door de hogere baten, zoals afgesproken in het bestuursakkoord en het NOA. Daarnaast zal de kleine-scholentoeslag stijgen en komen er middelen vrij voor werkdrukverlichting. In het begrotingsproces van 2020 is rekening gehouden met de inkomsten van het NOA en het bestuursakkoord en is meerjarig gekeken naar de omvang van de formatie. Ook met de risico's van een te veel aan personeel, dan wel niet-correct ingeschatte extra bekostiging in beeld, zal er in de toekomst een nauwgezette sturing nodig blijven op de formatie. Vooral ook omdat nu duidelijk is dat de extra middelen die beschikbaar komen in de beloning van het personeel gebruiken zullen worden (cao).

Voor de lasten zijn de grote effecten met name op de investeringen te verwachten en de personele inzet die deze met zich meebrengen. Hiervoor zal er nauwgezet gemonitord worden op de investeringsdossiers Gebouwen en ICT. De financiële risico's zijn beperkt omdat we vanaf 2021 tot en met 2023 met het Nationaal Programma Onderwijs te maken krijgen. Deze extra investering in het onderwijs vanuit OCW is niet opgenomen in de meerjarenbegroting.

Brengen we deze ontwikkelingen in verband met de ontwikkelingen die er zijn in de financiële kengetallen dan zien we in ieder geval voldoende stabiliteit en continuïteit voor de uitvoering van de inhoud van de verschillende akkoorden, waarbij aan de randvoorwaarden, zoals genoemd in de statuten van Florion (instandhouding kwalitatief onderwijs) wordt voldaan (zie figuur 9.4).

### *3.10.4 Rapportage algemeen bestuur*

Ook in 2020 hebben wij als algemeen bestuur door middel van een lopende planning en controlcyclus op ruim voldoende wijze toezicht kunnen houden op de belangrijkste financiële kengetallen, de risico´s en de beleidsdocumenten.

De (meerjarige)begroting, jaarrekening en tussentijdse financiële cijfers gaven toezichthouders een goed beeld van de actuele financiële positie van de vereniging. Verder wordt er op basis van de belangrijkste kengetallen tussentijds (personeel, ziekteverzuim, bekostiging) een doorrekening gemaakt voor het komende jaar. Door middel van het delen van de risicoanalyse worden wij op de hoogte gesteld van de belangrijkste risico's. Ten slotte worden belangrijke beleidsstukken ingebracht en besproken. Vanuit onze rol als bestuurder hebben wij ook de mogelijkheid om onze visie te geven en dit wordt ook door het dagelijks bestuur verwerkt in het beleid. Daarnaast werkt het algemeen bestuur met zogenaamde 'vensters'. Aan de hand hiervan worden de belangrijkste thema's (identiteit, onderwijs, financiën, personeel en faciliteiten) middels ons toezichtkader besproken en wordt door het dagelijks bestuur verantwoording afgelegd en worden adviezen door het algemeen bestuur aan het dagelijks bestuur meegegeven.

Als algemeen bestuur zijn wij van mening dat op de door ons gevoerde wijze een integraal beeld wordt verkregen van de organisatie, voldoende verantwoording wordt afgelegd en wij voldoende mogelijkheden hebben om invloed uit te oefenen op het gehanteerde beleid.

### *3.10.5 Het interne risicobeheersings– en controlesysteem*

Het risicobeheersingssysteem wordt vormgegeven binnen de kwartaalrapportages (P&C-cyclus). Ieder kwartaal wordt er een terugblik gegeven op het verleden, een weergave gegeven van de huidige situatie en er wordt vooruitgeblikt op de toekomst. Daarmee is ze periodiek. Iedere kwartaalrapportage heeft een risicoparagraaf. Daarmee is ze systematisch.

Met deze manier van werken blijven de risico's voor ons onderwijs onder de aandacht van zowel bestuur als GMR en is er de mogelijkheid om door toezichthouders en GMR bevraagd te worden op welke maatregelen er zijn genomen om met genoemde risico's om te gaan.

Risico wordt binnen Florion gedefinieerd als de kans van optreden van een gebeurtenis maal de impact die de gebeurtenis heeft. Een grote kans hoeft dus nog geen groot risico te betekenen. Als de kans van een gebeurtenis tamelijk groot is, maar het nadelige effect ervan heel klein, dan is het risico niet al te groot. Een voorbeeld van hoe dit functioneert:

Het risico: groeischolen kunnen onvoldoende bekostigd worden i.v.m. de T-1-systematiek, omdat de vereniging als geheel niet voldoende meer groeit om voor groeibekostiging in aanmerking te komen. Het analyseren van dit risico heeft geleid tot de beleidsmaatregel dat vanaf 2017 krimpscholen plusbegrotingen dienen te realiseren om voldoende middelen te genereren om groeischolen te kunnen bekostigen.

### *3.10.6. Belangrijke risico' s en onzekerheden*

Hieronder benoemen we een aantal van de belangrijkste risico's en onzekerheden voor onze vereniging, de financiële impact daarvan (inschatting) met daarbij de beheersingsmaatregel.

- ✓ **Passend Onderwijs: beheersmaatregel; reserveringen, training en begeleiding**

Wij participeren in zes samenwerkingsverbanden waarvan de meesten een negatieve verevening hebben (gehad). Wanneer de doorverwijzingspercentages niet in lijn met de verevening dalen, dan kan dat financieel negatief uitpakken voor Florion. Vanuit Florion (Onderwijsondersteuning) worden er arrangementen ter beschikking gesteld aan scholen om hun zorgprofielen aan te scherpen. Op basis van de meerjarenbegroting Florion schatten we dit risico op 65.000 euro (€ 15.000 in verband met terugloop in de bekostiging en € 50.000 bij een hogere doorverwijzing van 10 leerlingen naar het Speciaal Onderwijs).

- ✓ **(Arbeids)conflicten/personele fricties/disfunctioneren: beheersmaatregel; bufferfunctie, gesprekkencyclus en Salure.**

Door middel van een gereguleerde gesprekkencyclus, tevredenheidsmetingen en het gebruik van het instrument Competentiethermometer worden de competenties en het welbevinden van medewerkers gemonitord. Gezien het aantal klachten van personeel over de gehele vereniging schatten we de kans dat het risico zich voordoet als zeer gering. De impact schatten we op 6.000 euro op basis van de aanname dat 10% van de personele fricties wel eens in een conflict of iets dergelijks zou kunnen uitlopen.

- ✓ **Doordecentralisatie: beheersmaatregel; vlootschouw en gesprekken tussen medewerker huisvesting en gemeenten. Buffer en voorziening daarop afstemmen.**

Er bestaat het risico dat gemeenten niet willen bijdragen aan de renovaties die nodig zijn om onze schoolgebouwen geschikt te krijgen voor nieuwe onderwijsinrichtingen. Op basis van ramingen zoals vermeld in meerjarenonderhoudsplanning, is dat een risico van 1.000.000 euro over meerdere scholen. De impact is groot, de kans dat het zich voordoet is echter zeer klein. Er kan namelijk altijd nog gekozen worden de renovatie niet uit te voeren. Wanneer het risico zich voordoet, dan zullen renovaties geen voortgang vinden.

- ✓ **Personeelstekorten: beheersmaatregel; headhunting en bufferfunctie**

Het risico bestaat hierin dat we momenteel mensen aan ons proberen te binden voor wie we nog niet direct een formatieplaats hebben. Dit heeft met name te maken met een inschatting op het inzetten van de middelen voor werkdrukverlichting. De impact op Florion is potentieel 10 fte X 68.000= 680.000 euro. Deze medewerkers kunnen we echter altijd nog een plek bieden in onze invalpool waar nog onbezette plekken zijn. De kans dat dit risico zich voordoet, schatten we daarom op verwaarloosbaar.

- ✓ **AVG (Algemene verordening gegevensbescherming): vooralsnog bufferfunctie.**

Het risico bestaat dat we de kans lopen dat er datalekken niet intern gemeld worden en dat we daardoor de kans lopen boetes te krijgen van de Autoriteit Persoonsgegevens. De impact op Florion schatten we op 600.000 euro per incident. De kans dat het risico zich voordoet is echter zeer gering gezien de inspanningen van de afgelopen jaren op het dossier AVG door middel van een beleidsmedewerker.

- ✓ **Coronacrisis: beheersmaatregel; verzekeringen zijn waar nodig aangepast, bufferfunctie.**

Het risico op financiële tegenvallers is zeer klein. Momenteel zien we geen exorbitante stijging van het ziekteverzuim in verband met COVID-19. Er worden momenteel ook minder invallers ingezet dan normaal gesproken. Binnen Florion zijn relatief weinig achterstandsleerlingen, waardoor het risico op significante uitval klein is (thuiszitters, doorverwijzing Speciaal Onderwijs).

### *3.10.7 Conclusies continuïteitsparagraaf*

De kengetallen laten voor 2020 nog steeds een gezond beeld zien. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door de financiële slagkracht die er al was. De daling op het kengetal Weerstandsvermogen PO zal 2021 omgezet worden in een hernieuwde opbouw van het weerstandsvermogen PO. Die daling van de afgelopen jaren als gevolg van de uitvoering van de beleidsvoornemens ingezet in 2018 wordt omgezet in een stabilisering van de financiële kengetallen. Er is nu beleid van kracht om het kengetal weerstandsvermogen weer te doen groeien zonder dat we de ingezette beleidsvoornemens te niet doen.

| *Financiële kengetallen* | *signalering* | *2020* | *2021* | *2022* | *2023* |
|---|---|---|---|---|---|
| kapitalisatiefactor | *>36%* | 29% | 33% | 34% | 35% |
| solvabiliteit | *< 30%* | 56% | 56% | 60% | 60% |
| liquiditeit (current ratio) | *< 1,25* | 1,6 | 1,6 | 1,7 | 1,8 |
| weerstandsvermogen PO | *5% - 20%* | 2% | 1% | 4% | 4% |
| weerstandsvermogen | *20%* | 21% | 21% | 23% | 24% |
| rentabiliteit | *0%* | -1,4% | 1,8% | 2,1% | 1,4% |
| Signaleringswaarde vermogenspositie (>0) | - | - | - | - | - |

*Figuur 9. 4*

De kapitalisatiefactor ligt in 2020 onder de grenswaarde van de inspectie. Het weerstandsvermogen is 20%. Het weerstandsvermogen PO is 2%, wat volgens ons interne financiële beleid aan de lage kant is. Het eigen vermogen is op basis van de berekening van de PO-raad net toereikend, en zal op basis van de meerjarenbegroting toenemen. De financiële buffer is momenteel voldoende en niet zo hoog dat ze leidt tot een bovenmatig vermogen aldus de nieuw ingevoerde signaleringswaarde vermogenspositie die niet boven de '0' zou moeten komen.

In het geheel genomen, is Florion financieel gezond om de reguliere zaken te doen, om onverwachte tegenvallers te kunnen opvangen en om investeringen te kunnen doen. Deze investeringen zullen in het kader van de afspraken uit het bestuursakkoord in de komende jaren plaatsvinden. Dit heeft effect op het weerstandsvermogen. Na 2021 richten we ons op het op peil krijgen van het weerstandsvermogen. In 2022 zien we dan ook het weerstandsvermogen PO groeien naar 4%. We wensen zo veel als mogelijk de ingezette koers te handhaven. Vooralsnog zullen we voor de exploitatie 2021 inzetten op het handhaven van de plannen en het verzilveren van elke meevaller. Halverwege 2020 zullen we bepalen welke ingrepen anders dan de maatregelen die we al hebben genomen eventueel noodzakelijk zijn om het weerstandvermogen op welke termijn op orde te krijgen.

In 2020 worden de negatieve resultaten ten laste van de schoolreserves gebracht. Ten aanzien van de investeringen zien we dit jaar dat er 27% minder geïnvesteerd is dan begroot. Op het gebeid van gebouwen en terreinen is dat te verklaren uit uitgestelde opdrachten. Dit zelfde geldt voor Meubilair. In verband met Corona is er veel minder in fysieke leermiddelen geïnvesteerd dan begroot. Voor digitale leermiddelen waren de meest noodzakelijke investeringen in voorgaande jaren al gedaan. De infrastructuur om om te gaan met thuisonderwijs lag er daarom al.

De coronacrisis heeft in 2020 een grote invloed gehad op het maatschappelijke leven. Ook op scholen is de invloed van corona heel groot geweest en is dat nog steeds. De elkaar afwisselende lockdowns, gedeeltelijke, en volledige heropeningen van de scholen heeft veel inzet gevergd van de teams van de scholen en ook van de ondersteunende medewerkers op het bestuurskantoor. De elkaar opvolgende afwisselingen in online onderwijs, fysiek onderwijs en tussenvormen vroegen in combinatie met het verzorgen van noodopvang veel organisatorische en onderwijskundige inzet van de medewerkers. Het is een compliment waard op welke wijze hieraan invulling is gegeven, in samenwerking met de ouders thuis en de kinderopvangorganisaties. Door de op zich wachtende uitslagen van de corona-tests bij leerkrachten, de risicogroepen onder leerkrachten en ook door de gevolgen van coronabesmettingen heeft er merkbaar meer vervanging van medewerkers plaats gevonden. Dit heeft extra kosten met zich meegebracht voor de scholen. Ook heeft de coronaproblematiek de onderwijskundige ontwikkeling op de scholen beïnvloed. Leerkrachten hebben in een korte periode zich actief bekwaamd in het bieden van online onderwijs. Tegelijkertijd zijn in de school- en jaarplannen geformuleerde doelen (deels) vertraagd door onder andere het online vergaderen en het niet kunnen uitnodigen van externe expertise. Tot slot heeft de coronacrisis voor de OICT-groep geleid tot het uitlenen, en versneld aanschaffen van devices om op deze wijze online onderwijs mogelijk te maken voor leerlingen waar geen device aanwezig was thuis.

Voor de komende jaren prognosticeren initieel een lichte groei in de leerlingaantallen in verband met de oprichting van twee nieuwe scholen. Over een jaar zal er naar verwachting een stagnering van de gemiddelde groei zijn over alle scholen. Dit is het resultaat van een klein aantal groeiende scholen en een groot aantal licht krimpende scholen. Over 4 a 5 jaar zal zeer waarschijnlijk over de volle breedte een licht dalende trend zichtbaar worden. Er is reeds beleid ontwikkeld voor een rechtvaardige herverdeling van middelen om de negatieve gevolgen van sterke groei op bepaalde scholen en het uitblijven van groeibekostiging voor heel Florion tegen te gaan.

Qua personele inzet willen we voor wat betreft de werkgeverslasten door monitoring deze goed kunnen inschatten voor komende begrotingen. Op deze wijze beperken we de risico's van overschrijding op de personele budgetten op dit aspect.

De gunstige vermogenspositie en het daaruit voortvloeiende weerstandsvermogen bieden voor nu een voldoende buffer voor de onzekerheden die Passend Onderwijs, personeelsbeleid in verband met mogelijke tekorten en de investeringsplannen op ICT en gebouwen met zich mee brengen. Het weerstandsvermogen PO zal als gevolg van alle plannen op het gebied van personeel, ICT en gebouwen teruglopen naar 1%. Dit is aan de lage kant. Na 2024 zal het weerstandvermogen weer op peil moeten zijn.

Middels een schouw van alle schoolgebouwen hebben we in 2014 een gedetailleerd beeld gekregen hoe de voorziening onderhoud er in komende jaren moet gaan uitzien. Op basis van een gedegen meerjarige onderhoudsplanning wordt er zicht gehouden op de kwaliteit van de gebouwen en de kosten voor onderhoud beheersbaar gehouden. Deze wordt jaarlijks op basis van de werkelijke uitputting geüpdatet. Dit heeft met alle prijsindexeringen en de aansluiting op de integrale huisvestingsplannen (IHP) van gemeenten geleid tot een aanpassing van de voorziening eind 2019 die een significante impact heeft op de dotatie en op de onttrekking op korte termijn. Deze heeft ook zijn weerslag op het weerstandsvermogen.

# JAARREKENING

# GRONDSLAGEN VOOR DE JAARREKENING

*Kernactiviteiten*
De kernactiviteit van 'Florion Vereniging voor Gereformeerd Primair Onderwijs (VGPO)', verder te noemen als Florion, is het verzorgen van gereformeerd primair onderwijs in de gemeenten Dalfsen, Dronten, Elburg, Hattem, Heerde, Hoogeveen, Kampen, Lelystad, Meppel, Noordoostpolder, Oldebroek, Staphorst, Steenwijkerland, Urk, Zwartewaterland en Zwolle.
Florion is het bevoegd gezag met nummer 41632 van de volgende instellingen voor gereformeerd primair onderwijs:

| Brinnummer | Naam van de school | Plaats |
|---|---|---|
| 00BS | De Planthof | Nieuwleusen |
| 00BZ | Het Speelwerk (SBAO) | Zwolle |
| 00DY | Het Sterrenlicht | 't Harde |
| 00GR | Kristal | Heerde |
| 03CO | De Wegwijzer | Steenwijk |
| 03HM | De Vuursteen (voorheen De Uitleg) | Dalfsen |
| 03HQ | De Levensboom | Rouveen |
| 03KT | De Planthof | Emmeloord |
| 03RD | Op de Hoeksteen | Hasselt |
| 03RE | De Mirt | Kampen |
| 04RA | De Zaaier | Hattem |
| 06EM | Eben-Haëzer | St. Jansklooster |
| 06EP | Kornalijn | Meppel |
| 06LR | De Schakel | Dronten |
| 06RU | De Helmstok | Lelystad |
| 08RQ | Smaragd | Zwolle |
| 08RQ | Aquamarijn | Zwolle |
| 09PV | De Schatgraver | Zwolle |
| 15BQ | het Koraal | Hoogeveen |
| 23UT | De Vuurbaak | Urk |
| 29UL | De Sprankel | Zwolle |
| 29UL | het Saffier | Zwolle |

*Algemeen*
De jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met de regeling Jaarverslag Onderwijs van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, conform RJ 660.
In deze regelingen worden Titel 9 Boek 2 BW en de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving ook van toepassing verklaard op de onderwijssector.

De jaarrekening is opgemaakt in hele euro's d.d. 24-06-2021.

*Consolidatie*
In deze jaarrekening zijn alle geldstromen verwerkt waarvoor het bevoegd gezag verantwoordelijkheid draagt. In de balans is nader onderscheid gemaakt tussen de eigen middelen van het bevoegd gezag en de publieke middelen.

## A. GRONDSLAGEN VOOR WAARDERING VAN ACTIVA EN PASSIVA

Voor zover niet anders is vermeld in deze toelichting worden de activa en passiva gewaardeerd tegen nominale waarde.

*Materiële vaste activa*
De materiële vaste activa worden gewaardeerd op basis van de aanschafwaarde, verminderd met de lineaire afschrijving op basis van de verwachte levensduur. De activa waarvan de waarde meer dan € 500 bedraagt worden geactiveerd.

| De volgende afschrijvingstermijnen worden gehanteerd: | |
|---|---|
| Gebouwen | 2,5 – 20 % |
| Meubilair | 5 – 10 % |
| ICT | 6,25 – 25 % |
| Leermiddelen | 11,11% |

Investeringen op gebouwen worden na aftrek van de gemeentelijke subsidie geactiveerd.

*Financiële vaste activa*
De financiële activa worden gewaardeerd tegen nominale waarde.

*Vorderingen*
Vorderingen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde, onder aftrek van een voorziening voor het risico van oninbaarheid van de vorderingen. Het Ministerie van OCW heeft de subsidie toegekend per schooljaar. Deze toekenningen schooljaar 19/20 worden voor 7/12 en schooljaar 20/21 worden voor 5/12 toegerekend aan het boekjaar 2020.

*Liquide middelen*
De liquide middelen zijn verspreid over diverse Nederlandse betaal- en spaarrekeningen en zijn vrij beschikbaar.

*Algemene reserve publiek*
Deze reserve betreft het deel van het eigen vermogen dat gerealiseerd wordt op basis van de reguliere onderwijstaak.

*Bestemmingsfonds publiek zorgmiddelen*
Onder het bestemmingsfonds publiek zorgmiddelen is het eigen vermogen van Florion Onderwijs Ondersteuning ondergebracht. Het Onderwijs Ondersteuningsbureau op het gebied van leerlingen zorg van alle Florion scholen. Hierin worden alle gelden van de verbonden Samenwerkingsverbanden gebundeld en georganiseerd ingezet op de scholen, middels financiële middelen en gezamenlijk aangetrokken expertise in te zetten op de scholen waar nodig.

*Bestemmingsfonds publiek eerste waardering*
In verband met het activeren van bezittingen met ingang van boekjaar 2005 heeft een nulmeting plaatsgevonden. Op basis van deze nulmeting is deze reserve gevormd. De afschrijvingscomponent wordt naar rato onttrokken aan deze reserve en valt jaarlijks vrij ten gunste van de algemene reserve.

