



Koersplan 2026-2029

SAMEN LEREN VOOR HET LEVEN

“Het leven is één lange les. Dat maakt onderwijs de meest waardevolle bijdrage die je als mens kunt leveren.”

Inleiding

Bij de start van het traject richting het Koersplan 2026-2029 was één ding meteen helder: ons motto *Leren voor het leven* blijft onverminderd krachtig en actueel.

Het is de essentie van ons werk, het kompas dat ons richting geeft. Maar toen we elkaar vroegen welke missie en visie daaraan ten grondslag liggen, merkten we dat de antwoorden uiteenliepen. Hoewel de waarden van

het Koersplan 2022-2025 bij velen leven, ontbrak een gedeeld en verinnerlijkt verhaal. In een interactief traject, met betrokkenheid van medewerkers en directies, hebben we dat verhaal naar boven gehaald. Je kunt het zien als een manifest: een krachtige, verhalende uitwerking van onze missie, visie en waarden, geworteld in wie wij zijn en wat we willen betekenen voor onze medewerkers, leerlingen en de samenleving.

Samen leren voor het leven

Leren doe je niet voor even, maar voor het leven. Het leven is één lange les. Dat maakt onderwijs misschien wel de meest waardevolle bijdrage die je als mens kunt leveren. En onderwijs is zoveel meer dan rekenen en taal. Leren is verwonderd zijn. Openstaan voor andere ideeën. Kansen herkennen waar anderen onwil zien.

Leren is experimenteren, buiten de lijntjes kleuren, vallen en weer opstaan. Leren is hulp vragen, anderen helpen. Soms is leren concessies doen, omgaan met kritiek. En soms is het opkomen voor elkaar, of juist voor jezelf.

[We leren voor het leven!](#)

Een betere wereld begint op de basisschool

We willen allemaal een wereld waarin iedereen dezelfde kansen heeft. Waarin alle kinderen hun talenten kunnen ontdekken en ontwikkelen. En niemand achterblijft.

Die wereld begint op de basisschool. Daar maken we de kansenkloof kleiner. Daar zorgen we dat het niet uitmaakt waar je wieg stond.

Die wereld begint bij het kind dat meer ondersteuning nodig heeft – en die krijgt. Maar net zo goed bij het kind dat in stilte schreeuwt om extra uitdaging.

Die wereld begint bij leraren die weten waar ze aan toe zijn. Die zich gesteund weten door hun directie en niet bang zijn om fouten te maken of zich uit te spreken.

Die wereld begint bij directies die verantwoordelijkheden helder omschrijven en ruimte bieden voor persoonlijke en professionele groei. En bij scholen die elkaar opzoeken om ervaringen en ideeën uit te wisselen.

Het is niet alleen een beroep maar ook een roeping, zeggen ze weleens. En het is waar, bijna nergens zijn de mensen zo bevlogen en betrokken als in het onderwijs. Maar voor die roeping is het wel nodig dat je je beroep goed kunt uitoefenen. Dat de randvoorwaarden op orde zijn.

Bij Florente is dat onze hoogste prioriteit: zorgen voor de best mogelijke werkomgeving voor onze medewerkers. Zo dat we samen kunnen zorgen voor de best mogelijke leeromgeving voor onze leerlingen.

We weten waar we heen willen. We zijn continu onderweg, samen met onze medewerkers en leerlingen, naar die betere wereld. Elke dag leren we bij, en komen we dichterbij.

Een betere wereld begint op Florente basisscholen.

Vier centrale thema's

Het manifest vormt de basis van ons handelen en onze keuzes. In dit Koersplan 2026-2029 vertalen we ons gedeelde verhaal naar vier centrale thema's:

1. **Onderwijskwaliteit**
2. **Werkgeverschap**
3. **Communicatie**
4. **Innovatie**

Aan elk thema koppelen we een doelstelling, strategische pijlers, resultaten en acties. De strategische pijlers maken de doelstelling concreet, de resultaten maken meetbaar wat we willen bereiken. De acties beschrijven wat we gaan doen om deze resultaten te behalen.

Dit koersplan is tot stand gekomen in nauwe samenwerking met onze medewerkers, leerlingen, ouders en andere stakeholders. Het weerspiegelt onze gezamenlijke ambities en biedt een duidelijke richting voor de komende jaren. Wij nodigen iedereen uit om actief bij te dragen aan de realisatie van onze plannen. Om zo samen met ons invulling te geven aan Samen leren voor het leven. En stappen te zetten naar de betere wereld die begint op Florente basisscholen.