*Bestemmingsfonds privaat*
Deze reserve betreft het deel van het eigen vermogen dat gerealiseerd wordt door het bevoegd gezag.

*Bestemmingsfonds schoolfonds*
Dit betreft het vermogen dat bestemd is door het bestuur ten behoeve van het schoolfonds. Het resultaat voor het schoolfonds wordt jaarlijks gemuteerd.

*Voorzieningen*
Voorzieningen worden gevormd voor concrete of specifieke risico's en verplichtingen, die op de balansdatum bestaan. Op de balans worden voorzieningen opgenomen indien:

- De vereniging een verplichting heeft (in rechte afdwingbaar of feitelijk);
- Het waarschijnlijk is dat voor de afwikkeling van die verplichting een uitstroom van middelen noodzakelijk is;
- Een betrouwbare schatting kan worden gemaakt van de omvang van de verplichting.

De voorzieningen worden gewaardeerd tegen nominale waarde met uitzondering van de voorziening voor jubileumuitkeringen, deze wordt berekend tegen contante waarde.

*Voorziening Jubileumuitkeringen*
De voorziening Jubileumuitkeringen bevat de verplichtingen van het bevoegd gezag jegens haar personeelsleden. Deze voorziening is ingericht op basis van geboortejaar, werktijdfactor, salarisschaal en jubileumjaren van al het personeel.

*Voorziening Spaarverlof*
De voorziening Spaarverlof is bestemd voor op te nemen spaarverlof voor personeel dat hiervoor heeft ingelegd. In de vernieuwde cao is opgenomen dat de inleg (jaarlijks een maximaal aan uren) alleen kan plaatsvinden als hiervoor op individuele basis met het personeelslid afspraken zijn gemaakt die schriftelijk zijn vastgelegd.

*Voorziening Onderhoud*
De voorziening onderhoud is gevormd ten behoeve van planmatig onderhoud van de aanwezige gebouwen en terreinen. De voorziening wordt gebaseerd op een meerjarenonderhoudsplanning van tien jaar.

*Kortlopende schulden*
De kortlopende schulden worden gewaardeerde tegen een nominale waarde. Onder de kortlopende schulden zijn onder andere de verplichtingen inzake personeel, leveranciers en overheden opgenomen.

Deze schulden die ten goede komen aan (projecten via) de school en bijeengebracht zijn door de ouders zijn met ingang van 2015 verantwoord in het resultaat en toegevoegd aan de private reserve. In de toelichting is een verloopoverzicht opgenomen waarbij de vrijval is weergegeven die in het huidige boekjaar heeft plaats gevonden.

## B. FINANCIËLE INSTRUMENTEN

*Algemeen*
De in deze toelichting opgenomen gegevens verschaffen informatie die behulpzaam is bij het schatten van de omvang van risico's die verbonden zijn aan zowel de in de balans opgenomen als de niet in de balans opgenomen financiële instrumenten. De primaire financiële instrumenten anders dan derivaten, dienen ter financiering van de operationele activiteiten van de groep of vloeien direct uit deze activiteiten voort. Er is geen sprake van afgeleide financiële instrumenten (derivaten). De belangrijkste risico's uit hoofde van de financiële instrumenten zijn het kredietrisico, het liquiditeitsrisico, het kasstroomrisico en het prijsrisico bestaande uit het rente- en marktrisico. Het beleid van de groep om deze risico's te beperken, luidt als volgt:

*Renterisico*
De vereniging heeft geen langlopende vorderingen dan wel leningen. Derhalve is er in beperkte mate sprake van renterisico's.

*Marktrisico*
Het marktrisico voor de onderwijsinstelling is minimaal. Wel ziet zij zich geconfronteerd met van toepassing zijnde wet- en regelgeving. Dit risico wordt beheerst door specifieke aandacht voor deze regelgeving op te nemen in de reguliere bedrijfsuitoefening en periodiek constructief overleg met toezichthoudende instanties.

*Kredietrisico*
De overige vorderingen uit hoofde van handelsdebiteuren betreffen vorderingen op subsidieverstrekkers en vorderingen op overige debiteuren. Het kredietrisico in deze vorderingen is beperkt.

*Liquiditeitsrisico*
Het risico dat toekomstige kasstromen verbonden aan een monetair financieel instrument fluctueren in omvang is minimaal, aangezien er per ultimo 2015 geen sprake is van langlopende vorderingen dan wel leningen. Het saldo van de liquide middelen is voldoende om aan de lopende verplichting te kunnen voldoen.

*Liquide middelen, vorderingen en kortlopende schulden*
Gezien de korte looptijd van deze instrumenten benadert de boekwaarde de waarde in het economisch verkeer.

## C. GRONDSLAG VOOR BEPALING VAN HET RESULTAAT

De jaarrekening wordt opgesteld op basis van historische kosten.

Baten en lasten worden toegerekend aan de periode waarop ze betrekking hebben. Hierbij worden de bijdragen vanuit het Ministerie van OCW toegerekend op basis van 7/12e en 5/12e deel.

Lasten en risico's die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden verwerkt in het verslagjaar.

Financiële en buitengewone baten en lasten worden afzonderlijk in de staat van baten en lasten verantwoord.

## D. CONSOLIDATIE

In deze jaarrekening zijn alle geldstromen verwerkt waarvoor het bevoegd gezag verantwoordelijkheid draagt. In de balans is nader onderscheid gemaakt tussen de eigen middelen van het bevoegd gezag en de publieke middelen.

## E. KASSTROOMOVERZICHT

Het kasstroomoverzicht is opgesteld op basis van de indirecte methode.

## F. OORDELEN EN SCHATTINGEN

Bij de toepassing van de grondslagen en regels voor het opstellen van de jaarrekening vormt het dagelijks bestuur zich diverse oordelen en schattingen. De belangrijkste oordelen en schattingen, inclusief de bijbehorende veronderstellingen zijn toegelicht bij de posten waar deze van toepassing zijn.

## G. SALDEREN

Een actief en een post van het vreemd vermogen worden gesaldeerd in de jaarrekening opgenomen uitsluitend indien en voor zover:

- een deugdelijk juridisch instrument beschikbaar is om het actief en de post van het vreemd vermogen gesaldeerd en simultaan af te wikkelen en
- het stellige voornemen bestaat om het saldo als zodanig of beide posten simultaan af te wikkelen.

# A. BALANS PER 31 DECEMBER 2020

(x € 1,- het exploitatieresultaat over 2019 is verwerkt in het eigen vermogen per 31-12-2019)

| 1. | Activa | 31-12-2020 | | 31-12-2019 | |
|---|---|---|---|---|---|
| | **Vaste activa** | | | | |
| 1.2 | Materiële vaste activa | | 4.446.507 | | 3.964.173 |
| | **Vlottende activa** | | | | |
| 1.5 | Vorderingen | 1.538.498 | | 2.452.483 | |
| 1.7 | Liquide middelen | 2.740.637 | | 2.259.309 | |
| | | | 4.249.135 | | 4.711.792 |
| **Totaal activa** | | | **8.725.642** | | **8.675.965** |

| 2. | Passiva | 31-12-2020 | 31-12-2019 |
|---|---|---|---|
| 2.1 | Eigen vermogen | 4.852.983 | 5.202.717 |
| 2.2 | Voorzieningen | 1.131.377 | 863.562 |
| 2.4 | Kortlopende schulden | 2.741.282 | 2.609.686 |
| **Totaal passiva** | | **8.725.642** | **8.675.965** |

# B. STAAT VAN BATEN EN LASTEN 2020

(x € 1,-)

| | | 2020 | | Begroting 2020 | | 2019 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Baten** | | | | | | |
| 3.1 | Rijksbijdrage OCW | 22.856.165 | | 22.007.117 | | 22.215.245 | |
| 3.2 | Overige overheidsbijdragen | 294.817 | | 182.735 | | 269.989 | |
| 3.5 | Overige baten | 468.625 | | 283.421 | | 618.611 | |
| | **Totaal baten** | | 23.619.607 | | 22.473.273 | | 23.103.845 |
| | **Lasten** | | | | | | |
| 4.1 | Personele lasten | 19.222.302 | | 18.369.261 | | 18.953.305 | |
| 4.2 | Afschrijvingen | 611.812 | | 630.170 | | 576.962 | |
| 4.3 | Huisvestingslasten | 1.883.667 | | 1.715.865 | | 1.943.838 | |
| 4.4 | Overige materiële lasten | 2.240.757 | | 2.071.964 | | 2.439.962 | |
| | **Totaal Lasten** | | 23.958.537 | | 22.787.260 | | 23.914.068 |
| | **Saldo baten en lasten** | | -338.930 | | -313.987 | | -810.223 |
| 5 | Financiële baten en lasten | | -555 | | -7.070 | | -5.742 |
| **Saldo exploitatie** | | | -339.485 | | -321.057 | | -815.966 |

# C. KASSTROOMOVERZICHT 2020

(x € 1,-)

| | 2020 | | 2019 | |
|---|---|---|---|---|
| **Kasstroom uit operationele activiteiten** | | | | |
| Saldo exploitatie | | -338.930 | | -810.223 |
| Aanpassingen voor: | | | | |
| - afschrijvingen | 611.812 | | 576.962 | |
| - mutaties voorzieningen | 267.815 | | 44.394 | |
| | | 879.627 | | 621.357 |
| Veranderingen in vlottende middelen: | | | | |
| - vorderingen | 913.985 | | -628.319 | |
| - schulden | 131.595 | | 200.696 | |
| | | 1.045.581 | | -427.349 |
| Buitengewoon resultaat: | | | | |
| - Ontvangen interest | 2.962 | | 1.962 | |
| - Betaalde interest | -3.517 | | -7.704 | |
| | | -555 | | -5.742 |
| Kasstroom uit bedrijfsoperaties | | 1.585.723 | | -621.958 |
| **Kasstroom uit investeringsactiviteiten** | | | | |
| (Her)investeringen materiële vaste activa | -1.075.353 | | -900.598 | |
| Desinvesteringen materiële vaste activa | -39.291 | | -52.778 | |
| | | -1.114.644 | | -953.376 |
| **Kasstroom uit financieringsactiviteiten** | | | | |
| Aflossing vordering | | - | | - |
| Mutaties eigen vermogen | | 10.249 | | - |
| **Mutatie liquide middelen** | | 481.328 | | -1.575.335 |
| Beginstand liquide middelen | 2.259.309 | | 3.834.644 | |
| Mutatie liquide middelen | 481.328 | | -1.575.335 | |
| **Eindstand liquide middelen** | | | | |
| Liquide middelen | | 2.740.637 | | 2.259.309 |

# E. VERBONDEN PARTIJEN

| Naam | Juridische vorm | Statutaire zetel | Code activiteiten | Eigen Vermogen 31-12-20 | Resultaat 2020 | art. 2:403 BW | Deel-name | Conso-lidatie |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| AanZet | Stichting | Zwolle | 4* | 0 | 0 | Nee | Nee | Nee |

* Overige activiteiten

Het bestuur van Florion participeert in de volgende samenwerkingsverbanden:

- SWV 22-03 PO Meppel
- SWV 23-04 PO Veld, Vaart en Vecht, Hardenberg
- SWV 23-05 PO Zwolle
- SWV 24-02 PO Noordoostpolder – Urk
- SWV 24-03 PO Lelystad – Dronten
- SWV 25-09 PO Onderwijs Zorgkoepel Noord-Veluwe, Harderwijk

# G. GEOORMERKTE DOELSUBSIDIES OCW EN LNV

In model G staan subsidies vermeld van de ministeries van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit.

| Omschrijving | Toewijzing Kenmerk | Datum | Bedrag van de toewijzing | Ontvangen t/m verslagjaar | De prestatie is ultimo verslagjaar: Geheel uitgevoerd en afgerond | Nog niet geheel afgerond |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Rubriek G1: Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule** | | | | | | |
| Leraren Ontwikkel Fonds | LOF17-0126 | 2017 | 16.500 | 16.500 | X | |
| Leraren Ontwikkel Fonds | LOF18-0155 | 2019 | 11.766 | 11.766 | | X |
| Leraren Ontwikkel Fonds | LOF18-0160 | 2019 | 14.940 | 14.940 | X | |
| Leraren Ontwikkel Fonds | LOF18-0161 | 2019 | 38.658 | 38.658 | | X |
| Leraren Ontwikkel Fonds | LOF18-0351 | 2019 | 19.140 | 19.140 | X | |
| Verlofsubsidie | 1006216-1 | 2019 | 6.991 | 6.991 | X | |
| Verlofsubsidie | 1006126-1 | 2019 | 2.570 | 2.570 | X | |
| Verlofsubsidie | 1006123-1 | 2019 | 10.317 | 10.317 | X | |
| Verlofsubsidie | 1006650-1 | 2019 | 12.093 | 12.093 | X | |
| Verlofsubsidie | 1006426-1 | 2019 | 4.837 | 4.837 | X | |
| Verlofsubsidie | 1006368-1 | 2019 | 3.779 | 3.779 | X | |
| Verlofsubsidie | 1007414-1 | 2019 | 12.093 | 12.093 | X | |
| Doorstroom PO/VO | DPOVO19106 | 2019 | 55.000 | 55.000 | | X |
| Leraren Ontwikkel Fonds | LOF20-0099 | 2020 | 14.520 | 14.520 | | X |
| Verlofsubsidie | 1090610-1 | 2020 | 6.991 | 6.991 | | X |
| Verlofsubsidie | 1090482-1 | 2020 | 10.317 | 10.317 | | X |
| Verlofsubsidie | 1090734-1 | 2020 | 12.093 | 12.093 | | X |
| Verlofsubsidie | 1090715-1 | 2020 | 10.430 | 10.430 | | X |
| Verlofsubsidie | 1095456-1 | 2020 | 1.058 | 1.058 | | X |
| Doorstroom PO/VO | DPOVO20111 | 2020 | 55.800 | 27.900 | | X |
| Doorstroom PO/VO | DPOVO20149 | 2020 | 35.100 | 17.550 | | X |
| Inhaal- en Ondersteuningsprogramma | IOP2-41632-PO | 2020 | 36.000 | 36.000 | | X |
| *Totalen Rubriek G1:* | | | **390.992** | **345.542** | | |
| **Rubriek G2: Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule** | | | | | | |
| *G2.A Aflopend per ultimo verslagjaar* | | | | | | |
| Niet van toepassing | - | - | - | - | - | - |
| *G2.B Doorlopend tot in een volgend verslagjaar* | | | | | | |
| Niet van toepassing | - | - | - | - | - | - |
| *Totalen Rubriek G2:* | | | *0* | *0* | | |
| **Totaal Model G** | | | **390.992** | **345.542** | | |

De toewijzing voor verlofsubsidie wordt door DUO per kalender jaar toegekend maar door Florion als opbrengsten per schooljaar opgenomen in de baten. Hierdoor ontstaat een overloop van de baten ten opzichte van de uitgekeerde verlofsubsidies. De toekenning voor de Leraren Ontwikkel Fonds (LOF) heeft betrekking op twee of drie schooljaren. Hierdoor ontstaat een overloop van de baten ten opzichte van de uitgekeerde LOF subsidie. De Inhaal- en Ondersteuningsprogramma (IOP) is een nieuwe subsidie speciaal voor de bekostiging voor extra activiteiten om ontstane achterstanden bij leerlingen, door de opgelegd lockdown en schoolsluiting, terug te brengen. Deze gelden zijn in één keer uitgekeerd maar mogen het gehele schooljaar worden uitgevoerd. Een en ander wordt nader toegelicht in onderstaande tabellen:

| Omschrijving | Toewijzing | | Bedrag opgenomen in | | Bedrag op te nemen in |
|---|---|---|---|---|---|
| | Jaar | Bedrag | Baten 2019 | Baten 2020 | Baten 2021 |
| **Rubriek G1** | | | | | |
| Verlofsubsidie | 2019 | 52.679 | 21.950 | 30.729 | |
| Verlofsubsidie | 2020 | 40.889 | | 17.037 | 23.852 |
| **Totaal** | | 93.568 | 21.950 | 47.766 | 23.852 |

| Omschrijving | Toewijzing | | Bedrag opgenomen in | | Bedrag op te nemen in | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Jaar | Bedrag | Baten 2017 t/m 2019 | Baten 2020 | Baten 2021 | Baten 2022 |
| **Rubriek G1** | | | | | | |
| Leraren Ontwikkel Fonds | 2017 | 72.542 | 67.730 | 4.812 | | |
| Leraren Ontwikkel Fonds | 2019 | 84.504 | 14.920 | 45.749 | 16.318 | 7.517 |
| Leraren Ontwikkel Fonds | 2020 | 14.520 | | 9.171 | 5.350 | |
| **Totaal** | | **171.566** | **82.650** | **59.731** | **29.184** | |

| Omschrijving | Toewijzing | | Bedrag opgenomen in | | Bedrag op te nemen in | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Jaar | Bedrag | Baten 2018 t/m 2019 | Baten 2020 | Baten 2021 | Baten 2022 |
| **Rubriek G1** | | | | | | |
| Doorstroomsubsidie PO/VO | 2018 | 92.527 | 82.402 | 10.125 | | |
| Doorstroomsubsidie PO/VO | 2019 | 64.243 | 20.701 | 27.500 | 16.042 | |
| Doorstroomsubsidie PO/VO | 2020 | 90.900 | | 11.625 | 45.296 | 33.979 |
| **Totaal** | | **247.670** | **103.103** | **49.250** | **95.317** | |

| Omschrijving | Toewijzing | | Bedrag opgenomen in | Bedrag op te nemen in |
|---|---|---|---|---|
| | Jaar | Bedrag | Baten 2020 | Baten 2021 |
| **Rubriek G1** | | | | |
| Inhaal- en Ondersteuningsprogramma | 2020 | 40.889 | 17.037 | 23.852 |
| **Totaal** | | 93.568 | 47.766 | 23.852 |

# I. TOELICHTING OP DE BALANS

(x € 1,-)

## 1. ACTIVA

*1.2.2. Materiële Vaste Activa*

| | | Aanschaf waarde 31-12-2019 | Afschrijving t/m 31-12-2019 | Boekwaarde 31-12-2019 | Investering 2020 | Desinvestering 2020 | Afschrijving 2020 | Boekwaarde 31-12-2020 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1.2.2.1 | Gebouwen | 2.546.766 | (1.089.262) | 1.457.504 | 347.089,49 | (26.317,50) | (141.189,29) | 1.637.086,77 |
| 1.2.2.2 | Inventaris | 16.308 | (8.239) | 8.069 | - | - | (1.630,79) | 6.438,23 |
| 1.2.2.3 | Meubilair | 2.792.372 | (1.500.849) | 1.291.523 | 398.875,11 | - | (140.166,00) | 1.550.232,09 |
| 1.2.2.4 | ICT | 1.843.905 | (1.128.932) | 714.973 | 271.882,24 | (18.792,99) | (208.707,98) | 759.354,48 |
| 1.2.2.5 | Leermiddelen | 1.806.391 | (1.314.287) | 492.104 | 115.171,09 | - | (113.879,29) | 493.395,54 |
| **Totaal** | | **9.005.742** | **(5.041.569)** | **3.964.173** | **1.133.017,93** | **45.110,49** | **(605.573,35)** | **4.446.507,11** |

De post gebouwen betreft zowel verbouwingen als nieuwbouw. Van alle gebouwen berust het economisch claimrecht bij de gemeenten. Er zijn geen beperkingen op de eigendommen. Er zijn geen contractuele investeringsverplichtingen. De desinvesteringen van 2020 betreffen de verkoop van de verbouwing van De Mirt in verband met foutief gefactureerd door aannemer een volledige creditering voor een boekwaarde van €26.317,50, hierdoor is een kleine boekwinst ontstaan van €322,14. Daarnaast zijn er 60 chromebooks gedesinvesteerd of één school met een boekwaarde van € 18.792,99, een deel is als herinvestering opgenomen door bestuur € 12.554,34 en nog een kleine boekwinst van € 12,22 opgeleverd.

*1.5. Vorderingen*

| | | 31-12-2020 | 31-12-2019 |
|---|---|---|---|
| 1.5.1 | Debiteuren | 225.572 | 388.845 |
| 1.5.2 | OCW | 990.394 | 952.591 |
| 1.5.6 | Overige overheden | - | 764.637 |
| 1.5.7.1 | Overige vorderingen | 306.108 | 239.283 |
| 1.5.8 | Overlopende activa | 16.424 | 107.127 |
| **Totaal** | | **1.538.498** | **2.452.483** |

*1.7. Liquide Middelen*

| | | 31-12-2020 | 31-12-2019 |
|---|---|---|---|
| 1.7.1 | Kas | - | - |
| 1.7.2 | Bank | 2.740.637 | 2.259.309 |
| **Totaal** | | **2.740.637** | **2.259.309** |

De liquide middelen staan ter vrije beschikking.