Hans Ploeg
Directeur-bestuurder



Inhoud:

Inleiding	2
Onze kracht	5
Terugblik op Koersplan 2022-2025	6
Ontwikkeling koersplan	7
Onze koers voor 2026-2029	8
Doelstellingen en strategische pijlers	10
Florente in 2029	15
Meetbare resultaten	17

1. onze kracht



Florente basisscholen kenmerkt zich door korte lijnen en een sterke onderlinge verbondenheid.

Met ruim 420 medewerkers en 4.200 leerlingen zijn we geen kleinschalige organisatie, en toch voelt het zo. Dit is geen toeval, maar een bewuste keuze. Onze scholen vormen een hechte gemeenschap waarin samenwerking, vertrouwen en nabijheid centraal staan. We werken niet naast elkaar, maar met elkaar.

Stevige basis

De afgelopen jaren hebben we een stevige basis gelegd voor de verdere versterking van onze onderwijskwaliteit, professionalisering, maatschappelijke verbinding en interne reflectie. Ons manifest onderstreept dit. We bouwen aan een organisatie waarin iedereen zich gezien en gewaardeerd voelt. Waar medewerkers, leerlingen en ouders zich thuis voelen en waar de menselijke maat leidend is. We geloven in een cultuur van openheid, waarin ruimte is voor dialoog, reflectie en gezamenlijke groei.

Wereldverbeteraars

Het Florente-manifest is niet slechts een intern document, de onderwijsprofessional als wereldverbeteraar vormt de centrale gedachte achter onze communicatiestrategie. Je vindt het terug op onze websites, in wervingscampagnes en in de manier waarop we ons als werkgever presenteren. Hiermee laten we zien wie we zijn en waar we voor staan, zodat collega's, leerlingen en ouders zich in ons verhaal kunnen herkennen. Op deze manier bouwen we aan herkenbaarheid en verbondenheid, binnen én buiten Florente.

Elkaar versterken

De groene, rode en blauw straal versterken elkaar, net zoals

onze scholen elkaar versterken. Dáár zit onze kracht. We delen kennis, leren van elkaars ervaringen en ondersteunen elkaar. Elke school binnen Florente heeft een eigen karakter, een eigen verhaal. Onze stichting is geen eenheidsworst, maar een mozaïek van scholen met verschillende kleuren, achtergronden en onderwijsvisies. Wat ze delen is een gezamenlijke koers en het diepe geloof dat ieder kind moet kunnen leren voor het leven. Maar hóe dat eruitziet, dat mag verschillen.

Onze uitdagingen

We erkennen de uitdagingen waarmee het onderwijs te maken heeft, zoals de onvoorspelbare overheid en het lerarentekort. Tegelijk is het essentieel dat ons onderwijs meebeweegt met de snelle technologische vooruitgang, globalisering en groeiende focus op duurzaamheid. Dit koersplan adresseert deze vraagstukken en biedt concrete strategieën om ze aan te pakken.

Florente in groen, rood en blauw

Ons logo verbeeldt het Florente-manifest en de koers die wij samen varen:

- De groene straal staat voor het hart van ons onderwijs: de passie en toewijding van onze medewerkers, én onze inzet voor duurzaamheid en een gezonde leeromgeving.
- De rode straal symboliseert onze nauwe samenwerking met kinderopvang en partners. Samen creëren we een veilige en stimulerende omgeving voor ieder kind.
- De blauwe straal geeft de verbindende stroom tussen onderwijs en opvang weer waarop we onze koers varen.

Het Koersplan 2022-2025 werd geschreven in een tijd van herstel na de coronapandemie, waarbij de input nog via een stichtingbrede onlinemeeting opgehaald werd. De inzet was helder: eerst de basis op orde. Vanuit het motto Leren voor het leven hebben we gebouwd aan structuur, cultuur en een stevige gezamenlijke koers.

Van koersvast naar koersrijk

Die basis is inmiddels gelegd. In drie jaar tijd hebben we ons ontwikkeld tot een sterke en wendbare organisatie. De structuur staat. De samenwerking is gegroeid. De kwaliteit-scultuur is voelbaar. Nu is het tijd om op deze stevige basis voort te bouwen. Niet door harder te werken, maar slimmer. Met ruimte voor creativiteit, innovatie en eigenaarschap. Zo maken we de stap van koersvast naar koersrijk.

Waar we dit koersplan hebben gekoppeld aan vier thema's, was het voorgaande koersplan onderverdeeld in zes domeinen. Hieronder lees je kort wat we binnen elk domein hebben bereikt en waar we in het nieuwe koersplan op willen voortbouwen.