## 2. PASSIVA

*2.1. Eigen Vermogen*

| | Stand per 31-12-2019 | Mutatie Eigen vermogen 2020 | Resultaat 2020 | Stand per 31-12-2020 |
|---|---|---|---|---|
| **Algemene reserve** | | | | |
| 2.1.1 Algemene reserve publiek | 3.267.323 | 82.519 | (413.544) | 2.936.297 |
| **2.1.4 Bestemmingsfonds (publiek)** | | | | |
| Zorgmiddelen | 1.366.581 | - | 45.213 | 1.411.793 |
| Eerste Waardering | 130.945 | (40.595) | - | 90.350 |
| **2.1.5 Bestemmingsfonds (privaat)** | | | | |
| Privaat vereniging | 132.735 | (41.923) | 6.316 | 97.127 |
| Privaat schoolfonds | 88.000 | (9.586) | 44.069 | 122.482 |
| Privaat schoolfonds potjes | 217.135 | (663) | (21.537) | 194.935 |
| **Totaal** | **5.202.717** | **(10.249)** | **(339.485)** | **4.852.983** |

*2.2. Voorzieningen*

| | | Balans 31-12-2019 | Toevoeging | Onttrekking | Balans 31-12-2020 |
|---|---|---|---|---|---|
| 2.2.1.2 | Jubileumvoorziening | 208.162 | 13.199 | 14.615 | 206.745 |
| 2.2.1.3 | Voorziening BAPO | 601 | - | - | 601 |
| 2.2.1.3 | Voorziening Ziekteverzuim | 38.069 | 199.190 | 38.069 | 199.190 |
| 2.2.3 | Onderhoudsvoorziening | 616.730 | 510.000 | 401.890 | 724.840 |
| **Totaal** | | **863.562** | **722.389** | **454.574** | **1.131.377** |

De jubileumvoorziening is gevormd ten behoeve van toekomstige jubileumuitkeringen. Ze is actuarieel berekend. Hierbij is rekening gehouden met de sterftetabel voor mannen en vrouwen, toekomstig personeelsverloop en salarisstijgingen. De voorziening is contant tegen een rekenrente van 1%.
Jaarlijks vind er een dotatie aan de onderhoudsvoorziening plaats, deze dotatie is gebaseerd op de meerjarenonderhoudsplanning van tien jaar. De meerjarenonderhoudsplanning wordt jaarlijks bijgewerkt.
De voorziening ziekteverzuim wordt berekend op basis van verwachte herstelproces en de werkelijk loonkosten.

*Onderverdeling afwikkeling saldi per 31 december 2020*

| | | Saldi | < 1 jaar | 1 t/m 4 jaar | > 5 jaar |
|---|---|---|---|---|---|
| 2.2.1.2 | Jubileumvoorziening | 206.746 | 17.773 | 60.647 | 128.326 |
| 2.2.1.3 | Voorziening BAPO | 601 | - | 601 | - |
| 2.2.1.3 | Voorziening Ziekteverzuim | 199.190 | 195.672 | 3.518 | - |
| 2.2.3 | Onderhoudsvoorziening | 724.840 | 240.715 | 484.125 | - |
| **Totaal** | | **1.131.377** | **454.160** | **548.891** | **128.326** |

*2.4. Kortlopende Schulden*

| | | 31-12-2020 | 31-12-2019 |
|---|---|---|---|
| 2.4.3 | Crediteuren | 490.275 | 724.444 |
| 2.4.4 | OCW | 609.601 | 157.067 |
| 2.4.6 | Schulden en andere deelnemingen | - | - |
| 2.4.7 | Belastingen en sociale premies | 764.995 | 782.873 |
| 2.4.8 | Pensioenlasten | 250.931 | 245.877 |
| 2.4.9 | Overige kortlopende schulden | 625.480 | 699.426 |
| 2.4.10 | Overlopende passiva | - | 0 |
| **Totaal** | | **2.741.282** | **2.609.686** |

De schuld aan het Ministerie van OCW vloeit voort uit het (nog) niet geheel besteden van de bekostiging als gevolg van diverse subsidie regelingen. Besteding vindt plaats in het komende jaar.

De overige kortlopende schulden bestaan voor een belangrijk deel uit vakantiegelden (579.344)

## NIET UIT DE BALANS BLIJKENDE VERPLICHTINGEN

| | |
|---|---|
| Naam | GO\|ON dienstverlening |
| Toelichting | Met de Primair Onderwijs instelling VGPO De Oosthoek en de Voortgezet Onderwijs instelling Stichting GVO Oost Nederland (Greijdanus College) is een meerjarige samenwerking aangegaan onder de naam Gereformeerd Onderwijs Oost Nederland (GO\|ON). Onder de samenwerking vallen de diensten van de personeelsadministratie, financiële administratie, PR en communicatie en ICT. Voor de verschillende onderdelen zijn aparte overeenkomsten met elk een eigen einddatum. |
| Soort | Personeels- en financiële administratie |
| Restant bedrag | € 393.100 |
| Looptijd | 12 maanden |
| Soort | Samenwerking IBP |
| Restant bedrag | € 14.738 |
| Looptijd | 12 maanden |
| Soort | PR & Communicatie |
| Restant bedrag | € 59.259 |
| Looptijd | 12 maanden |
| Soort | ICT |
| Restant bedrag | € 102.732 |
| Looptijd | 12 maanden |

| | |
|---|---|
| Naam | Huurovereenkomst Greijdanus College |
| Toelichting | Voor onderwijs ondersteunende activiteiten huurt Florion twee ruimtes van het Greijdanus College, aan de Campus 5 te Zwolle. De contractperiode loopt van 1 september t/m 31 augustus met de mogelijkheid dit met een jaar te verlengen, het maand bedrag betreft € 1.165 |
| Restant bedrag | € 9.320 |
| Looptijd | 8 maanden |

| | |
|---|---|
| Naam | Schoonmaakovereenkomst met Care Dienstengroep B.V. |
| Toelichting | Per ingang van augustus 2019 is er de scholen van Florion VGPO een schoonmaakovereenkomst aangegaan voor drie jaar met Care Dienstengroep B.V..<br>Het maand bedrag betreft € 28.417. |
| Restant bedrag | € 539.923 |
| Looptijd | 19 maanden |

| | |
|---|---|
| Naam | De Vrije Energie Producent B.V. |
| Toelichting | Per ingang van 1 januari 2015 is er voor zeventien scholen van Florion VGPO een leveringsovereenkomst elektriciteit aangegaan voor zes jaar met De Vrije Energie Producent BV. Het kwartaal bedrag betreft € 22.869. |
| Restant bedrag | € 91.476 |
| Looptijd | 12 maanden |

| | |
|---|---|
| Naam | De Vrije Energie Producent B.V. |
| Toelichting | Per ingang van 1 januari 2019 is er voor vijftien scholen van Florion VGPO een leveringsovereenkomst aardgas aangegaan met De Vrije Energie Producent B.V.<br>Het kwartaal bedrag betreft € 42.987. |
| Restant bedrag | € 171.948 |
| Looptijd | 12 maanden |

# J. TOELICHTING OP DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN

(x € 1,-)

## 3. BATEN

*3.1. Rijksbijdragen OCW*

| | | 2019 | Begroting 2020 | 2019 |
|---|---|---|---|---|
| 3.1.1 | Normatieve rijksbijdrage OCW | 20.602.132 | 19.922.974 | 19.634.497 |
| 3.1.2.1 | Geoormerkte subsidies OCW | 159.348 | 99.032 | 147.596 |
| 3.1.2.2 | Overige subsidies OCW | 752.240 | 684.134 | 1.043.411 |
| 3.1.4 | Ontvangen doorbet. Rijksbijdragen SWV | 1.342.444 | 1.300.976 | 1.389.741 |
| **Totaal** | | **22.856.165** | **22.007.117** | **22.215.245** |

De normatieve rijksbijdrage OCW van € 20.602.132 heeft betrekking op bijdrage personeel, personele groei, materieel, personeel & arbeid, impuls en bijzondere bekostiging, respectievelijk:

| Omschrijving | Bedrag |
|---|---|
| Personele bekostiging | 14.024.112 |
| Personeel & Arbeidsmartkbeleid | 3.328.464 |
| Materiële bekostiging | 3.005.377 |
| Personele groeibekostiging | 237.912 |
| Onderwijsachterstanden | 6.268 |
| **Totaal** | **20.602.132** |

De geoormerkte subsidies zijn gespecificeerd in model G.

De overige subsidies OCW van € 752.240 hebben betrekking op de volgende ontvangen doelsubsidies:

| Omschrijving | Jaar | Bedrag van toewijzing | Balans 31-12-2020 | Ontvangen in 2020 | Baten 2020 | Balans 31-12-2021 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Prestatiebox | 19/20 | 702.589 | - | 389.150 | 414.924 | - |
| Prestatiebox | 20/21 | 772.966 | 471.859 | 323.261 | 301.107 | - |
| Bijzondere bekostiging | 2020 | 6.369 | - | 6.369 | 6.369 | - |
| Nieuwe school opening | 2020 | 14.519 | - | 14.519 | 14.519 | - |
| SOOL | 2020 - 2024 | 20.000 | - | 5.000 | 5.000 | - |
| Participatiefonds | 2020 | 10.321 | - | 10.321 | 10.321 | - |
| **Totaal** | | **1.526.764** | **471.859** | **748.620** | **752.240** | **-** |

*3.2. Overige Overheidsbijdragen*

| | | 2020 | Begroting 2020 | 2019 |
|---|---|---|---|---|
| 3.2 | Gemeentelijke bijdragen | | | |
| 3.2.1 | Gemeentelijke bijdragen en subsidies | 292.590 | 170.382 | 263.615 |
| 3.2.3 | Overige gemeentelijke bijdrage | 2.228 | 12.353 | 6.375 |
| **Totaal** | | **294.817** | **182.735** | **269.989** |

*3.5. Overige Baten*

| | | 2020 | Begroting 2020 | 2019 |
|---|---|---|---|---|
| 3.5.1 | Verhuur | 223.860 | 232.382 | 202.042 |
| 3.5.2 | Detachering personeel | 14.619 | 34.299 | 45.589 |
| 3.5.5.1 | Ouderbijdragen | 203.576 | - | 298.191 |
| 3.5.5.2 | Contributies | 13.335 | - | 19.007 |
| 3.5.6.1 | Overige baten | 13.235 | 16.740 | 53.782 |
| 3.5.6.3 | Overige baten personeel | - | - | - |
| **Totaal** | | **468.625** | **283.421** | **618.611** |

Onder de ouderbijdrage zijn in de inkomsten in verband met de vrijval van de kortlopende schulden, oftewel 'potjes' opgenomen. Dit is een positief effect van € 51.208.

# 4. LASTEN

*4.1. Personele Lasten*

| | | | 2020 | | Begroting 2020 | | 2019 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 4.1.1 | Lonen en salarissen | | | | | | |
| 4.1.1.1 | Brutolonen en salarissen | 13.999.374 | | 12.850.357 | | 13.168.161 | |
| 4.1.1.2 | Sociale lasten | 2.350.492 | | 2.330.077 | | 2.325.538 | |
| 4.1.1.3 | Pensioenpremies | 2.054.056 | | 2.058.661 | | 2.100.780 | |
| | | | 18.403.922 | | 17.239.095 | | 17.594.479 |
| 4.1.2 | Overige personele lasten | | | | | | |
| 4.1.2.1 | Dotatie personele voorzieningen | 13.199 | | 15.000 | | 49.179 | |
| 4.1.2.2 | Personeel niet in loondienst | 244.451 | | 217.677 | | 457.440 | |
| 4.1.2.3 | Overige personeelslasten | 766.943 | | 897.489 | | 1.050.171 | |
| | | | 1.024.592 | | 1.130.167 | | 1.556.789 |
| 4.1.3 | Uitkering inz. Vervangingsfonds & UWV | | -206.212 | | - | | -197.963 |
| **Totaal** | | | **19.222.302** | | **18.369.261** | | **18.953.305** |

Florion VGPO heeft haar pensioenen ondergebracht bij het Bedrijfstakpensioenfonds ABP. De regeling is een toegezegde pensioenregeling. De rechtspersoon heeft ingeval van tekort bij het bedrijfstakpensioenfonds geen andere verplichting dan toekomstig hogere premies.
De dekkingsgraad bedroeg per 31 december 2019 97,8 % en per 31 december 2020 93,2 %.

Het gemiddeld aantal FTE bedroeg in 2019 270,49 en in 2020 258,88.
De verlaging is te verklaren door geplande minder inzet van personeel om scholen waar ze te maken hebben met krimpende leerlingen aantallen.

*4.1.1 Wet Normering bezoldiging Topfunctionarissen Publieke en Semipublieke Sector*

**WNT-verantwoording 2020 FLORION**

Op 1 januari 2013 is de Wet normering topinkomens (WNT) in werking getreden. De WNT is van toepassing op Florion. Het voor Florion toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2020 € 157.000 het WNT-maximum voor het onderwijs, klasse D.

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

| | |
|---|---|
| Gemiddelde totale baten | 4 |
| Gemiddeld aantal studenten | 3 |
| Gewogen aantal onderwijssoorten | 2 |
| Totaal aantal complexiteitspunten | 9 |

**1. Bezoldiging topfunctionarissen**

1a. Leidinggevende topfunctionarissen, gewezen topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling.

| ***bedragen x € 1*** | **G.J. Laarman** | **G.J.W. Bent** |
|---|---|---|
| Functiegegevens | Algemeen directeur | Algemeen directeur |
| Aanvang en einde functievervulling in 2020 | 1/1 - 31/12 | 1/1 - 31/12 |
| Deeltijdfactor in fte | 0,6 | 0,6 |
| Gewezen topfunctionaris? | nee | nee |
| (Fictieve) dienstbetrekking? | ja | ja |
| | | |
| **Bezoldiging** | | |
| Beloning plus belastbare onkostenvergoeding | € 65.717 | € 66.427 |
| Beloningen betaalbaar op termijn | € 10.898 | € 10.752 |
| *Subtotaal* | € 76.615 | € 77.179 |
| | | |
| Individueel bezoldigingsmaximum | € 94.200 | € 94.200 |
| | | |
| -/- onverschuldigd betaald bedrag | € 0 | € 0 |
| | | |
| **Totaal bezoldiging** | **€ 76.615** | **€ 77.179** |
| | | |
| Motivering indien overschrijding: zie | 1) | |
| | | |
| **Gegevens 2019** | | |
| Aanvang en einde functievervulling in 2018 | 1/1 - 31/12 | 1/10 - 31/12 |
| Deeltijdfactor 2019 (fte) | 1/1 - 31/8: 1,0 | 0,6 |
| | 1/9 - 31/12: 0,6 | |
| Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen | € 94.100 | € 13.971 |
| Beloningen betaalbaar op termijn | € 14.623 | € 2.666 |
| **Totaal bezoldiging 2018** | **€ 108.723** | **€ 16.637** |
| | | |

1d. Toezichthoudende topfunctionarissen met een bezoldiging van € 1.700 of minder

| Naam Topfunctionaris | Functie |
|---|---|
| K.A. Dijkema | Voorzitter |
| R.M. Klijnstra | Penningmeester |
| Y.N. van Eijsden-Douma | Secretaris |
| E.V. Tijssen-ter Horst | Lid |
| J. Verstraten-Nauta | Lid |
| M.H. vd Woerd-Visser | Lid |

**Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT**

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen die in 2019 een bezoldiging boven het individuele WNT-maximum hebben ontvangen. Er zijn in 2019 geen ontslaguitkeringen betaald aan overige functionarissen die op grond van de WNT dienen te worden vermeld, of die in eerdere jaren op grond van de WOPT of de WNT vermeld zijn of hadden moeten worden.

*4.2. Afschrijvingen*

| | | 2020 | Begroting 2020 | 2019 |
|---|---|---|---|---|
| 4.2.2 | Materiële vaste activa | | | |
| 4.2.2.1 | Gebouwen | 141.511 | 127.600 | 127.494 |
| 4.2.2.2 | Inventaris en apparatuur | 1.631 | 1.630 | 1.631 |
| 4.2.2.3 | Meubilair | 140.166 | 148.187 | 134.013 |
| 4.2.2.4 | ICT | 214.959 | 232.827 | 199.834 |
| 4.2.2.5 | Leermiddelen | 113.545 | 119.926 | 113.991 |
| **Totaal** | | **611.812** | **630.170** | **576.962** |

*4.3. Huisvestingslasten*

| | | 2020 | Begroting 2020 | 2019 |
|---|---|---|---|---|
| 4.3.1 | Huur | 270.262 | 301.325 | 294.213 |
| 4.3.3 | Onderhoud | 260.543 | 274.494 | 285.135 |
| 4.3.4 | Energie en Water | 285.668 | 242.025 | 280.217 |
| 4.3.5 | Schoonmaakkosten | 487.258 | 382.000 | 430.464 |
| 4.3.6 | Heffingen | 55.277 | 49.795 | 59.885 |
| 4.3.7 | Dotatie overige onderhoudsvoorziening | 510.000 | 449.815 | 577.092 |
| 4.3.8 | Overige huisvestingslasten | 14.659 | 16.410 | 16.833 |
| **Totaal** | | **1.883.667** | **1.715.865** | **1.943.838** |

*4.4. Overige Materiële Lasten*

| | | 2020 | Begroting 2020 | 2019 |
|---|---|---|---|---|
| 4.4.1.1 | Administratie en beheerslasten | 781.090 | 815.952 | 756.701 |
| 4.4.1.2 | Kantoorkosten | 77.619 | 65.149 | 92.986 |
| 4.4.1.3 | ICT | 610.149 | 592.952 | 522.647 |
| 4.4.1.4 | Externe deskundigen | 62.200 | 14.300 | 132.144 |
| 4.4.1.5 | Overige administratielasten | 38 | 20.450 | 41.506 |
| 4.4.2.1 | Inventaris en apparatuur | 156.170 | 118.525 | 128.756 |
| 4.4.2.2 | Leermiddelen | 375.675 | 444.636 | 469.787 |
| 4.4.4.6 | Overige lasten ouderbijdrage | 177.815 | - | 295.434 |
| **Totaal** | | **2.240.757** | **2.071.964** | **2.439.962** |

*Accountantskosten*
De ten laste van het boekjaar gebrachte kosten voor de externe accountant en de accountants organisatie, genoemd in artikel 1, eerste lid, onder a en e, van de Wet toezicht accountantsorganisaties, zijnde Van Ree Accountants zijn als volgt:

| | 2020 | 2019 |
|---|---|---|
| Totale honoraria voor het onderzoek van de jaarrekening | 20.004 | 17.496 |
| Totale honoraria voor andere controleopdrachten, vrijval reservering | - 707,25 | - 707,25 |
| Totale honoraria voor andere niet-controlediensten | | |
| Totale honoraria voor fiscale adviezen | 626 | |
| Totaal accountantskosten | 19.923 | 16.789 |

## 5. FINANCIËLE BATEN EN LASTEN

| | | 2020 | Begroting 2020 | 2019 |
|---|---|---|---|---|
| 5.1 | Financiële baten | 2.962 | - | 1.962 |
| 5.2 | Financiële lasten | -3.517 | -7.070 | -7.704 |
| **Totaal** | | **-555** | **-7.070** | **-5.742** |

# OVERIGE GEGEVENS

## 1. BESTEMMING EXPLOITATIESALDO

Statutaire regeling winstbestemming

Het exploitatie saldo van € -339.485 over boekjaar 2020 is als volgt in de jaarrekening verwerkt:

| | |
|---|---|
| Algemene reserve publiek | -413.544 |
| Bestemmingsfonds publiek zorgmiddelen | 45.213 |
| Bestemmingsfonds privaat vereniging | 6.316 |
| Bestemmingsfonds privaat schoolfonds | 44.069 |
| Bestemmingsfonds privaat potjes | -21.537 |
| **Totaal** | **- 339.485** |

## 2. GEBEURTENISSEN NA BALANSDATUM

Er zijn geen gebeurtenissen na balansdatum.

# 3. BIJLAGEN

Hierna volgen enkele bijlagen waarna verwezen wordt in het bestuursverslag.

# BIJLAGE 1. OVERZICHT SCHOLEN FLORION

| Brin | Naam | Adres | PC | Plaats | Locatiedirecteur |
|---|---|---|---|---|---|
| 00BS | De Planthof | Kon. Julianalaan 96 | 7711 KP | Nieuwleusen | Menno van de Merwe (aspirant) |
| 00BZ | Het Speelwerk (SBO) | Bachlaan 152 | 8031 HL | Zwolle | Arco van Diggele |
| 00DY | Het Sterrenlicht | Parkweg 34 | 8084 GK | t Harde | Annet Klip |
| 00GR | Kristal | Griftstraat 8 | 8181 VZ | Heerde | Marco Bulthuis |
| 03CO | De Wegwijzer | Gasthuislaan 90 | 8331 MZ | Steenwijk | Martijn van Heerde |
| 03HM | de Vuursteen | Postbus 46<br>Nieuwe Uitleg 2 | 7720 AA | Dalfsen | Harmke Withaar |
| 03HQ | De Levensboom | Korte Kerkweg 21 | 7954 GC | Rouveen | Wim Hutten |
| 03KT | De Planthof | De Fjord 44 | 8303 HL | Emmeloord | Thera Spans (aspirant) |
| 03RD | Op de Hoeksteen | Postbus 50<br>Burg. Malcorpslaan 101 | 8060 AB<br>8061 AJ | Hasselt | Egbert Prins |
| 03RE | Kindcentrum de Mirt | Rolklaver 1 | 8265 EA | Kampen | Elly Hofstede |
| 04RA | De Zaaier | Dorpsweg 117 | 8051 XT | Hattem | Tim Hoogendoorn |
| 06EM | Eben-Haëzer | Kadoelen 27 | 8326 BA | St. Jansklooster | Wim Hutten |
| 06EP | Kindcentrum Kornalijn | Emmastraat 43 | 7941 HN | Meppel | Annemarie Stolper |
| 06LR | De Schakel | De Ketting 8 | 8251 LD | Dronten | Hilda Smit |
| 06RU | De Helmstok | Volkerakstraat 30 | 8226 GS | Lelystad | Hinke Tigelaar |
| 08RQ | Smaragd | Esdoornstraat 10 | 8021 WB | Zwolle | Laurens van Putten |
| 09PV | De Schatgraver<br>Locatie Marshof | Van Houtenlaan 1a<br>Tichelmeesterlaan 45 | 8014 ZM<br>8014 LA | Zwolle | Ina Geertsema |
| 15BQ | Het Koraal | Beukemastraat 44 | 7906 AN | Hoogeveen | Doreen de Bruijn (aspirant) |
| 23UT | De Vuurbaak | Postbus 191<br>Almerelaan 18 | 8320 AD<br>8321 JB | Urk | Hester Nienhuis (aspirant) |
| 29UL | De Sprankel | Klokkengieterlaan 3 | 8043 BA | Zwolle | Anneke Korenberg (interim) |
| 29UL-01 | Het Saffier | Overtoom 65 | 8043 LZ | Zwolle | Janne Machteld Drijfhout |
| 31PF | Aquamarijn | Turfmarkt 5 | 8021 AA | Zwolle | Pieter Lassche |

# **KOERSPLAN** FLORION | 2019-2023

## Florion, geloofwaardig onderwijs!

**Colofon**
© mei 2019
Voor meer informatie kunt u terecht bij:
Florion, Gert Laarman, directeur-bestuurder
e-mail: bestuurskantoor@florion.nl
tel. 038-2305001

**Postadres**
Florion
Postbus 393
8000 AJ ZWOLLE

**Bezoekadres**
Florion
Campus 5
8017 CB ZWOLLE
tel.: (038) 2305001
bestuurskantoor@florion.nl
www.florion.nl

# INHOUDSOPGAVE


1. Inleiding ..... 1
   1.1 Het doel van het koersplan ..... 1
   1.2 Procedure totstandkoming koersplan en evaluatie ..... 1
2. Korte typering Florion ..... 2
   2.1 Bezetting van het algemeen bestuur, dagelijks bestuur, de GMR en schoolleiding ..... 2
   2.2 Scholen van Florion, geloofwaardig onderwijs ..... 3
   2.3 Identiteit en statuten ..... 3
   2.4 Organogram ..... 4
   2.5 Kernwaarden besturing binnen het koersplan ..... 4
   2.6 Het proces naar het koersplan met strategische thema's ..... 5
   2.7 De ontwikkelpunten binnen het koersplan 2020-2024 ..... 6
3. Identiteit ..... 8
4. Cultuur ..... 9
5. De organisatie Florion ..... 10
6. Kwaliteit ..... 12
7. Onderwijs ..... 13
8. Onderwijsondersteuning ..... 14
9. Informatie en communicatietechnologie ..... 17
10. Personeel ..... 18
11. Materieel beleid ..... 20
12. Financiën ..... 22

# 1. INLEIDING

## 1.1. Het doel van het koersplan

Met het schoolplan willen we de volgende vijf doelen bereiken.

1. Het is een document waarmee een wettelijk verplichte verantwoording aan de overheid, i.c. de inspectie, gegeven wordt.
2. Dit document geeft ons mogelijkheden om intern nog meer beleidsmatig te werken, zodat de schoolontwikkeling gestimuleerd wordt.
3. Door dit document krijgen we ook meer mogelijkheden om extern te laten zien wat ons bezighoudt en waarmee we bezig zijn.
4. Verder biedt het schoolplan de mogelijkheid de dialoog te stimuleren: vooral tussen de leerkrachten op school, maar ook met andere betrokkenen (het bestuur, de commissies, de MR en GMR, de ouders).
5. Tenslotte geeft het schoolplan binnen Florion meer gelegenheid tot samenwerken. De doelstelling elkaar te helpen, elkaar te stimuleren en van elkaar te leren, kan zo concreet vorm krijgen.

## 1.2. Procedure totstandkoming koersplan en evaluatie

Dit document is tot stand gekomen door evaluaties uit te voeren op bovenschools niveau met betrekking tot de afgelopen schoolplanperiode. Vanuit de gehouden evaluaties zijn er door de gezamenlijke inspanningen van het regionaal directieoverleg (RDO) belangrijke strategische thema's benoemd voor de komende schoolplanperiode. Deze zijn vervolgens verwerkt in het schoolplan 2020-2024. Deze strategische thema's, sluiten aan bij de strategische thema's in de vorige planperiode en zijn ook binnen het RDO verder uitgewerkt.

Daarna heeft elke individuele school, binnen de geformuleerde visie en de strategische thema's, de eigen situatie en beleidsvoornemens beschreven.

Het Koersplan Florion wordt in dit document beschreven. Het koersplan beschrijft de strategische thema's en verwoordt de visie / kaders op de verschillende beleidsterreinen op verenigingsniveau. Op basis van dit Koersplan beschrijven de scholen hun eigen schoolplan in WMK. In het schoolplan wordt op schoolniveau de ontwikkelpunten op de verschillende beleidsterreinen verwoord.

Het dagelijks bestuur stelt het Koersplan vast voor de scholen die onder zijn bestuur staan en zendt dit document aan de inspectie. Het toezichthoudend bestuur heeft de bevoegdheid van de goedkeuring. Het koersplan is aan de locatiedirecteuren, de GMR en het toezichthoudend bestuur voorgelegd. De GMR heeft de bevoegdheid van instemming.

Het schoolplan van de individuele school is aan de plaatselijke schoolraad (MR) voorgelegd. De veranderingsacties worden in jaarplannen uitgewerkt. De jaarlijkse evaluatie van de jaarplannen vindt plaats door middel van een jaarverslag.

# 2. KORTE TYPERING FLORION

Florion, vereniging voor gereformeerd primair onderwijs, is opgericht op 1 januari 2017. Binnen de vereniging wordt er door alle bestuurders en medewerkers gewerkt vanuit gezamenlijke waarden. Het werken binnen de kaders van het koersplan wordt gekenmerkt door deze waarden.

## 2.1. Bezetting van het algemeen bestuur, dagelijks bestuur, de GMR en schoolleiding

**Bestuur met toezichthoudende rol Florion en dagelijks bestuur**

| Naam | Woonplaats | Functie |
|---|---|---|
| Kor Dijkema | Zwolle | Voorzitter |
| Nynke van Eijsden | Wezep | Secretaris |
| Martin Klijnstra | Zwolle | Penningmeester |
| Marike van der Woerd | Zwolle | Lid |
| Gert Jan Bent | Smilde | Dagelijks bestuur |
| Gert Laarman | Hasselt | Dagelijks bestuur |

**GMR Florion**

| GMR leden | Geleding | Woonplaats |
|---|---|---|
| Gea Smit | ouder | Sint-Jansklooster |
| Marleen van der Klooster | ouder | Emmeloord |
| Arjan ter Horst | ouder | Zwolle |
| Albertheke Brand | personeelslid | Zwolle |
| Welmoed van Esch | personeelslid | Steenwijk |
| Corrie Bouwhuis | personeelslid | Hoogeveen |
| vacature | personeelslid | |
| vacature | ouder | |

**Locatiedirecteuren basisscholen Florion**

| Brin | Naam van de school | Plaats | Locatiedirecteur |
|---|---|---|---|
| 00BS | De Planthof | Nieuwleusen | Dhr. D. Tigelaar (aspirant-locatiedirecteur ) |
| 00BZ | Het Speelwerk (SBO) | Zwolle | Dhr. A. J. van Diggele |
| 00DY | Het Sterrenlicht | 't Harde | Mw. A. M.J. Klip-Janssens |
| 00GR | Kristal | Heerde | Dhr. M.R. Bulthuis |
| 03CO | De Wegwijzer | Steenwijk | Dhr. E. van Heerde (aspirant-locatiedirecteur) |

| Brin | Naam van de school | Plaats | Locatiedirecteur |
|---|---|---|---|
| 03HM | De Uitleg | Dalfsen | Mw. H. Withaar-Pastoor |
| 03HQ | De Levensboom | Rouveen | Dhr. W. Hutten |
| 03KT | De Planthof | Emmeloord | Mw. T.G. Spans-van der Wal (aspirant-locatiedirecteur) |
| 03RD | Op de Hoeksteen | Hasselt | Dhr. E. Prins |
| 03RE | De Mirt | Kampen | Mw. J.H.E. Hofstede-Slot |
| 04RA | De Zaaier | Hattem | Dhr. T.E. Hoogendoorn |
| 06EM | Eben-Haëzer | St. Jansklooster | Dhr. W. Hutten |
| 06EP | Kornalijn | Meppel | Mw. J.M. Stolper |
| 06LR | De Schakel | Dronten | Dhr. M.A. van de Merwe en<br><br>Mw. H. Smit-Aalbers (aspirant-locatiedirecteuren) |
| 06RU | De Helmstok | Lelystad | Mw. H. Tigelaar-Merkus |
| 08RQ | Smaragd | Zwolle | Dhr. L. van Putten |
| 08RQ | Aquamarijn | Zwolle | Dhr. J.P. Lassche |
| 09PV | De Schatgraver | Zwolle | Mw. G. Geertsema-Hutten |
| 15BQ | Het Koraal | Hoogeveen | Mw. D.P de Bruijn-Antonides (aspirant-locatiedirecteur) |
| 23UT | De Vuurbaak | Urk | Mw. A.A.W. Korenberg-Boven |
| 29UL | De Sprankel | Zwolle | Dhr. J.J.A.C. Dam |
| 29UL | het Saffier | Zwolle | Mw. J.M. Drijfhout-Verbree |

## 2.2. Scholen van Florion, geloofwaardig onderwijs

Onze geloofsovertuiging geeft ons onderwijs richting en waarde. Elke dag werken wij in lerende organisaties aan kwalitatief hoogstaand onderwijs. Dat is bijbelgetrouw en waardenvol onderwijs, gegeven door professionele medewerkers die geloven in God.

**In de schoolgidsen van de scholen zijn de overige gegevens van de scholen te vinden.**

## 2.3. Identiteit en de statuten

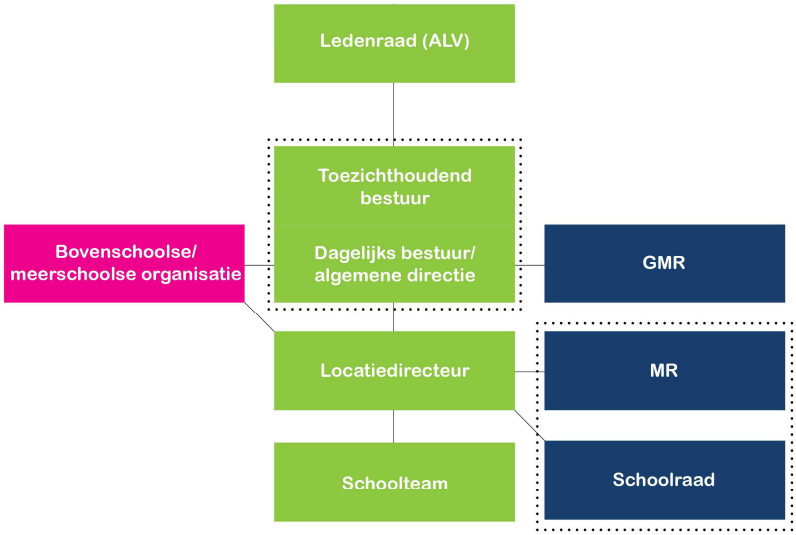
De vereniging stelt zich ten doel het realiseren van gereformeerd onderwijs in de regio Zwolle, Noord-West Veluwe, Noord Flevoland, Zuid-West Drenthe en Noord-West Overijssel.
De vereniging heeft als grondslag de Bijbel, het Woord van God en daarbij onderschrijft zij de Drie Formulieren van Eenheid.

Vanaf 1 januari 2019 geldt binnen Florion een **nieuw benoemings-, toelatings- en ledenbeleid.** De toelating van medewerkers, ouders en leden wordt niet langer gebaseerd op het kerklidmaatschap, maar op een identiteitsdocument. In dit **identiteitsdocument** wordt verwoord hoe we vanuit onze christelijke identiteit het onderwijs op onze scholen op een geloofwaardige manier willen vormgeven. Medewerkers wordt gevraagd om een **medewerkersverklaring** te ondertekenen. Hiermee verklaren zij het identiteitsdocument te

onderschrijven en als identiteitsdrager op de scholen de kinderen te leren hun leven te verbinden met God en hen daarin voor te gaan. Met alle ouders (dit geldt voor ouders die vanaf 1 januari 2019 zich aanmelden) worden identiteitsgesprekken gevoerd. Zij kunnen kennis nemen van het identiteitsdocument. Als zij zich kunnen vinden in de identiteit van de school, verklaren zij door ondertekening van d**e ouderverklaring** dat ze instemmen met het christelijke karakter van de school (*) en dat zij de christelijke vorming van hun kinderen een gezamenlijke taak vinden van ouders en school. Ouders kunnen ook lid worden van de vereniging Florion. Hiervoor is een aanmeldingsformulier opgesteld dat tevens dient als ledenverklaring. In de **ledenverklaring** wordt gevraagd of de leden kunnen instemmen met de grondslag en het doel van de vereniging, zoals dat is verwoord in de statuten van Florion.

(*)Scholen van Florion zijn scholen die leven en werken vanuit de Bijbel en een bewust en toegewijd christelijk karakter hebben. Onze scholen zijn identiteitsgemeenschappen waar wij leven en werken als kinderen van God. Onze geloofsovertuiging geeft ons onderwijs richting en waarde. Het onderwijs op onze scholen richt zich op vorming van de hele persoon. Zo kunnen kinderen tot bloei komen, tot eer van God en om elkaar en de samenleving te dienen.

## 2.4. Organogram Florion




## 2.5. Kernwaarden besturing binnen het koersplan

In alle lagen van Florion werken, leren en leven mensen vanuit een gereformeerde levensovertuiging. Ze willen dienstbaar zijn aan de groei en ontwikkeling van het onderwijs aan de kinderen. Bestuurders en medewerkers van Florion willen in alle lagen van de organisatie werken:

- vanuit een persoonlijk geloof in de onvoorwaardelijke liefde van Jezus Christus, zoals dat verwoord is in de Bijbel, waardoor genormeerde keuzes kunnen worden gemaakt;
- in identiteitsgemeenschappen waar wij leven en werken als kinderen van God. We stimuleren kinderen te groeien in geloof als kind van God;
- in leergemeenschappen waar we de mensen zien met een heel scala aan gaven en talenten. Wij werken aan een brede vorming die recht doet aan de sociale, creatieve en cognitieve kwaliteiten van de leerlingen. We waarderen en stimuleren talenten van kinderen, medewerkers en ouders om die in te zetten voor elkaar;
- aan eigentijds onderwijs door professionele medewerkers, in een uitdagende leeromgeving voor kinderen;
- aan een stabiele organisatie die gekenmerkt wordt door **relatie (1), ruimte (2), resultaat (3), rekenschap (4) en vieren (5).**

**(1)** Leren, ontwikkelen en groeien doe je vooral in een positieve, opbouwende relatie met de ander. We werken samen via dialoog en reflectie met kinderen en volwassenen in onze omgeving.
**(2)** Florion biedt kinderen en volwassenen ruimte om te groeien en te ontwikkelen. In een sfeer van vertrouwen en (gedeelde) verantwoordelijkheid worden het zelfsturend vermogen, het aangaan van initiatieven en experimenten gestimuleerd.
**(3)** Het resultaat wordt binnen onze organisatie gewaardeerd en gestimuleerd. Resultaten worden gemeten en vergeleken met mogelijkheden van mensen, met de doelstellingen en de ambities van de eigen organisatie en met de resultaten van andere organisaties.
**(4)** Rekenschap geven en verantwoording afleggen vinden wij vanzelfsprekend en dit wordt waar nodig georganiseerd, omdat mensen in onze organisatie zich individueel en samen betrokken en verantwoordelijk weten. Aanspreken op verantwoordelijkheid gebeurt op basis van de gemaakte afspraken en het vormt een natuurlijk onderdeel van gedeelde verantwoordelijkheid.
**(5)** Individuele en gezamenlijke successen vragen om een podium. Het is goed om hiervoor meer expliciet aandacht te hebben.

## 2.6. Het proces naar het koersplan met strategische thema's

**Belangrijke uitgangspunten bij het formuleren van het koersplan:**

- Het is goed om onderscheid te maken in strategische factoren (daarmee maak je het verschil) en hygiënefactoren (de basis is op orde).
- Lef en moed tonen om weerstand te bieden aan politieke, maatschappelijke en economische druk.
- Keuzes maken (je kunt niet alles).
- Specifiek en onderscheidend zijn.
- Met inspiratie en overtuiging bereid zijn tot verandering.
- Visualisatie van strategie voor focus en dienend als geheugensteun.

**Begeleiding ondersteuning van proces**

Ondersteuning en begeleiding van het inhoudelijke proces naar het koersplan is georganiseerd door een tweedaagse met externe deskundigen. De ondersteuning m.b.t. de inhoud van het koersplan / schoolplan wordt geleverd door een digitaal platform: mijnschoolplan van WMK.

**Evaluatie en analyse op bovenschools niveau en schoolniveau**

- Op bovenschools niveau zijn de bestaande kantelpunten geëvalueerd en is gekeken wat er vanuit de bestaande kantelpunten wordt meegenomen naar de komende vier jaar. Daarnaast is er vanuit de gedachte van een sterkte-zwakteanalyse gekeken welke ontwikkelingen voor Florion voor de komende vier jaar van belang zijn.
- De volgende fasen in het proces zijn daarin doorlopen:
    - ✓ **De analysefase**, waarin ontwikkelingen, belangen, intenties, sterkten/zwakten en kansen/ bedreigingen een plek hebben gekregen.
    - ✓ De **creatieve fase en selectiefase,** waarin strategische opties, scenario's, criteria en selectie een plek hebben gekregen.
- Scholen evalueren en reflecteren zich op de oude en nieuwe beleidsvoornemens om te komen tot school specifieke ontwikkelpunten voor de komende 4 jaren
- Bij de evaluaties kunnen de volgende bronnen gebruikt worden:
    - ✓ Tevredenheidsonderzoek onder ouders, personeel (leerlingen).
    - ✓ WMK QuickScan (zelfevaluatie-instrument om globaal zicht te krijgen op de kwaliteit op een aantal beleidsterreinen.
    - ✓ Een reflectie op het kwaliteitskader.
    - ✓ Auditrapporten opleidingsschool.
    - ✓ Inspectierapporten.
    - ✓ Evaluatie van het meerjarenbeleidsplan 2016 – 2020.
    - ✓ Mogelijk andere bronnen.

## 2.7. De ontwikkelpunten binnen het koersplan 2020-2024

### Missie: Florion, geloofwaardig onderwijs!

De naam Florion is afgeleid van het werkwoord 'floreren': op zijn best zijn, tot volle ontplooiing komen, zich goed ontwikkelen, groeien, bloeien en gedijen. Ons doel is om kinderen te laten floreren. We willen bijdragen aan hun ontwikkeling, zodat ze gedijen en tot volle ontplooiing komen in een rijke, veilige en eigentijdse leeromgeving.

In de komende vier jaren willen we ons als Florion samen inhoudelijk ontwikkelen rond de volgende twee thema's:

**1) Scholen werken in lerende netwerken**
**Dit thema sluit aan bij het ontwikkelpunt in de vorige planperiode van "van werk – naar leergemeenschap"**
Kaders vooraf:

- geen nieuwe managementlagen, financieel betaalbaar, directeur moet zichtbaar en bereikbaar zijn;
- integraliteit van het werk van de schoolleiding in stand houden.