• Personeel & organisatie

We stelden onszelf ten doel om een aantrekkelijke werkgever te zijn. Met het functieboek, de digitale gesprekscyclus, het opstarten van het scholingsaanbod via KlasMastr en de Florente Banenmarkt is daarvoor een stevige basis gelegd. Strategisch personeelsbeleid en intensievere begeleiding maken de eerste contouren zichtbaar van een lerende organisatie waarin mensen zich durven ontwikkelen.

• Onderwijs & kwaliteit

Onze inspanningen voor het verhogen van de onderwijskwaliteit hebben zichtbaar resultaat. Alle scholen behalen het 1F-niveau en de meeste ook het 1S/2F-niveau. Het Handboek Kwaliteit, de opbrengstanalyses en de planmatige aanpak

vormen nu de standaard. Scholen die onder druk stonden hebben hun herstelopdrachten effectief ingezet. De verschillen tussen scholen zijn echter nog groot.

• Communicatie & identiteit

We hebben ons nadrukkelijk gepositioneerd als één Florente. Websites, huisstijl en uitingen op sociale media zijn vernieuwd en gestroomlijnd. Medewerkers en scholen dragen onze missie actiever uit, onder meer via de Florente Kennismiddagen, het Florente Café, de Florente Studiedagen en de Florente Courant. Florente basisscholen is zichtbaar als werkgever en onderwijspartner.

• Financiën & beheer

Florente basisscholen staat er financieel weer gezond voor. Door te investeren in eigen professionals in loondienst en processen te optimaliseren, zoals licentieregistratie en het inkoopbeleid, zijn de fundamenteën op orde. Tegelijkertijd blijft het een uitdaging om de stijgende personeelskosten en inflatie op te vangen.

• Huisvesting & materieel

De realisatie van nieuwbouwprojecten zoals De Meestroom en Weesperrijk, en de fusie van de scholen in Driemond tot De Jaargetijden markeren een belangrijke mijlpaal. Ook is de ICT-structuur versterkt. Vanwege onderhoudskosten en beperkte ruimte binnen gemeenten blijft huisvesting wel een uitdaging.

• Maatschappelijk draagvlak & duurzaamheid

We hebben onze maatschappelijke rol versterkt en werken nauw samen met gemeenten, kinderopvang en samenwerkingsverbanden. De burgerschapsopdracht is geborgd, en de veiligheid van leerlingen en medewerkers staat stevig op de agenda.



2. Terugblik op Koersplan 2022-2025



bredeschool xxx noorderbreedte



3. ontwikkeling koersplan

Dit Koersplan 2026-2029 is het resultaat van een langdurig en zorgvuldig proces waarin luisteren, reflecteren en verbinden centraal stonden.

Niet vanachter een bureau geschreven, maar ontstaan uit vele ontmoetingen, gesprekken, uitwisselingen en gezamenlijke reflectie. Hieronder beschrijven we hoe we tot dit plan zijn gekomen, wie daarbij betrokken waren, en hoe de stappen elkaar hebben opgevolgd.

Stap 1: oriëntatie en voorbereiding

In de zomer van 2024 zijn we gestart met de eerste oriëntatie, waarbij Edunamics als begeleidende partij werd geselecteerd. Er werd een plan van aanpak opgesteld waarin bewust is gekozen voor een traject dat recht doet aan de breedte en diepte van onze organisatie. Zodat niet alleen de cijfers en trends, maar vooral de stemmen van mensen in en rond onze scholen de basis vormen voor dit nieuwe koersplan.

Stap 2: verkenning en analyse

September 2024 stond in het teken van informatiegaring binnen de organisatie. We begonnen met een documentenanalyse en organiseerden een reeks gesprekken met directeuren, bestuursleden en medewerkers van het onderwijsbureau. Deze gesprekken gaven inzicht in wat goed gaat, waar zorgen liggen en welke ambities er leven.

Stap 3: gesprekken en verdieping

In oktober en november 2024 vonden de eerste werksessies plaats met de directies en een centrale werkgroep. Deze werkgroep Koersplan, bestaande uit drie directeuren en een adjunct-directeur, fungeerde als klankbord en denktank. Na de directietweedaagse begin november stelden we vier centrale thema's vast, die in alle gesprekken en toekomstbeelden

terugkwamen: onderwijskwaliteit, werkgeverschap, communicatie en innovatie.

Stap 4: gesprekken met overige medewerkers

In december en januari werden alle teams in de gelegenheid gesteld om mee te denken en mee te praten over welke ontwikkelingen zij binnen deze vier thema's als wenselijk zagen. Dit was een essentieel onderdeel van het proces: het koersplan moet de praktijk weerspiegelen.