**In het overleg van locatiedirecteuren en bovenschoolse medewerkers is er veel draagvlak voor het werken in lerende netwerken. Dit zorgt dat:**

- de eenzaamheid van de locatiedirecteur doorbroken wordt en er meer gestuurd wordt op gedeelde verantwoordelijkheid en de individuele competenties van directeuren breder ingezet kunnen worden;
- er een meer optimale, efficiënte samenwerking in de hele organisatie ontstaat door het werken in kleine eenheden;
- er synergie ontstaat en daardoor 1+1=3 wordt, mits medewerkers zich lerend en kwetsbaar durven opstellen;
- er in een netwerk meer kennis, meer ideeën, meer vaardigheden en meer creativiteit worden gegenereerd;
- dat het samenwerken op alle niveaus (kinderen, medewerkers, scholen) van Florion gestimuleerd, ondersteund of geactiveerd wordt.

**Op basis van dit draagvlak is het thema verder uitgewerkt in het onderstaand schema, waarbij de kenniskring een belangrijk rol heeft.**

**2) Persoonsvorming**
**Dit thema sluit aan bij het ontwikkelpunt in de vorige planperiode m.b.t. de formele identiteitsverandering: "van grondslag naar perspectief"**

We willen als Florion-scholen de komende jaren in ons onderwijs meer bewust aandacht geven aan de persoonsvorming van kinderen en medewerkers. Florion-scholen onderscheiden zich door in alle onderwijskundige keuzes te sturen op het stimuleren van de eigenheid van kinderen in de relatie tot de wereld als beelddragers van God. Belangrijk daarbij zijn de volgende kernbegrippen: dialoog, ruimte en vertrouwen, bemoediging en feedback.

**Daarbij is de driedeling van Gert Biesta van belang: 1) Kwalificati**e, dat zijn alle dingen die de kinderen leren en die meetbaar zijn **2) Socialisatie,** dat zijn alle dingen die kinderen leren die te maken hebben met grotere zaken die spelen in de samenleving: Wat is bv duurzaamheid. In welke cultuur leef ik en hoe hoor ik me dan te gedragen? **3) Subjectivatie** Hier gaat het om hoe jij je persoonlijk, met je unieke ik, met je eigen persoonlijkheid verhoudt tot alle dingen die er gebeuren om je heen, de manier waarop jij je verantwoordelijk voelt voor de dingen die gebeuren, verantwoordelijkheid durft te dragen voor je eigen gedrag en handelen.

**In het overleg van locatiedirecteuren en bovenschoolse medewerkers is er veel draagvlak voor het werken aan de persoonsvorming. Dit zorgt dat:**

- onze identiteit zichtbaar en voelbaar aanwezig is in onze scholen;
- we vanuit de identiteit de persoonsvorming van kinderen een plek geven, vanuit de overtuiging dat kinderen betekenisvol hun plek in de maatschappij in kunnen nemen;
- we onze identiteit meer kunnen uitdragen en vanuit het "ik" betekenisvol kunnen zijn;
- kinderen leren een eigen mening te vormen en kritisch te zijn op wat er in de maatschappij gebeurt;

- we de overtuiging hebben dat persoonsvorming begint bij onszelf, het start bij mij als beelddrager en gids in het leven van kinderen;
- leerlingen van onze scholen geven als christen een belangrijke bijdrage (en tegengeluid) aan de maatschappij;
- we ervan overtuigd zijn dat leren altijd in relatie plaatsvindt (zie lerende netwerken).

**Op basis van dit draagvlak is het thema verder uitgewerkt in het onderstaand schema, waarbij de kenniskring een belangrijk rol heeft.**

## Ontwikkelpunten Florion

| *Thema* | *Procesdoelen* | *Betrokkenen* | *Tijdspad* |
|---|---|---|---|
| ***Van zelf naar samen doen***<br><br>***Why:*** *samen leren levert meer op*<br>***How:*** *werken in netwerken*<br>**What**: *lerende organisatie zijn* | • Vormen van een kenniskring rond het functioneren van groepen scholen in lerende netwerken.<br>• Duidelijkheid over de concrete verdeling van de scholen in lerende netwerken.<br>• Inventariseren van thema's die de lerende netwerken in ieder geval gaan oppakken (opleiden in het netwerk van leerkrachten en directeuren), vervanging, enz.<br>• Stimuleren en monitoren van de inhoudelijke ontwikkelingen van de netwerken door de kenniskring en elkaar daarvan laten profiteren.<br>• Inhoudelijk verdiepen en verrijken van samenwerken binnen alle lagen van Florion.<br>• Evalueren en onderzoeken van de overlegstructuren in relatie tot de ontwikkeling van de netwerken. | Kenniskring<br><br>Kenniskring<br><br>Kenniskring<br><br>Kenniskring<br><br>Kenniskring<br><br>Kenniskring | September 2019 – januari 2020<br>September 2019 – januari 2020<br><br>Maart 2020 - juli 2020<br><br>Januari 2020 – januari 2024<br><br>Januari 2022 – januari 2024<br><br>Jaarlijks in November |
| ***Persoonlijke vorming***<br><br>**Why**: *kinderen een brede vorming mee geven*<br>**How:** *persoonlijkheid vorming*<br>**What:** *kinderen voorbereiden om als betrokken en verantwoordelijk christen in onze maatschappij te leven en te werken* | • In het jaar 2020 krijgt bij het agendapunt leren en onderzoek het onderwerp persoonsvorming de aandacht.<br>• Op alle Florion-scholen wordt er een dialoog gevoerd over de persoonsvorming in relatie tot de identiteit.<br>• Op basis van het voorgaande wordt er voor de jaren daarna een implementatieplan persoonsvorming gemaakt. | Kenniskring<br><br>Kenniskring<br><br>Kenniskring | 2020 – 2021<br><br>2020 – 2021<br><br>2021 - 2024 |

**Van ontwikkelpunten binnen het koersplan naar doelstellingen**

Binnen het koersplan zijn strategische thema's benoemd en procesdoelen, betrokkenen en tijdpad geformuleerd. Deze krijgen automatisch in de schoolplannen van de scholen een plaats.

# 3. IDENTITEIT

## Tot bloei komen in Gods koninkrijk

Scholen van Florion zijn scholen die leven en werken vanuit de Bijbel en een bewust en toegewijd christelijk karakter hebben. Onze scholen zijn identiteitsgemeenschappen waar wij leven en werken als kinderen van God. Onze geloofsovertuiging geeft ons onderwijs richting en waarde. Het onderwijs op onze scholen richt zich op vorming van de hele persoon. Zo kunnen kinderen tot bloei komen, tot eer van God en om elkaar en de samenleving te dienen.

Wij zetten ons in voor christelijk onderwijs dat staat in de gereformeerde traditie, zoals vermeld in de grondslag van onze statuten. Vandaaruit zijn wij herkenbaar aan gedeelde en geleefde christelijke waarden. De Bijbel is de bron waar uit we putten. We bouwen van harte voort op deze gereformeerde traditie, waarin de drie Formulieren van Eenheid een centrale rol spelen. De Apostolische geloofsbelijdenis biedt een kernachtige samenvatting van ons gedeelde geloof. Gereformeerd geloven kenmerkt zich door gebalanceerd spreken over God en jezelf: weten dat je zondaar bent én een verlost mens, dat je in een goede én een gevallen schepping leeft, dat christen zijn gaat over sterven met Christus én met hem opstaan en dat het koninkrijk van God er al is én nog komen moet. Tegelijk beseffen we wel dat we ons in een veelal seculiere samenleving bevinden. We willen ons nadrukkelijk richten op de Bijbelse boodschap, die we als christelijke gemeenschap met elkaar willen leven, maar we hebben tegelijk ons hart open voor alles wat er in de samenleving speelt en willen daarin dienend aanwezig zijn.

Daarin is ook ons christelijk mensbeeld in hoe we kijken naar kinderen en onderwijs uitgewerkt naar centrale didactische en pedagogische uitgangspunten.

**De visie en de kaders van de identiteit zijn te vinden in de volgende beleidsdocumenten:** de statuten, het identiteitsdocument, toelatingsbeleid, medewerkersverklaring, ouderverklaring, lidmaatschapsverklaring, stagiairs op de scholen van Florion.

**Bestuurlijk aandachtspunt:** In de komende planperiode wordt het vastgestelde identiteitsbeleid geïmplementeerd.

**Kwaliteitskaart en borging**

Dit hoofdstuk over identiteit heeft in de beleidscyclus van *beschrijven* → *realiseren* → *bewaken* → *verbeteren* een relatie met de betreffende kwaliteitskaart(en).

# 4. CULTUUR

## De waarden en de cultuur

De cultuur van werken binnen Florion wordt gekleurd door de missie dat in alle lagen van Florion wordt gewerkt, geleerd en geleefd vanuit de gereformeerde identiteit met de missie om geloofwaardig onderwijs te realiseren, waarin kinderen en medewerkers tot bloei komen in Gods koninkrijk. De onderstaande visie kleurt de manier waarop er binnen Florion gewerkt wordt.

## Visie en kaders m.b.t. de cultuur van werken binnen Florion

- De cultuur van werken wordt ingegeven door dienstbaarheid. Medewerkers van Florion zijn mensen die geroepen zijn vorm te geven aan dienstbaarheid.
- Het werk binnen Florion is allereerst gebaseerd op vertrouwen, vertrouwen in de taakvolwassenheid van de medewerkers.
- Leren, ontwikkelen en groeien doe je vooral in een positieve, opbouwende relatie met de ander. We werken samen via dialoog en reflectie met kinderen en volwassenen.
- Florion biedt kinderen, medewerkers en scholen ruimte om te groeien en te ontwikkelen. In een sfeer van vertrouwen en (gedeelde) verantwoordelijkheid worden het zelfsturend vermogen, het aangaan van initiatieven en experimenten gestimuleerd.
- Florion kenmerkt zich door openheid in de ontmoeting met elkaar zonder (voor-)oordelen; iedereen mag er zijn met wat hij/zij kan en met wat hij/zij nog moet leren.
- Naast de functie die medewerkers bekleden, zijn ook de rollen die medewerkers vervullen belangrijk. Wederkerige feedback tussen medewerkers en rekenschap geven is een vanzelfsprekendheid.
- Vakmanschap en passie voor onderwijs vormen belangrijke pijlers voor uitvoering, ontwikkeling en verbetering.
- Binnen Florion blijven we niet steken bij de dingen die niet goed gaan, maar richten we ons op verbetering en ontwikkeling.
- Het resultaat wordt binnen onze organisatie gewaardeerd en gestimuleerd. Medewerkers nemen verantwoordelijkheid voor het afgesproken resultaat. Resultaten worden gemeten en vergeleken met mogelijkheden van mensen, met de doelstellingen en de ambities van de eigen organisatie en met de resultaten van andere organisaties.
- Rekenschap. Rekenschap geven en verantwoording afleggen vinden wij vanzelfsprekend en dit wordt waar nodig georganiseerd, omdat mensen in onze organisatie zich individueel en samen betrokken en verantwoordelijk weten. Aanspreken op verantwoordelijkheid met betrekking tot resultaat, gedrag en houding gebeurt op basis van de gemaakte afspraken en het vormt een natuurlijk onderdeel van gedeelde verantwoordelijkheid.
- Individuele en gezamenlijke successen vragen om een podium, om gevierd te worden.
- Binnen Florion is de hiërarchische structuur dienstbaar aan ontwikkeling en verbetering.
- Binnen Florion ondersteunen systemen het primaire proces en de medewerkers.
- Binnen Florion werken we zoveel als mogelijk vanuit een preventieve houding.

**De volgende beleidsdocumenten** hebben betrekking op de bovenstaande visie en kaders**:** Kernwaarden besturing binnen het koersplan

**Bestuurlijk aandachtspunt:** het samen leren van cultuuronderzoeken / ervaringen met teamculturen die een beweging maken van de familiecultuur naar de professionele cultuur in de praktijk van de scholen. Waarbij aanspreken op gedrag en feedback geven en ontvangen belangrijke aandachtspunten zijn

## Kwaliteitskaarten en borging

Dit hoofdstuk over cultuur heeft in de beleidscyclus van *beschrijven* → *realiseren* → *bewaken* → *verbeteren* een relatie met de betreffende kwaliteitskaart(en).

# 5. DE ORGANISATIE FLORION

## Visie en kaders m.b.t. de organisatie van Florion

- In het kader van scheiding van bestuur en toezicht functioneert er een bestuur dat bestaat uit een algemeen bestuur en een dagelijks bestuur. Het algemeen bestuur bestaat uit vrijwilligers en legt zich toe op het toezicht houden. Het dagelijks bestuur bestaat uit betaalde bestuurders die besturen en de functie van directeur–bestuurder bekleden. De medezeggenschap wordt op dit niveau uitgeoefend door de GMR. De code 'Goed bestuur' wordt gebruikt als uitgangspunt bij het besturen binnen Florion. Het bestuur en daarmee ook de scholen worden ondersteund door een bestuur ondersteuner en bovenschoolse medewerkers.
- De leiding op de locaties wordt verzorgd door locatiedirecteuren die integraal verantwoordelijk zijn. Ze worden ondersteund worden door een administratief medewerker en door een conciërge. De locatiedirecteuren en bovenschoolse medewerkers komen voor gezamenlijke beleidsvorming en beleidsevaluatie bij elkaar in het regionaal directieoverleg (RDO). De locatiedirecteur voert het overleg met de schoolraad (MR). Op de scholen is er in de meeste gevallen een managementteamoverleg, de IB'er maakt in ieder geval onderdeel uit van het managementteam.
- De directeur van FLOO, Florion Onderwijsondersteuning, is ook integraal verantwoordelijk en wordt ondersteund door een secretaresse. Vanuit Florion Onderwijsondersteuning wordt het beleid rond Passend Onderwijs aangestuurd, worden onderzoeken gedaan en vindt begeleiding plaats.
- De SBO-school profileert zich als een kwalitatief goede school voor speciaal basisonderwijs die een goede relatie met de basisscholen weet op te bouwen, zodat er wederzijds zo optimaal mogelijk van elkaar wordt geprofiteerd.
- Florion-scholen zien in het kader van passend onderwijs en de jeugdhulp de school als werkplaats.
- Vanuit onze identiteit is het een vanzelfsprekende zaak dat de scholen van Florion goede contacten onderhouden met de kerken en geloofsgemeenschappen die onze achterban vormen.
- We geloven dat de scholen van Florion een betekenisvolle bijdrage kunnen leveren aan de maatschappij. Het gereformeerd onderwijs mag er zijn, heeft iets te bieden en profileert zich daarom intern en extern op een inspirerende wijze.
- De scholen, ieder voor zich en Florion als geheel, zijn stabiele, ondernemende en transparante organisaties, waarin inspirerend en ondernemend leiderschap gestimuleerd wordt.
- Binnen de gezamenlijke visie en kaders geeft Florion de ruimte aan scholen om eigen groei door te maken. Scholen kunnen zich profileren, onderscheiden en specialiseren.
- Florion stimuleert om tussen de scholen inhoudelijke verbindingen te leggen, kennis te delen, zodat scholen met en door elkaar kunnen groeien. Samenwerking tussen de scholen moet meer professionaliteit, meer ideeën, meer inspiratie en meer successen opleveren. Initiatieven op dit terrein worden gewaardeerd.
- Florion-scholen ontwikkelen zich, waar dit kan, naar integrale kindcentra. Kindcentra kenmerken zich door integratie en samenhang tussen onderwijs en opvang.
- Binnen de eigen verantwoordelijkheid van ouders zien we de medezeggenschap, betrokkenheid en participatie als een kwaliteitsimpuls op de locatie. Ouders zijn met betrekking tot de opvoeding en ontwikkeling van hun kind volwaardige gesprekspartners. De scholen van Florion weten balans te vinden in de betrokkenheid en participatie van ouders enerzijds en de professionaliteit van de personeelsleden anderzijds.
- Florion vindt het belangrijk dat haar scholen in een open en constructieve verbinding staan met de buurt. Het overleg met de gemeente over de lokale educatieve agenda, het onderhoud van de gebouwen en de leerplicht wordt door de locatiedirecteuren of hun vervangers actief en serieus opgepakt.
- Binnen Florion gaan we professioneel met klachten om. We hanteren een interne en externe klachtenprocedure en daarnaast zijn we aangesloten bij een landelijke klachtencommissie. We hebben een aantal externe vertrouwenspersonen aangesteld. Elke school heeft in ieder geval één interne contactvertrouwenspersoon aangesteld.
- Florion vindt het belangrijk om op een transparante manier horizontaal (aan het personeel, de ouders, het bestuur) en verticaal (aan de overheid, de inspectie) verantwoording af te leggen.
- De scholen van Florion, en Florion als geheel, willen hun eigen functioneren versterken door inhoudelijke samenwerking te zoeken met serieuze, aan het onderwijs gerelateerde, christelijke instellingen[1].

[1] Samenwerking met partners

**De volgende beleidsdocumenten hebben betrekking op de bovenstaande visie en kaders**: Interne en externe klachtenprocedure, Veiligheidsplan, Medezeggenschapsstatuut, bestuursverslag OC&W, publieksversie van het bestuursverslag, managementstatuut, handboek AVG.

**Bestuurlijk aandachtspunt:**

1) Op basis van een uitgevoerde evaluatie van FLOO zal in de komende planperiode gekeken worden naar een herontwerp van de activiteiten van FLOO in relatie tot het Florion-ontwikkelpunt: leren in netwerken.
2) In de komende planperiode zal het onderwerp: ouderbetrokkenheid, vanuit de 10 criteria van ouderbetrokkenheid 3.0 van het CPS, de aandacht krijgen.
3) In de komende planperiode zal er aandacht besteed worden aan de communicatie en bekendheid van de schoolraden (MR'en) in de binnen de scholen van Florion en haar achterbannen (ouder-tevredenheidsonderzoek).
4) Het bestuur van Florion wil in 2020/2021 deelnemen aan een bestuurlijke visitatie (PO-raad) om vanuit deze reflectie mogelijke verbeteringen te bewerkstelligen.

## Kwaliteitskaarten en borging

Dit hoofdstuk over de structuur van de organisatie heeft in de beleidscyclus van *beschrijven → realiseren → bewaken → verbeteren* een relatie met de betreffende kwaliteitskaart(en).

- VGPO De Oosthoek (PO), Florion (PO) en het Greijdanus (VO) vormen een samenwerkingsverband GO|ON om samen het gereformeerd onderwijs in Oost-Nederland te versterken. Naast het vormgeven van gezamenlijke diensten (ICT, communicatie en administratie) zijn er projecten rond doorlopende leerlijnen vanuit het PO naar het VO.
- Florion en VIAA (de gereformeerde hogeschool) werken samen. Deze samenwerking draagt de naam SCOPE. SCOPE is een consortium van christelijke besturen primair onderwijs en de gereformeerde hogeschool VIAA. In deze samenwerking wordt vormgegeven aan gecertificeerde opleidingsscholen om samen toekomstige collega's op te leiden. De schoolopleiders van Florion hebben hierin een ondersteunende taak.
- In het kader van de ontwikkeling van IKC's wordt er binnen Florion via een samenwerkingsovereenkomst samengewerkt met KleurRijk
- Florion is aangesloten bij de besturenorganisatie Verus. Binnen Verus functioneert het LVGS (landelijk verband van gereformeerde scholen). De gereformeerde PO- en VO-besturen ontmoeten elkaar regelmatig met als doel om op gezamenlijke thema's afstemming te vinden binnen het gereformeerd onderwijs in Nederland. Daarnaast is Florion ook lid van de PO-raad.

# 6. KWALITEIT

## Visie en kaders m.b.t. de kwaliteit van Florion

- Iedere school heeft een kort en compact visie- en missiedocument, waarin onder andere het onderwijsconcept, verbonden met het ondersteuningsplan en het handelingsgericht werken van de school, helder wordt. Alle scholen werken planmatig en duurzaam aan het dagelijks onderwijs en de persoonlijke ontwikkeling.
- Florion wil dat de scholen werken aan een opbrengstgerichte cultuur, waarbij er individueel en gezamenlijk vanuit een zelfevaluerende en onderzoekende houding zicht is op de eigen kwaliteit en de tevredenheid van de interne en externe betrokkenen. Hiervoor worden cyclische en systematische kwaliteitszorg en onderlinge zelfevaluatie gebruikt.
- Florion wil dat de gerealiseerde kwaliteit afgezet wordt tegen de eigen geformuleerde kwaliteit die verwoord is in een referentiekader met prestatie-indicatoren betreffende de basiskwaliteit van een Florionschool.
- Florion wil dat in alle lagen en op alle beleidsterreinen met behulp van de PDCA-cyclus planmatig en duurzaam wordt gewerkt aan de kwaliteit van het onderwijs. Van daaruit wordt er een accent gelegd op het opbrengstgericht werken.
- Florion wil dat de scholen individueel en gezamenlijk allereerst middels een horizontale dialoog, mogelijk met inzet van de nieuwe media, transparant verantwoording afleggen over de gerealiseerde kwaliteit. Daarnaast wil Florion meer en gericht communiceren met de omgeving van de scholen over de kwaliteit en de identiteit van het onderwijs met het oog op het vergroten van de belangstelling voor het gereformeerd onderwijs.

**De volgende beleidsdocumenten hebben betrekking op de bovenstaande visie en kaders:** het Kwaliteitskader Florion

**Bestuurlijk aandachtspunt:** In de komende planperiode wordt het vastgestelde kwaliteitsbeleid geïmplementeerd.

## Kwaliteitskaarten en borging

Dit hoofdstuk over kwaliteit heeft in de beleidscyclus van *beschrijven* → *realiseren* → *bewaken* → *verbeteren* een relatie met de betreffende kwaliteitskaart(en).

# 7. ONDERWIJS

## Visie en kaders m.b.t. het onderwijs van Florion

- Onze scholen sluiten in hun onderwijs aan bij de onderwijsbehoeften van kinderen in een veilig pedagogisch klimaat. In het pedagogisch klimaat streven we naar een situatie, waarin de drie basisprincipes van het adaptief onderwijs relatie, competentie en zelfstandigheid gestalte krijgen.
- Een positief, christelijk schoolklimaat is van essentieel belang voor het verzorgen van goed onderwijs. Veiligheid, respect, betrokkenheid, positieve verwachtingen, kenmerken het klimaat binnen onze scholen.
- De scholen van Florion ontwikkelen zich verder van aanbodgericht naar talentgericht onderwijs. Leerlingen worden meer uitgedaagd om eigen talenten te ontdekken en verder te ontwikkelen. Leerkrachten zijn hierbij meer in staat om lessen te ontwerpen vanuit leerlijnen (met de methode als bronnenboek).
- In ons onderwijs wordt naar vermogen bijgedragen aan de optimale ontwikkeling van de mogelijkheden van de leerlingen om hen relevante kennis, inzichten, vaardigheden en attitudes bij te brengen. We richten ons in ons onderwijs op: de cognitieve, sociale, creatieve en lichamelijke ontwikkeling. Naast het leren en ontwikkelen is de persoonlijke vorming ook een belangrijk doel van ons onderwijs.
- Kinderen binnen onze scholen vinden het leuk om te leren en te ontdekken. Ze ervaren voldoende eigenaarschap met betrekking tot hun werk. Kinderen leren ook in relatie met anderen. Helpen en geholpen worden is een vanzelfsprekende activiteit bij het leren. Onze scholen weten evenwicht te vinden in de ontplooiing van de individuele mogelijkheden en de gemeenschapszin bij de kinderen.
- Leerkrachten binnen onze scholen kennen de kinderen en tonen echte belangstelling voor (de ontwikkeling van) de kinderen en zijn zeer vaardig om kinderen te leren en tot leren te brengen. Leerkrachten zijn goed in het ontwerpen van betekenisvolle onderwijsleersituaties die aansluiten bij de mogelijkheden en beleving van kinderen. De leerkracht heeft gedegen en brede kennis van de leerstoflijnen. Het leerstofaanbod is eigentijds en verantwoord. Er is voldoende tijd om de leerstof eigen te maken. Het pedagogische klimaat is ondersteunend en uitdagend. Er is een rijk aanbod met activiteiten. Er is goede zorg en begeleiding, waarbinnen preventie een sleutelwoord is.
- In hoofdlijnen vatten we ons didactisch handelen als volgt samen:
    - ✓ de eigenheid van het kind is uitgangspunt;
    - ✓ het creëren van eigenaarschap rond het eigen leerproces;
    - ✓ het voortdurend zoeken naar uitdaging, afstemming, differentiatie;
    - ✓ een hoge kwaliteit van een activerende en effectieve instructie;
    - ✓ een afwisseling tussen het individueel leren (zelfstandigheid) en het samenwerkend leren;
    - ✓ het kennen van de leerstoflijnen in en rond groep waaraan les gegeven wordt;
    - ✓ een gezonde pedagogische grondhouding die gericht is op leren en onderzoeken en ondersteunen wanneer het leerproces moeilijk verloopt.
- De vorderingen in de ontwikkeling van de kinderen wordt gemeten door middel van observaties, door methode gebonden toetsen en door de toetsen van het leerlingvolgsysteem. Naar aanleiding van de scores werken de kinderen met herhalingsstof of verrijkingsstof. Zo nodig worden handelingsplannen of ontwikkelperspectieven opgesteld. De leeropbrengsten worden bijgehouden in ParnasSys. De eindresultaten van de schoolverlaters worden in de schoolgids vermeld.
- Vanuit het kwaliteitsbewust denken bespreekt en analyseert het team van de school de eindresultaten en de tussenliggende opbrengsten op individueel-, groeps- en schoolniveau. Zo nodig worden op schoolniveau (en eventueel per domein) beleidsvoornemens geformuleerd om de kwaliteit van het onderwijs positief te beïnvloeden. Ook in het regionaal directieoverleg worden de eindopbrengsten van de scholen besproken. De opbrengsten hebben tenminste het niveau dat op grond van de leerlingenpopulatie van de school mag worden verwacht. Wanneer scholen twee jaren onder de inspectienorm zitten met de eindopbrengsten moet er door de betreffende school een verbeterplan worden opgeleverd.
- Van de leertijd per week besteden we in principe ruim de helft aan de vakken rekenen en taalontwikkeling, inclusief lezen, begrijpend lezen en schrijven. In de opbouw van het dagprogramma wordt voldoende afwisseling en ontspanning gerealiseerd om de effectiviteit van de leertijd optimaal te doen zijn. In sommige situaties kan er beargumenteerd afgeweken worden van het lesrooster.
- De scholen van Florion zijn te herkennen als leergemeenschappen. Het leren van medewerkers is gericht op het verder ontwikkelen van de lespraktijk. Naast het formele leren krijgt het informele leren meer nadruk. Leidinggevenden en medewerkers vinden het leuk om zelf te leren en om leiding te geven aan leren vanuit een onderzoekende houding.

- De onderwijsmethoden die gebruikt worden binnen de scholen van Florion voldoen aan de kerndoelen. De ontwikkelde referentieniveaus zullen de komende jaren een plek krijgen in het leerstofaanbod van de scholen. Verder is het belangrijk dat onderwijsgevenden de leerlijnen van de leerstof van hun eigen groep goed kennen, maar ook van de groep daarvoor en erna, zodat er steeds goede aansluiting is op de leerlijnen en er geen hiaten in het leerstofaanbod ontstaan.
- Er is op elke school een beschreven onderwijsondersteuningsprofiel, waarin naar voren komt dat elke school passend onderwijs verzorgt.
- Elke school van Florion werkt aan het 'Kwadraat-certificaat', zodat elke school een gedragen beleid en aanbod heeft voor excellente leerlingen.
- Ouders binnen onze scholen worden betrokken bij het onderwijs en vorming van hun kind. Vooral in zorgtrajecten met kinderen stellen we hoge eisen aan de betrokkenheid van en de informatievoorziening voor ouders.

Iedere school heeft in eigen schoolplan en –gids omschreven hoe het onderwijs op de locatie is georganiseerd.

**Bestuurlijk aandachtspunt:** 1**)** in de komende planperiode stimuleert het bestuur iedere school van Florion, werkend vanuit het leerstofjaarklassensysteem, het onderwijsconcept kritische te beoordelen, ook op basis van andere onderwijsconcepten of dit concept nog passend is bij het eigentijds en passend onderwijs.
2)In de komende planperiode zullen de scholen gestimuleerd worden om zich, vanuit de vorige planperiode, verder te ontwikkelen van aanbodgericht naar talentgericht onderwijs. Leerkrachten zijn hierbij meer in staat om lessen te ontwerpen vanuit leerlijnen (met de methode als bronnenboek).

**De volgende beleidsdocumenten hebben betrekking op de bovenstaande visie en kaders:** beleidsplan hoogbegaafdheid (kwadraat), ondersteuningsplannen

## Kwaliteitskaarten en borging

Dit hoofdstuk over onderwijs heeft in de beleidscyclus van *beschrijven → realiseren → bewaken → verbeteren* een relatie met de betreffende kwaliteitskaart(en).

# 8. ONDERWIJSONDERSTEUNING

## Visie en kaders m.b.t. onderwijsondersteuning

Florion wil een ondersteuningsstructuur inrichten waarin ieder kind binnen de eigen mogelijkheden die ondersteuning krijgt die nodig is om een ononderbroken ontwikkelingsproces te kunnen doorlopen. Florion wil de basisscholen en de school voor speciaal basisonderwijs zo faciliteren dat ze hun onderwijs- en ondersteuningstaak op een hoogwaardig niveau kunnen uitvoeren. Florion Onderwijsondersteuning, als kenniscentrum voor beleidsvorming, onderzoek en ondersteuning, staat daarin faciliterend ten dienste van de aangesloten scholen.

## Passend Onderwijs

- De samenwerkingsverbanden passend onderwijs zijn regionaal georganiseerd. De scholen van Florion vallen onder 6 verschillende samenwerkingsverbanden.
- In het ondersteuningsplan van het SWV staat verwoordt welke onderwijsondersteuning binnen het dekkend netwerk van het samenwerkingsverband door de scholen van Florion gegeven moet worden.
- Het samenwerkingsverband stelt daarin een minimum niveau van basiszorg vast waar scholen van Florion aan moeten voldoen.
- Iedere school schrijft een ondersteuningsprofiel met daarin het niveau van de basisondersteuning en de extra ondersteuning die een school kan bieden.
- De scholen van Florion kunnen binnen Passend Onderwijs gebruik maken van de voorzieningen die in het samenwerkingsverband georganiseerd worden.
- De samenwerkingsverbanden hebben gekozen voor een financieel verdeelmodel waarbij de meeste gelden toegekend worden aan de schoolbesturen. Voor Florion vervult FLOO de kassiersfunctie.

## Onderwijsondersteuning voor de scholen van Florion

- De directeur van de school is verantwoordelijk voor de ondersteuningsstructuur op school.
- De intern begeleider is de coördinator van de onderwijsondersteuning.
- De school werkt met een gevalideerd leerlingvolgsysteem.
- De school werkt volgens de principes van Handelingsgericht Werken (HGW), die zich kenmerkt dat we uitgaan van de mogelijkheden van kinderen en niet van de beperkingen.
- De school is herkenbaar aan een opbrengstgerichte cultuur.
- De school heeft een hoog niveau van basiszorg.
- In het schoolondersteuningsprofiel beschrijft de school haar extra ondersteuning.
- De professionalisering van leerkrachten is mede gericht op de verbreding van de ondersteuningsmogelijkheden van de school.
- De school heeft een ondersteuningsteam dat minimaal bestaat uit de directeur en IB'er, maar idealiter aangevuld wordt met de trajectbegeleider of orthopedagoog van FLOO en een afvaardiging van het sociaal wijkteam of CJG.
- Voor leerlingen die speciale ondersteuning krijgen i.v.m. gedragsproblemen en eigen leerlijn of een arrangement hebben, schrijft de school een Ontwikkelingsperspectief Plan. (OPP)
- De school maakt in voorkomende gevallen gebruik van de expertise van Sociale Wijkteams of van Centra voor Jeugd en Gezin van de gemeente.

## Onderwijsondersteuning binnen de vereniging

- De IB'ers van de scholen wisselen kennis en informatie uit binnen het IB-netwerk van Florion.
- Binnen Florion worden kennisnetwerken georganiseerd op het terrein van gedrag, lezen en spelling, rekenen, hoogbegaafden, het jonge kind.
- Met het Greijdanus wordt een masterclass georganiseerd voor hoogbegaafde leerlingen.
- Met het Greijdanus wordt een Practiklas georganiseerd voor kinderen met het uitstroomprofiel BB of PRO.
- Met het Greijdanus worden leerlingen met een OPP en speciale onderwijsbehoeften geïnventariseerd om een warme overdracht naar het VO mogelijk te maken.

## Florion Onderwijsondersteuning

- Florion Onderwijs Ondersteuning (FLOO) is verantwoordelijk voor aansturing van beleid Passend Onderwijs, onderwijsondersteuning, onderzoek en begeleiding.
- De directeur vertegenwoordigt op inhoudelijk niveau het bestuur in de samenwerkingsverbanden.

- FLOO kent een ondersteuningsbudget (€150 per leerling) toe voor de versterking van onderwijsondersteuning op de school.
- FLOO organiseert een Commissie Arrangeren (CA) voor het beoordelen en toekennen van aanvragen voor ondersteuningsarrangementen. bv ambulante begeleiding, coaching, observatie of advies en onderwijsassistentie.
- De CA beoordeelt en adviseert voor het bestuur of aanvragen voor Toelaatbaarheidsverklaringen (TLV) speciaal onderwijs terecht zijn of dat leerlingen door middel van een arrangement op de basisschool kunnen blijven.
- FLOO onderhoudt contacten met partners, instanties en gemeenten mbt Onderwijsondersteuning Passend Onderwijs en jeugdzorg.
- FLOO verzamelt kengetallen met betrekking tot verwijzingen S(B)O, monitoring van de arrangementen, aard en inhoud van de onderzoeken, aard en inhoud van de begeleidingstrajecten.

### Het Speelwerk Speciaal Basisonderwijs

- Florion heeft een school voor speciaal basisonderwijs Het Speelwerk, voor kinderen die meer orthopedagogische en orthodidactische begeleiding nodig hebben.
- De school heeft zelf een orthopedagoog. Een fysiotherapeut, logopedist en jeugd- en gezinswerker worden extern ingehuurd.
- De leerkrachten hebben een master (special) educational needs behaald en hebben brede kennis en ervaring omtrent leer- en gedragsproblemen.
- Het Speelwerk heeft een groep voor jonge risico kinderen. In deze groep met maximaal 12 leerlingen staat naast de leerkracht structureel een onderwijsassistent.
- Het Speelwerk heeft een crisisgroep of observatiegroep, waar leerlingen tijdelijk voor 6 tot maximaal 12 weken geplaatst kunnen worden. Deze leerlingen hebben geen toelaatbaarheidsverklaring (TLV) maar blijven ingeschreven staan op hun basisschool.
- Daarnaast heeft de school een SBO+ groep, een groep voor leerlingen met een SO4. De toewijzing commissie van het SWV geeft daarvoor een speciale SBO+ TLV af.
- De bovenstaande extra voorzieningen worden bekostigd uit Passend Onderwijs geld.

**De volgende beleidsdocumenten hebben betrekking op de bovenstaande visie en kaders:** Ondersteuningsplan FLOO**,** de ondersteuningsplannen Samenwerkingsverbanden, ondersteuningsprofielen

**Bestuurlijk aandachtspunt:** In de komende planperiode wordt de evaluatie van FLOO gebruikt om opnieuw naar de inrichting van FLOO te kijken en hoe daarin mogelijk andere accenten gelegd kunnen worden.

## Kwaliteitskaarten en borging

Dit hoofdstuk over onderwijsondersteuning heeft in de beleidscyclus van *beschrijven → realiseren → bewaken → verbeteren* een relatie met de betreffende kwaliteitskaart(en).

# 9. INFORMATIE- EN COMMUNICATIETECHNOLOGIE

## Visie en kaders m.b.t. ICT binnen Florion

- Op welke wijze levert ICT een bijdrage aan beter onderwijs binnen Florion?
  In het schoolplan 2016-2020 staat het kantelpunt van aanbodgericht naar talentgericht onderwijs beschreven. Uit dit kantelpunt komt de overgang van methode naar leerlijn-georiënteerd onderwijs voort om zo meer aan de onderwijsbehoeften en talenten van kinderen tegemoet te komen. Voor het schoolplan 2020-2024 geven we een vervolg aan het kantelpunt 'van aanbodgericht naar talentgericht onderwijs' en 'van methode naar leerlijn-georiënteerd onderwijs'. De strategische koers wordt behouden.

- Volgens Kennisnet (2015) is het van belang dat de ambities op het vlak van ICT aansluiten op de onderwijskundige visie. Op deze manier kan er een investeringsplan worden gemaakt op basis van onderwijskundige doelen. Alle scholen van Florion werken visie-gestuurd. De onderwijskundig ICT'ers bieden ondersteuning bij het ontwerpen van visietrajecten d.m.v. onder andere het stellen van optimalisatie-vragen bij visiestukken in het belang van het primaire proces: beter onderwijs aan de leerlingen. De onderwijskundig ICT'ers werken, samen met GOION ICT, plan- en procesmatig samen door de methodiek SCRUM te gebruiken. De bovenschools ICT'er is hierbij betrokken en is gericht op de coördinatie van de operationele zaken. De servicedesk ICT van GOION is beschikbaar voor de technische uitvoering.

- In het Beter Onderwijs Met-ICT-boek (BOM-ICT) wordt beschreven hoe scholen de koppeling kunnen maken tussen leerlijn-georiënteerd onderwijs en gepersonaliseerd leren.

- De volgende definities worden als uitgangspunt gehanteerd:
  **Leerlijn-georiënteerd onderwijs**
  Leerlijn-georiënteerd onderwijs is het aanbieden van onderwijs aan de hand van leerlijnen welke gebaseerd zijn op de kerndoelen voor het onderwijs. Leerkrachten passen de meest effectieve en passende instructie toe en zoeken naar leeractiviteiten die zo optimaal mogelijk aansluiten bij de onderwijsbehoeften van de leerling.

  **Gepersonaliseerd leren**
  Bij gepersonaliseerd Leren is er sprake van leerroutes welke zijn afgestemd op de individuele leerling. De leerling zelf heeft invloed op de vormgeving van zijn leerproces. In dit proces wordt rekening gehouden met datgene wat de leerling al kan, kent en wil. Gepersonaliseerd leren stimuleert de betrokkenheid en zelfstandigheid van leerlingen. Leerlingen leren niet individueel maar in samenwerking met hun leerkrachten en medeleerlingen. Interactie en communicatie zijn in dit proces van groot belang.

- **Vier in balans**
  Om ICT in het onderwijs vanuit visie in te richten worden vier pijlers die gebaseerd zijn op het Vier in Balans Model van Kennisnet gehanteerd. Het gaat om de vier pijlers:
  -deskundigheid personeel - organisatie
  -software en content - infrastructuur

  - **Missie**: Beter onderwijs mét ICT
  - **Onderwijskundige visie**: van aanbod naar talentgericht onderwijs
  - **Onderwijskundige ambitie**: van methode naar leerlijn georiënteerd onderwijs
  - **Technische kant ICT**: Infrastructuur en netwerk stabiel
  - **OICT en GOON ICT werken plan- en procesmatig samen** door methodiek SCRUM
  - **Deskundigheid personeel**: ICT werkt alleen in de handen van een vaardige leerkracht

**De volgende beleidsdocumenten hebben betrekking op de bovenstaande visie en kaders:** Projectplan BOM ICT

**Bestuurlijk aandachtspunt:** In de komende planperiode wordt het BOM ICT in de scholen geïmplementeerd.

## Kwaliteitskaarten en borging

Dit hoofdstuk over onderwijs heeft in de beleidscyclus van *beschrijven → realiseren → bewaken → verbeteren* een relatie met de betreffende kwaliteitskaart(en).

# 10. PERSONEEL

## Visie en kaders personeelsbeleid binnen Florion

- Medewerkers van Florion werken van harte aan geloofwaardig onderwijs aan kinderen. Om goed en inspirerend onderwijs waar te maken, zullen medewerkers voortdurend moeten groeien, leren en zich blijven ontwikkelen. Dit is een opdracht voor alle medewerkers. Florion medewerkers hebben ambitie, werken in een uitdagende omgeving en zetten hun kennis en kunde binnen de gehele organisatie in. De Florion leerkracht ontwikkelt zich van startbekwaam via basisbekwaam naar vakbekwaam (master bekwaam).
- Medewerkers van Florion zijn zelf verantwoordelijk voor het verder bekwamen van hun kennis en vaardigheden. De organisatie faciliteert onder andere de kosten van opleidingen die daarvoor noodzakelijk zijn. De vraag van de medewerker daarin is leidend in het gesprek met de leidinggevende.
- Medewerkers van Florion zijn verschillend. Deze eigenheid mag ook het uitgangspunt zijn om verder te groeien. Tegelijkertijd is er ook de verantwoordelijkheid het werk met en voor de kinderen professioneel uit te voeren en daarover verantwoording af te leggen.
- Medewerkers van Florion functioneren in een leergemeenschap, zijn samen verantwoordelijk voor het werk binnen de school, dragen bij aan de (gezamenlijke) doelen, zijn samen gericht op de positieve ontwikkelingen en behaalde resultaten en vieren gezamenlijk successen.
- Medewerkers van Florion zijn een belangrijke spil in de toerusting van de kinderen en de ontwikkeling van opvoeding en onderwijs in de school. Hun inzet en bekwaamheden bepalen voor een zeer groot deel de identiteit en de kwaliteit van de school en het onderwijs. Dit uit zich zowel in een goede kwaliteit van lesgeven, de communicatie met ouders als ook de bereidheid het eigen handelen en de schoolorganisatie te verbeteren.
- Florion werkt vanuit het vertrouwen dat alle medewerkers betekenisvol kunnen en willen bijdragen aan de ontwikkeling van onze leerlingen en elkaar. Zij doen dit vanuit verbondenheid met collega's, ouders en externe partners. Zij tonen hierbij vakmanschap dat zich kenmerkt door een professioneel handelingsrepertoire dat verankerd is in een integere, open, flexibele, coöperatieve, lerende en onderzoekende grondhouding.
- Medewerkers van Florion ervaren aandacht voor het welbevinden, veiligheid, persoonlijke ontwikkeling en werkbeleving. Daarbij is het van belang dat er aandacht en respect is voor elkaar, waarin we met elkaar praten in plaats van over elkaar, zodat ontwikkeling en groei de ruimte krijgen.
- Medewerkers van Florion staan open voor daadwerkelijke reflectie en zelfevaluatie die noodzakelijk is om tot groei te komen en zijn in staat om op een efficiënte manier feedback te geven en te ontvangen.
- Onze arbeidsvoorwaarden (en secundaire arbeidsvoorwaarden) dragen er aan bij voldoende medewerkers te bewegen om voor Florion te werken. Het loopbaanbeleid houdt hen gemotiveerd om bij Florion te blijven werken. Daarbij bepaalt hun kwaliteit de mate waarin ze daadwerkelijk succesvol kunnen zijn binnen Florion.
- Florion biedt medewerkers ruime mogelijkheden voor scholing, begeleiding en training wanneer de relatie tussen de persoonlijke ontwikkeling en de schoolontwikkeling voldoende helder is. Binnen de scholen van Florion verdienen startende medewerkers bijzondere aandacht en begeleiding.
- Binnen Florion is er een reeks van reflectie-instrumenten om te komen tot een persoonlijk ontwikkelplan. Daarin wordt de groei beschreven met betrekking tot de ontwikkeling en de ontplooiing.
- Ook tussen medewerkers zijn er verschillen. Zij werken steeds meer in een team waar ieder steeds meer op zijn talent wordt aangesproken. Het proces van meer samenwerken zal leiden tot meer taak- en functiedifferentiatie, waarin steeds gezocht wordt naar de medewerker die voor de aanpak van een onderwerp het grootste talent / de meeste kennis heeft. Medewerkers komen zo zelfbewust in hun kracht en nemen het heft in eigen handen. Medewerkers die in hun kracht staan, ervaren het werk sneller als betekenisvol en in lijn met persoonlijke waarden en idealen.
- Florion zet systematisch in op de kwaliteiten van medewerkers. Binnen deze inzet wordt accent gelegd op het:
    - ✓ **professionele** aspect (reflectie, zelfsturing en eigenaarschap, samenwerken en het leren van en met elkaar);
    - ✓ **persoonlijke** aspect (plezier, tevredenheid, aandacht voor privéomstandigheden).

### Bij de formulering van de visie en kaders zijn de volgende wettelijke verplichtingen en regelgeving richtinggevend voor ons personeelsbeleid:

- Voor arbeidsvoorwaarden laat Florion zich leiden door de cao voor het primair onderwijs evenals de cao voor bestuurders in het primair onderwijs.
- De kwalitatieve personeelsontwikkeling neemt een belangrijke plaats in. Deze is ingekaderd door het besluit bekwaamheidseisen onderwijs, de wet Beroep Leraren en het Lerarenregister en de daarmee verband houdende eisen omtrent bekwaamheid en registratie van leerkrachten en schoolleiders. De kwaliteit van bestuurders is ingekaderd door de branchecode Goed bestuur.
- De inzet van medewerkers is financieel begrensd door verdeling baten/lasten, inhoudelijk ingekaderd door het functiebouwwerk en juridisch begrensd door personele verplichtingen (o.a. wet Werk & zekerheid).
- De zorg voor een goede gezondheid van personeel is een wettelijke opdracht die verankerd is in: de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet), het Arbobesluit en de Arboregeling, de Arbeidstijdenwet, de Wet arbeid en zorg, de Werkloosheidswet, de Wet werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen, de Wet verbetering Poortwachter, de wetten voor gelijke behandeling; – de Participatiewet, de wet- en regelgeving omtrent goed werkgeverschap (o.a. vanuit VF/PF, ABP, UWV); en de wetten tegen discriminatie, geweld en ongewenste intimiteiten.
- Florion spant zich in om preventief ziekte en disfunctioneren te voorkomen en wil proactief, in goed overleg met de medewerkers, zoeken naar goede oplossingen in het belang van het welzijn van medewerkers.

**De volgende beleidsdocumenten hebben betrekking op de bovenstaande visie en kaders:** beleid werving en selectie, mobiliteit en overplaatsing, begeleiding (startende) leerkrachten, beleid gesprekkencyclus, bestuursformatieplan, beleid vervanging, beleid m.b.t. inzet van LIO's,, secundaire arbeidsvoorwaarden, sponsoring beleid.

**Bestuurlijk aandachtspunt:** In de komende planperiode zal er nagedacht worden over modernisering van de gesprekkencyclus en de implementatie daarvan.

**Kwaliteitskaarten en borging**
Dit hoofdstuk over personeel heeft in de beleidscyclus van *beschrijven → realiseren → bewaken → verbeteren* een relatie met de betreffende kwaliteitskaart(en).

# 11. MATERIEEL BELEID

## Visie en kaders materieel beleid binnen Florion

- Florion streeft naar schoolgebouwen:
    - die zo veel als mogelijk ondersteunend zijn aan de onderwijskundige en pedagogische visie van de scholen;
    - waar kinderen zich veilig en ouders zich welkom voelen;
    - waar personeel zich op z'n plek voelt;
    - die voldoen aan veiligheids- en gezondheidsnormen;
    - die duurzaam zijn en waar spaarzaam wordt omgegaan met materiaal en energie;
    - die sfeervol, functioneel en bijdetijds zijn ingericht;
    - waarin de identiteit van de gebruiker zichtbaar wordt gemaakt op eigen manier;
    - die efficiënt en doelmatig worden beheerd en onderhouden.
- De middelen die voor huisvesting beschikbaar worden gesteld zijn bedoeld voor onderhoud, exploitatie, aanpassing en tot op zekere hoogte ook voor renovatie. De gemeente is en blijft verantwoordelijk voor de zorgplicht, dat wil zeggen dat de gemeente moet zorgen dat er voldoende $m^2$'s voor het onderwijs beschikbaar zijn.
- Besluiten met betrekking tot huisvesting hebben vaak een lange looptijd en de financiële consequenties kunnen tientallen jaren merkbaar zijn. Dit betekent dat Florion zich inzet om met gemeenten en andere besturen zich lokaal hard te maken voor een strategische huisvestingsvisie, gestoeld op een gezamenlijk plan, waarbij het onderwijs een duidelijke plek heeft. Op grond hiervan worden door middel van beleid afspraken gemaakt met gemeente en –indien aan de orde- met andere schoolbesturen over onderhoud, beheer, renovatie en/of nieuwbouw.
- Naast regulier onderhoud houden we bovenschools bij of een schoolgebouw aangepast moet worden, gerenoveerd of dat er nieuwbouw nodig is. Hier ligt een duidelijke link met het IHP. We streven naar een duidelijke koppeling tussen IHP, onderhoudsplanning en verduurzaming van de gebouwen.
  Aanpassing van gebouwen kan nodig zijn op grond van onderwijskundige vernieuwing, waardoor het gebouw aangepast moet worden. De grond hiervoor is uiteraard het onderwijskundig beleid van de school, daarnaast wordt gekeken wanneer er 'natuurlijke' momenten zijn om een gebouw aan te passen. Dat is bijvoorbeeld het geval wanneer een gebouw toe is aan groot onderhoud of renovatie. Middels het vormen van een voorziening wordt hier planmatig rekening mee gehouden.
- Het onderhoud van alle locaties wordt in principe bovenschools aangestuurd. De uitvoering ligt in handen van de facilitair medewerker. Hieronder vallen aspecten als meerjarenonderhoud, jaarlijks onderhoud, schoonmaakonderhoud, veiligheid van het gebouw en het plein, ARBO, bedrijfshulpverlening (BHV) en contractbeheer (m.b.t. gebouw). Het schoonmaakonderhoud wordt gecoördineerd door de schoonmaakcoördinator.
- Florion gebruikt een online onderhoudsmanagementsysteem waarmee we het totale onderhoud van onze scholen kunnen monitoren en aansturen. In dit OCS-systeem kunnen we per school het totale onderhoud plannen, begroten, gerealiseerd onderhoud weergeven en dus volgen hoe de planlast zich verhoudt ten opzichte van de werkelijke kosten. Daarnaast hebben we de mogelijkheid in OCS om de school langs de lat van het landelijk erkende Kwaliteitskader onderwijsgebouwen te leggen.
- Daarnaast streven we er naar van alle locaties in beeld te hebben wat de energielasten zijn, om die dan ook real-time te kunnen monitoren. Op grond van deze gegevens kunnen we per gebouw bekijken welke maatregelen gewenst zijn in het kader van energiebesparing en verduurzaming van het gebouw.
- Florion wil zich inzetten voor duurzaamheid. Niet alleen met betrekking tot de gebouwen, maar ook als leer- en leefthema binnen het onderwijs en de werkkring. We hebben van God een goede schepping in beheer gekregen om te ontwikkelen en te onderhouden en hierin ook een voorbeeld te zijn. De volgende aspecten spelen daarin een rol: Geloof – Bewustzijn – Gedrag. Via het bovenschools directeurenoverleg (RDO) wordt hier verder invulling aan gegeven.
- Aan het ontwikkelen van een IKC (integraal kindcentrum) gaat heel wat overleg en afstemming vooraf. Een IKC kun je ook niet opleggen of afdwingen, omdat je immers te maken hebt met verschillende partners. Deze partners hebben allemaal hun eigen inbreng, doelen, verwachtingen, die samenkomen in dat ene IKC. Bij het begrip IKC (integraal kindcentrum) betekent integraal voor Florion dat er zoveel als mogelijk vanuit het idee van één organisatie, één aansturing en één visie wordt gewerkt. Wettelijk gezien is een IKC een onmogelijkheid omdat onderwijs bekostigd wordt en opvang een commerciële activiteit is. Deze twee activiteiten moeten daarom altijd onderscheiden worden. Rond de IKC zijn er dus geen wettelijke kaders, er zijn geen richtlijnen, er is geen landelijk beleid.

- Florion wil zich in het kader van de IKC-vorming nadrukkelijk profileren als een organisatie die voorstander is van het aanbieden van ontwikkelkansen in brede zin aan kinderen in de leeftijdsgroep van 0-12 jaar. Het doel moet zijn kinderen een ononderbroken en breed ontwikkelperspectief te bieden.
- Florion wil dat alle scholen zich ontwikkelen naar een IKC. Dit betekent dat we voor onze locaties streven naar zelfstandige IKC's die zoveel als mogelijk Integraal werken. Dat wil zeggen dat we aan de voorkant één kindcentrum aanbieden, waarbij de aansturing en organisatie door de school wordt georganiseerd, terwijl de uitvoering van het opvangdeel in handen is van een gecontracteerde opvangorganisatie. Florion hanteert daarvoor een samenwerkingsovereenkomst. Bij de samenwerking zijn de volgende aspecten van belang:
    - Het benoemingsbeleid van Florion is richtinggevend voor het personeelsbeleid van de opvang;
    - Op onderwijskundig gebied zoeken we, waar mogelijk, samenwerking en afstemming;
    - Binnen de opvang wordt er zoveel mogelijk aangesloten bij christelijke waarden en normen van Florion.
- Een belangrijk aspect van het gebouwbeheer is de veiligheid. Alle Florion-scholen voldoen aan de geldende veiligheidseisen. Dit geldt voor brandveiligheid, ARBO, legionella, speelplaats, ontruiming, etc. Daarnaast voldoen de scholen van Florion aan voorschriften op het gebied van bedrijfshulpverlening. Centraal wordt jaarlijks een cursus BHV voor beginners én voor gevorderden gegeven. Er wordt ook gekeken hoeveel BHV'ers er op een school beschikbaar zijn. Elke school beschikt over een noodplan en er wordt jaarlijks een ontruimingsoefening gehouden. De ARBO-vragenlijst over o.a. veiligheid wordt elke twee jaar per locatie en bovenschools afgenomen en de resultaten worden tegen het licht gehouden om te bekijken welke maatregelen op korte of lange termijn nodig zijn om de veiligheid te verbeteren.

**De volgende beleidsdocumenten hebben betrekking op de bovenstaande visie en kaders:** samenwerkingsovereenkomst kinderopvang Kleurrijk, regeling verhuur schoolgebouwen, veiligheidsplan

**Bestuurlijk aandachtspunt:**
1)In de komende planperiode wordt er verder gewerkt aan de afstemming tussen onderwijskundige vormgeving en de mogelijkheden van het schoolgebouw
2)In de komende planperiode wordt er gewerkt aan de kwaliteitsverbetering van de schoonmaak.
3)In de komende planperiode gaan we nadenken of we niet meer dan nu een soort eigen "thuisbasis" kunnen creëren, voor de bovenschoolse en schoolse medewerkers.
4) In de komende planperiode wil Florion meer aandacht en bewustzijn creëren rond duurzaamheid.

## Kwaliteitskaarten en borging

Dit hoofdstuk over materieel beleid heeft in de beleidscyclus van *beschrijven → realiseren → bewaken → verbeteren* een relatie met de betreffende kwaliteitskaart(en).

# 12. FINANCIËN

## Visie en kaders

- De bekostiging wordt zoveel mogelijk daadwerkelijk ingezet voor de primaire taak: het geven van goed onderwijs en het uitdragen van onze identiteit.
- Het treasury-beheer is zo vormgegeven dat niet alleen voor de korte maar ook voor de lange termijn de continuïteit en kwaliteit van de organisatie gewaarborgd is.
- Dit wordt gewaarborgd door het vormen van adequate reserves en voorzieningen en het realiseren van een meerjarig sluitende exploitatie.
- De beschikbare middelen worden verdeeld op een manier die getuigt van onderlinge solidariteit en die maakt dat individuele scholen niet onnodig worden getroffen door niet-verwijtbare tegenvallers.
- Florion biedt scholen een zinvolle mate van financiële autonomie, biedt hen zo ruimte om in te spelen op de behoeften van de schoolgemeenschap (ouders en leerlingen) en stimuleert zo het onderwijskundig ondernemerschap.

**De volgende beleidsdocumenten hebben betrekking op de bovenstaande visie en kaders:** Financieel beleidsplan Florion, treasurystatuut en inkoopbeleid.

**Bestuurlijk aandachtspunt:** In de komende planperiode is het belangrijk voor Florion om beleidsrijk te functioneren ( inhoud) en daarbij financieel in control te zijn.

**Kwaliteitskaarten en borging**
Dit hoofdstuk over financiën heeft in de beleidscyclus van *beschrijven* → *realiseren* → *bewaken* → *verbeteren* een relatie met de betreffende kwaliteitskaart(en).

CentraalNederland landelijke protestants-christelijke SBD

# Jaarverslag 2020
# Vertrouwensgroep Florion

KANTOOR NUNSPEET
GALVANIWEG 13
8070 AE NUNSPEET
TEL. (085-8330330)
E-MAIL: INFO@CENTRAALNEDERLAND.NL
WWW.CENTRAALNEDERLAND.NL

CentraalNederland
landelijke protestants-christelijke SBD

# Inhoudsopgave


| | | |
|---|---|---|
| 1. | Inleiding | pag. 3 |
| 2. | Activiteiten van de interne vertrouwenspersonen | pag. 4 |
| 3. | Jaaroverzicht scholen van Florion | pag. 6 |
| 4. | Activiteiten van de externe vertrouwenspersonen | pag. 21 |
| 5. | Evaluatie 2020 en vooruitblik 2021 | pag. 22 |

# 1. Inleiding

Hierbij ontvangt u het jaarverslag van het kalenderjaar 2020 over de activiteiten van de bij uw scholen betrokken interne vertrouwenspersonen en van de externe vertrouwenspersonen.
Binnen  een school worden normen en waarden, spelregels en een sociale structuur gevormd die er voor zorgen dat stabiliteit en een sociaal veilig klimaat ontstaan. Er vloeien omgangsvormen uit voort die voor iedereen hetzelfde zijn en die duidelijkheid en voldoende veiligheid bieden.
Dat neemt niet weg dat de sociale structuur voortdurend onder druk staat doordat verschillende factoren invloed hebben op de sociale interactie binnen de school en binnen de klas. We denken hierbij aan interne factoren die afhankelijk zijn van de ontwikkeling van de leerlingen in de klas en van wisselende groepssamenstellingen. Maar ook externe factoren spelen een rol zoals de invloed van ouders en sociale media.

De vertrouwenspersoon heeft sinds de veranderde wetgeving voor het PO in 2015 een steeds centralere rol gekregen bij het scheppen van een sociaal veilig schoolklimaat.
De vertrouwenspersonen van uw scholen zijn in de dagelijkse praktijk een belangrijk aanspreekpunt om de veiligheid te bevorderen en te waarborgen. De interne vertrouwenspersonen (eerder vooral contactpersonen genoemd) verrichten hun werkzaamheden veelal naast hun taak als leerkracht en/of leerlingbegeleider. Zij doen dit samen met de externe vertrouwenspersoon. Al enkele jaren werkt uw vereniging met twee externe vertrouwenspersonen, die tevens als onderwijsadviseur werkzaam zijn bij onderwijsadviesbureau Centraal Nederland. Naast vertrouwenspersoon van uw vereniging zijn zij ook nog vertrouwenspersoon bij andere instellingen.

De externe en de interne vertrouwenspersonen komen regelmatig bij elkaar om kennis op te doen, ervaringen te delen en in gezamenlijkheid te werken aan de veiligheid op school en beleidsontwikkeling op dit gebied.

In het vervolg van dit verslag wordt aangegeven wat de activiteiten zijn geweest van de diverse vertrouwenspersonen in het afgelopen kalenderjaar. Per school wordt een overzicht van zowel curatieve als preventieve activiteiten gegeven.

Januari 2021
Mw. J. Drost-Crielaard
Onderwijsadviseur en externe vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen

# 2. Activiteiten van de interne vertrouwenspersonen

Elke vertrouwenspersoon geeft op een eigen manier vorm aan de invulling van haar/zijn taak. De directies van de scholen hebben hierbij een belangrijke ondersteunende en beleidsvormende taak. De vertrouwenspersonen kunnen gebruik maken van het jaarverslag om het thema Veiligheid bespreekbaar te maken. Zij kunnen gevraagd en ongevraagd beleidsadviezen geven aan hun eigen directeur.

Vertrouwenspersonen richten zich op het verbeteren van de veiligheid op school. Bij de invulling van het begrip veiligheid blijven vertrouwenspersonen fungeren als eerste aanspreekpunt voor alle klachten die te maken hebben met ongewenst gedrag of machtsmisbruik, waaronder seksuele intimidatie, seksueel misbruik, racisme, discriminatie, agressie, geweld en (cyber)pesten. Daarnaast is er van overheidswege een taak tot het begeleiden van ouders die klachten hebben over het onderwijs.

De vertrouwensgroep Stichting Florion (externe en interne vertrouwenspersonen) is in 2020 één keer bijeen geweest voor intervisie. De intervisiebijeenkomst in het voorjaar is komen te vervallen vanwege de uitbraak van het corona virus.
De studiemorgen is, ook vanwege corona, verplaatst van april naar oktober.
In de bijeenkomsten wordt voortdurend aandacht besteed aan deskundigheidsbevordering, uitdiepen van relevante onderwerpen en het uitwisselen van informatie/actuele ontwikkelingen. Tevens worden tijdens deze bijeenkomsten mogelijk nieuwe materialen en uitgaven besproken en is een vast onderdeel het houden van intervisie.Bij de online studiemiddag waren ook de vertrouwenspersonen van de Hannah scholengroep aanwezig.

De inhoud van de bijeenkomsten in 2020 was als volgt:

| Activiteiten Vertrouwensgroep | Inhoud |
|---|---|
| Studiemiddag (verplaatst van 22 april naar 28 oktober 2020) | Sprekers:<br>• dhr. Anton Horeweg, auteur, leerkracht, gedragsspecialist (M SEN)<br>• mw. Els Lindeboom, medewerker/voorlichter Veilig Thuis IJsselland (regio Zwolle)<br><br>Onderwerpen:<br>• De trauma-sensitieve school<br>• Werkwijze van Veilig Thuis |

| | |
|---|---|
| Intervisiebijeenkomst 1 (16 september 2020) | • Thema: 'Wat is grensoverschrijdend gedrag'?<br>• Gedragscode Florion scholen<br>• Intervisie: bespreken eigen casussen en ervaringen.<br>• Inventariseren van inhoudelijke onderwerpen voor de volgende bijeenkomst. |

Vanuit de wettelijke bepaling over sociale veiligheid op school (1 augustus 2015) kijken wij naar de zorgplicht voor scholen. Er wordt verwacht dat scholen er alles aan doen wat nodig is om een veilige omgeving te bieden. Daarom hebben wij ons tijdens de eerste intervisiebijeenkomst gericht op kenmerken van (seksueel)grensoverschrijdend gedrag en wat hier wel of niet onder valt. We hebben de gedragscode besproken aan de hand van onder andere de volgende vragen: voor wie geldt deze, wat mogen wij van elkaar verwachten, wat wordt wel/niet getolereerd, wat staat er in de code over de handhaving van regels en welke mogelijke sancties worden genoemd?

# 3. Jaaroverzicht scholen van Florion

Sommige scholen hanteren de benaming contactpersoon, de klachtenregeling van Florion hanteert de benaming contact vertrouwenspersoon. In dit verslag wordt de meest gangbare benaming van interne vertrouwenspersoon gehanteerd. Interne vertrouwenspersonen verwijzen niet enkel door, maar hebben dezelfde insteek als de externe vertrouwenspersonen bij het afhandelen van klachten.

De interne vertrouwenspersonen van uw scholen zijn het eerste aanspreekpunt op school voor de thema's van schoolveiligheid. Hun taak bestaat grotendeels uit preventieve activiteiten, maar met name richting de leerlingen hebben zij ook een curatieve taak. Ook ouders en collega's weten de weg te vinden naar de interne vertrouwenspersoon op school. Hierbij is het belangrijk dat de interne vertrouwenspersoon steeds afweegt of de melding doorverwezen dient te worden naar de externe vertrouwenspersoon of bijvoorbeeld naar de directie of het bevoegd gezag. Daarbij kunnen zij het advies inroepen van de externe vertrouwenspersoon. Aangezien de interne vertrouwenspersonen zelf op school aanwezig zijn, hebben zij eveneens een duidelijke signalerende functie. Het is belangrijk hier op school/in het team ruimte voor te krijgen.

De interne vertrouwenspersonen hebben de externe vertrouwenspersoon op de hoogte gebracht van hun activiteiten in het afgelopen schooljaar.

# 4. Activiteiten van de externe vertrouwenspersonen

De externe vertrouwenspersonen hebben een intervisiebijeenkomst voorbereid en uitgevoerd in 2020. Ook hebben zij de jaarlijkse terugkerende studiemiddag voorbereid. De externe vertrouwenspersoon zorgt voor vastlegging van de activiteiten van de vertrouwenspersonen (zowel intern als extern) via een jaarverslag. Het advies- en evaluatiegesprek vindt plaats met de bestuurders dhr. G.J. Laarman en G.J.W. Bent.

Er kwamen het afgelopen jaar diverse meldingen binnen bij de externe vertrouwenspersoon. Deze meldingen zijn in behandeling genomen.

# 5. Evaluatie 2020 en vooruitblik 2021

Er is een aantal wisselingen geweest van interne vertrouwenspersonen. Dit is doorgaans geen probleem als er meerdere vertrouwenspersonen zijn. Het hebben van maar één interne vertrouwenspersoon per school maakt de taak kwetsbaarder en brengt soms de continuïteit van het werk in gevaar. Naast 'nieuwe' vertrouwenspersonen zijn er ook vertrouwenspersonen die hun taak al voor een langere periode doen en erg veel ervaring hebben. Dit zorgt voor een goed evenwicht binnen de groep van vertrouwenspersonen.

Op de scholen worden in de meeste gevallen jaarlijks klassenbezoeken gebracht aan verschillende groepen om de taak van de interne vertrouwenspersoon weer onder de aandacht te brengen. Ook richting ouders en collega's wordt deze voorlichting gegeven. Doorgaans maken de vertrouwenspersonen gebruik van folders, posters of stellen zich voor in de nieuwsbrief. Op bijna alle scholen hangt een brievenbus voor de kinderen, waar kinderen een briefje in kunnen doen en vervolgens worden uitgenodigd voor een gesprek. Op een aantal scholen worden preventief kind gesprekken gevoerd of houden de vertrouwenspersonen spreekuur.
Daarnaast nemen vertrouwenspersonen andere zaken op zich. Dit wisselt sterk per school. Dit verschil heeft wellicht te maken met de 'andere petten' die de interne vertrouwenspersoon draagt. Zo zie je vaak een combinatie met de functie van IB-er. Vanuit de jaarverslagen wordt duidelijk dat vertrouwenspersonen zich ook bezighouden met de thuissituatie en regelmatig een vertrouwd persoon worden in bijvoorbeeld de vorm van een 'luisterjuf'.
Tijdens de sluiting van de scholen is er veel contact gezocht met ouders over thuissituaties.

Ouders, vertrouwenspersonen, leerkrachten en directies van de scholen kunnen contact opnemen met de externe vertrouwenspersoon voor informatie of vragen.
Doordat de bekendheid van de externe vertrouwenspersoon door de intervisiebijeenkomsten wordt vergroot, is de drempel naar de vertrouwenspersoon duidelijk verlaagd. Dit kan in sommige gevallen escalaties voorkomen.

In 2021 zullen er weer twee intervisiebijeenkomsten plaatsvinden en een studiemiddag samen met de Hannah scholengroep. Tijdens de intervisiebijeenkomsten blijft er ruimte voor onderlinge uitwisseling en voor het met elkaar bespreken van vragen/casussen. Daarnaast zullen actualiteiten samen gedeeld worden en is deskundigheidsbevordering een standaard onderdeel van de intervisie. Aandachtspunt blijft de vraag 'Wat is nu je taak als interne vertrouwenspersoon?' Daarbij is samenwerking en afstemming met de IB-er en de directie belangrijk. Interne vertrouwenspersonen krijgen de mogelijkheid om zelf een onderwerp aan te dragen voor de deskundigheidsbevordering.

Bij voldoende belangstelling kan er vanuit Centraal Nederland in 2021 een basiscursus worden gegeven voor beginnende vertrouwenspersonen.

De externe vertrouwenspersonen zijn op afroep beschikbaar bij voorkomende casussen (curatieve klachtbehandelingsfunctie).
Er is eveneens ruimte voor overleg en vragen van de interne vertrouwenspersonen buiten de twee jaarlijkse intervisiebijeenkomsten om.
De taken van zowel de interne als de externe vertrouwenspersonen staan beschreven in de klachtenregeling van de school.

De externe vertrouwenspersonen van Centraal Nederland zijn tijdens kantooruren altijd beschikbaar voor overleg en advisering bij actuele casussen. Het betreft:
Mevrouw J. (Jeanet) Drost-Crielaard
06-33141356 | jdrost@centraalnederland.nl

Mevrouw N. (Nicole) Wassink
06-10045584 | nwassink@centraalnederland.nl

Tot slot wens ik iedereen binnen de vereniging Florion een sociaal veilig nieuw schooljaar toe en wil ik graag de interne vertrouwenspersonen, de bestuurders en mevrouw de Vries van het secretariaat bedanken voor de fijne samenwerking in het afgelopen jaar.

# BIJLAGE 4. VERSLAG HUISVESTING 2020

## DALFSEN

### De Vuursteen

### 03hm

**a. Algemeen:**

- met gemeente wordt gewerkt aan een nieuw IHP, waarbij ook gekeken wordt naar de plek van de kinderopvang.
- Met Mathil is de Vuursteen een overeenkomst aangegaan voor BSO, gezocht wordt naar mogelijkheden om ook dagopvang aan te gaan bieden.
- Probleem hierbij is de ruimte binnen de school: de gemeente vordert leegstand ten behoeve van De Polhaar.

**b. Onderhoud: volgens plan uitgevoerd:**

- Plein opnieuw inrichten.
- Bijwerkbeurt hal koestraatzijde.
- BMC + IB vervangen.

**c. Planvorming 2021:**

- Verder met gemeente IHP vormgeven.
- Belang van kinderopvang meenemen.
- Trachten dagopvang te gaan realiseren.

## DRONTEN

### De Schakel

### 06lr

**a. Algemeen:**

- Gebouw is gedateerd. Met gemeente gesproken over nieuwbouw. Planvorming gaat verder in 2020

**b. Onderhoud: volgens plan uitgevoerd:**

- Plein opnieuw inrichten voor kleuters
- Zonnescreens onderzijde kleuterlokalen vervangen
- 7 wastafels vervangen
- 2 kleutertoiletten gerenoveerd
- Schoonmaakkast gerenoveerd
- Twee hete luchtketels vervangen

**c. Planvorming 2021:**

- Met gemeente wordt gewerkt aan de uitwerking van het IHP waarbij de optie nieuwbouw nadrukkelijk in beeld is. Hierbij wordt gedacht aan het onderbrengen van meerdere scholen in één gebouw.
- Belang van kinderopvang meenemen.
- Grotere onderhoudsklussen en duurzaamheidsacties opschorten.

## EMMELOORD

### De Planthof

### 03kt

**a. Algemeen:**

- Gebouw is in 2019 grotendeels gerenoveerd en aangepast.

**b. Onderhoud: volgens plan uitgevoerd:**

- Cv regeling gedeeltelijk aangepast en vervangen· Aanpassen toilet kleuters (nar magazijn).
- Aanpassen toilet kleuters (nar magazijn).
- Aanbrengen schuifdeuren (onderbouw unit).

**c. Planvorming 2021:**

- Met gemeente wordt gekeken naar de bijdrage van de gemeente aan de verduurzaming van het gebouw. Dit kan aangevraagd worden in het kader van de renovatie. Florion heeft daarin voor geïnvesteerd.

## HASSELT

### Op de Hoeksteen

### 03rd

**a. Algemeen:**

- Geen bijzoinderheden.in 2020 is het IHP vastgesteld: voor OdH is er voorlopig geen bijzonderheid te melden.

**b. Onderhoud: volgens plan uitgevoerd:**

- Beveiliging BMC vervangen.
- Buitenschilderwerk volgens MOP.
- Twee dak ventilatoren vervangen.

**c. Planvorming 2021:**

- Gekeken wordt of we een dzh plan met zonnepanelen kunnen realiseren.

## HATTEM

### De Zaaier

### 04ra

**a. Algemeen:**

- De Zaaier heeft ruimtegebrek. Gesprekken zijn gevoerd met gemeente en aanvullend met de v Heemstraschool> daar zullen twee lokalen ondergebracht gaan worden zodat er ook ruimte vrijkomt voor de kinderopvang.
- Overleg met gemeente en Cambium over nieuwbouw.

**b. Onderhoud: volgens plan uitgevoerd:**

- Alleen buitenschilderwerk iets gedaan.

**c. Planvorming 2021:**

- Florion en Cambium bouwen een nieuw IKC.
- In principe is Cambium bouwheer-penvoerder.
- Worden twee opvangen meegenomen.

## HEERDE

### Kristal

### 00gr

**a. Algemeen:**

- Kristal is gehuisvest in de Heerd, onderwijsruimte is van gemeente en in gebruik gegeven aan Kristal.

**b. Onderhoud: volgens plan uitgevoerd:**

- Hier hebben wij geen onderhoudsverplichting.

**c. Planvorming 2021:**

- Nvt.

## HOOGEVEEN

### Het Koraal

### 15bq

**a. Algemeen:**

- Het Koraal heeft plannen klaarliggen voor een grootscheepse renovatie. IHP gesprekken met gemeente verlopen moeizaam. Aanvraag voor (ver)nieuwbouw is afgewezen in 2020.
- Toch staat onderhoud op laag pitje tot duidelijk is wat er met het gebouw gaat gebeuren.

**b. Onderhoud: volgens plan uitgevoerd:**

- Aanschaf en vervanging speeltoestellen buiten.

**c. Planvorming 2021:**

- · Verder in gesprek met gemeente en schoolbesturen over planvorming IHP.

## KAMPEN

### De Mirt

### 03re

**a. Algemeen:**

- De Mirt is in 2020 grondig gerenoveerd met een bijdrage en toestemming van de gemeente Kampen.
- Daarmee is het gebouw ook verduurzaamd: naar ENG.

**b. Onderhoud: volgens plan uitgevoerd:**

- Zie hierboven.

**c. Planvorming 2021:**

- Nvt

## LELYSTAD

### De Helmstok

### 06ru

**a. Algemeen:**

- In 2020 is de dependance weer verlaten en is het hoofdgebouw enigszins aangepast om alles onder één dak te brengen.

**b. Onderhoud: volgens plan uitgevoerd:**

- Bijwerkbeurt buitenschilderwerk.
- Buitengevel reinigen en voegwerkherstel.
- Schommel plaatsen en plein herinrichten.
- Doorbraak lokalen ivm onderwijs.
- Aanpassing toiletten ivm onderbouw.

**c. Planvorming 2021:**

- Nvt

## MEPPEL

### Kornalijn

### 06ep

**a. Algemeen:**

- De school staat er goed bij, is in 2018 grotendeels gerenoveerd met een flinke bijdrage van de gemeente (50%).
- Er is een kindcentrum in de school.
- Regulier overleg met gemeente> geen bijzonderheden.

**b. Onderhoud: volgens plan uitgevoerd:**

- Hekwerk: draaipoort vervangen.
- Schaduwdoek geplaatst.
- Trapleuning geplaatst.
- Radiatoren geschilderd.
- Kleefmagneten geplaatst.
- Cv+regeling aangepast.

**c. Planvorming 2021:**

- Geen bijzonderheden.

## NIEUWLEUSEN

### De Planthof

### 00bs

**a. Algemeen:**

- De Planthof hoort onder gemeente Dalfsen, daar is gesprek over mbt nieuw IHP
- Gekeken wordt naar een totaaloplossing voor de gehele gemeente.
- Gebouw is ongeveer 40 jaar oud, kan wel wat verduurzaming gebruiken.
- Met team in 2020 gekeken naar onderwijskundige wensen tav gebouw.

**b. Onderhoud: volgens plan uitgevoerd:**

- Niet aan de orde.

**c. Planvorming 2021:**

- Plannen voor gebouwaanpassing op eigen kosten uitwerken.

## ROUVEEN

### De Levensboom

### 03hq

**a. Algemeen:**

- Geen bijzonderheden, school hoort onder gem Staphorst> geen IHP.

**b. Onderhoud: volgens plan uitgevoerd:**

- Nvt.

**c. Planvorming 2021:**

- Nvt.

## ST JANSKLOOSTER

### Eben Haezer

### 06em

**a. Algemeen:**

- De school staat op de nominatie vervangen te worden.
- Samenwerking met JM kinderopvang.

**b. Onderhoud: volgens plan uitgevoerd:**

- Binnen schilderwerk.
- Kantoorruimte aangepast.

**c. Planvorming 2021:**

- Overleg met gemeente en Accrete over nieuwbouw: EH komt samen met een school van Accrete onder één dak in St Jansklooster.

## STEENWIJK

### De Wegwijzer

### 03co

**a. Algemeen:**

- De Wegwijzer is gehuisvest in een betrekkelijk nieuw pand samen met een openbare school, dorpshuis en een kinderopvang.
- Onderhoud berust bij de gemeente

**b. Onderhoud: volgens plan uitgevoerd:**

- Plein aangepast.

**c. Planvorming 2021:**

- Nvt.

## 'T HARDE

### Het Sterrenlicht

### 00dy

**a. Algemeen:**

- Het Sterrenlicht is 40 jaar oud en kan niet uitbreiden, is ook niet echt een duurzaam gebouw.
- Met gemeente Elburg en bestuur Christ Onderwijs gesprekken over hoe verder.
- IHP is in de maak.

**b. Onderhoud: volgens plan uitgevoerd:**

- Straatwerk plein oude kleuteringang vervangen/aangepast.
- Speltoestel vervangen.
- Buitenschilderwerk.
- Binnen schilderwerk.
- Entree kleuters aangepast, matten vervangen.

**c. Planvorming 2021:**

- IHP verder afmaken, toekomst gebouw bepalen en daarop beleid verder afstemmen.

## URK

### De Vuurbaak

### 23ut

**a. Algemeen:**

- De Vuurbaak is samen met Kon Wilhelminaschool van Rehoboth gevestigd in één pand.
- Onderhoud doen we samen met Rehoboth, waarbij Rehoboth penvoerder en uitvoerder is.
- Met gemeente denken we na over toekomstige uitbreiding: belang bij plekje in nieuwbouw (als tweede vestiging).

**b. Onderhoud: volgens plan uitgevoerd:**

- Herstraten plein.
- Ventilatiesysteem aangepast (in samenw met Rehoboth).

**c. Planvorming 2021:**

- In gesprek met gemeente over tweede vestiging of ander gebouw: door groei blijven we in krappe situatie zitten.

## ZWOLLE

### IKC Aquamarijn

### 31pf

**a. Algemeen:**

- Aquamarijn is per 1 aug 2020 zelfstandige school met eigen brinnummer.
- IKC Aquamarijn staat hoog op de prioritering om vervangen te worden.
- In 2020 met gemeente tot overeenstemming gekomen: blijft op Turfmarkt.
- Bezig met nieuwe school vanuit Aquamarijn: de Proeftuin > hiervoor huisvesting gevraagd.

**b. Onderhoud: volgens plan uitgevoerd:**

- Vloerbedekking onderbouw.
- Dakventilator vervangen.
- Akoestiek in twee lokalen verbeterd.
- Aanpassing lokaal ivm instroomgroep.

**c. Planvorming 2021:**

- Tijdelijke huisvesting voor uitbreiding en groei kinderopvang gevraagd.
- Gesprek met de buurt over blijven op locatie.
- Besluit gemeente in april.
- Oppakken verdere planvorming nieuwbouw in samenwerking met huisartsenpraktijk.
- Nieuwe school huisvesten en starten per 1 aug 2021: locatie Monteverdilaan.

## ZWOLLE

### De Schatgraver

### o9pv

**a. Algemeen:**

- De Schatgraver is op twee locaties gehuisvest. Dit heeft aandacht van bestuur en gemeente maar is niet op korte termijn op te lossen. Op termijn mogelijk vernieuwbouw bij locatie Marshof of vernieuwbouw op huidige locatie: maar deze is nu al te klein.
- Overleg met Marshof (OOZ) over medegebruik.

**b. Onderhoud: volgens plan uitgevoerd:**

- Uitvalschermen zonwering vervangen.
- Bijwerkbeurt hal.
- Toiletgroep mb gerenoveerd.
- Asbestplafond cv ruimte verwijderd en plafond vervangen.

**c. Planvorming 2021:**

- Geen bijzonderheden, meet OOZ zal verder gekeken worden of De Schatgraver meer ruimte kan gebruiken van de Marshof.

## ZWOLLE

### De Smaragd

### o8rq

**a. Algemeen:**

- De Smaragd heeft ruimtegebrek en huurt ruimte bij de kerk.
- Wens om op locatie meer te doen met kinderopvang.

**b. Onderhoud: volgens plan uitgevoerd:**

- Ondergrond speeltoestellen vervangen.
- Buitenschilderwerk bijwerkbeurt.
- Systeemplafond bovenverdieping en 2 kleuterlokalen vervangen.
- Binnen schilderwerk.
- Kabel voor kleioven.
- Armaturen led.

**c. Planvorming 2021:**

- Overleg over gebruik kerk.
- Mogelijkheid onderzoeken uitbreiding voor ko op plein.

## ZWOLLE

### Het Speelwerk

### oobz

**a. Algemeen:**

- Het Speelwerk is een sbo school, heeft een enkelstandige positie.
- Geen bijzonderheden mbt IHP.

**b. Onderhoud: volgens plan uitgevoerd:**

- 5 buitenbankjes vervangen.
- Reparatie vlaggenmast.
- Bijwerkbeurt buitenschilderwerk.
- Bijwerkbeurt binnen schilderwerk.
- Wastafels in lokalen vervangen.

**c. Planvorming 2021:**

- Overleg over gebruik kerk.
- Mogelijkheid onderzoeken uitbreiding voor ko op plein.

## ZWOLLE

### De Sprankel

### 29ul

**a. Algemeen:**

- Sprankel biedt onderdak aan de Kleine Reus, kinderopvang> verhuurconstructie

**b. Onderhoud: volgens plan uitgevoerd:**

- Vlaggenmast vervangen.
- Binnen schilderwerk.
- Verbetering ventilatie en koeling.

**c. Planvorming 2021:**

- Nvt.

## ZWOLLE

### Het Saffier

### 29ul01

**a. Algemeen:**

- Saffier is geen zelfstandige vestiging maar dependance van De Sprankel.
- Telt bij gemeente wel als zelfstandige school.
- Per eind dec 2020 verhuisd naar nieuw gebouw.
- Sw overeenkomst voor kindcentrum met Doomijn.

**b. Onderhoud: volgens plan uitgevoerd:**

- Nvt.

**c. Planvorming 2021:**

- Uitwerking overeenkomsten beheer en exploitatie, huur etc.
- Afrekening met gemeente mbt nieuwbouw.

# 4. CONTROLEVERKLARING

Hierna volgt de controle verklaring