Stap 5: betrokkenheid van stakeholders

Op 26 februari 2025 vond een speciale stakeholdersdag plaats. Ouders, leerlingen, vertegenwoordigers van de (G)MR, samenwerkingsverbanden, kinderopvang en gemeenten kwamen samen om vanuit hun perspectief input te geven op de vier centrale thema's. We kijken met trots terug op deze dag, waarop we waardevolle feedback en ideeën ontvingen voor ons nieuwe koersplan.

Stap 6: van input naar richting

In de daaropvolgende maanden werd de opgehaalde input geanalyseerd en vertaald naar doelstellingen, te behalen resultaten om de doelstellingen te realiseren en de acties die daarvoor nodig zijn. In een werksessie met de directies toetsten we de concepten en scherpten ze verder aan. De werkgroep Koersplan volgde dit hele traject en gaf feedback waar nodig.

Stap 7: afrondende fase

In de zomer van 2025 werd het concept-koersplan opgesteld. In september vond een derde werksessie met directeuren plaats, waarna in het najaar het definitieve koersplan werd vastgesteld.

Vier centrale thema's geven de komende jaren richting aan onze koers. In willekeurige volgorde: onderwijskwaliteit, werkgeverschap, communicatie en innovatie. De thema's versterken elkaar en zijn opgebouwd volgens een vaste structuur:

- Een doelstelling die richting geeft aan onze ambities
- Strategische pijlers die helpen de doelstelling concreet te maken
- Resultaten die meetbaar maken wat we willen bereiken
- Acties die beschrijven wat we daarvoor gaan doen

Het is onze ambitie om de wereld te verbeteren door samen te bouwen aan betekenisvol en toekomstgericht onderwijs. Deze opbouw verbindt onze ambitie met concrete acties en meetbare resultaten.

Hoofdstuk 5 beschrijft van elk thema de doelstelling en strategische pijlers. Hoofdstuk 6 geeft een toekomstbeeld van Florente basisscholen in 2029, wanneer we onze doelstellingen hebben bereikt. Hierna volgen de beoogde resultaten in hoofdstuk 7.

Samenhang met stedelijke ambities

Florente basisscholen draagt actief bij aan de gezamenlijke opdracht zoals verwoord in de Onderwijsambities Amsterdam 2023–2027 en de Amsterdamse Lerarenagenda 2023–2027. Onze keuzes in dit koersplan zijn in lijn met deze afspraken en sluiten aan bij de kernopgaven:

4. onze koers voor 2026–2029

• Versterking van basisvaardigheden:

We investeren gericht in taal- en leesonderwijs en stimuleren leesplezier, in lijn met het streven naar hoge onderwijskwaliteit in de hele stad.

• Welzijn en inclusiviteit:

We versterken het sociaal-emotioneel leren, bouwen aan een inclusieve leeromgeving en richten onze Dynamische Schooldag op de gezondheid en brede ontwikkeling van leerlingen.

• Aanpak van het lerarentekort en aantrekkelijk werkgeverschap:

Onze inzet op strategisch personeelsbeleid, interne mobiliteit, professionalisering en werkdrukverlichting sluit direct aan bij de maatregelen in de Amsterdamse Lerarenagenda.

• Slimmer organiseren:

Met flexibel ingerichte werktijden, inzet van maatwerk bij de inzet van ondersteuning personeel en innovatie werken we aan oplossingen voor de structurele tekorten, zonder concessies te doen aan onderwijskwaliteit.

Wij herkennen de urgentie en de gezamenlijke verantwoordelijkheid die uit de stedelijke ambities spreekt. Zoals we krachtig formuleren in ons manifest, maken we werk van het verkleinen van kansenverschillen en het borgen van kwaliteit en inspirerend onderwijs voor alle kinderen in Amsterdam en omgeving.

Samenhang met ondersteuningsplannen

Florente basisscholen werkt nauw samen met de samenwerkingsverbanden Amsterdam-Diemen, Unita en Amstelronde, die gezamenlijk richting geven aan passend en inclusief onderwijs in onze regio's.

Ons koersplan sluit direct aan bij de ondersteuningsplannen van deze verbanden, die onder meer inzetten op:

- Het versterken van inclusief onderwijs, zodat zoveel mogelijk leerlingen binnen het regulier onderwijs passende ondersteuning ontvangen.
- Multidisciplinaire ondersteuningsteams en samenwerking met ketenpartners, zoals omschreven in de ondersteuningsplannen.
- De bevordering van talentontwikkeling en maatwerk voor zowel leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben als voor (hoog)begaafde leerlingen.
- De focus op voorkomen van verwijzingen naar speciaal onderwijs door preventieve ondersteuning binnen de reguliere setting.

Binnen Florente basisscholen vertalen wij deze ambities naar concrete acties, zoals het opzetten van ondersteuningsteams op elke school, het borgen van een inclusief aanbod in alle schoolplannen, en het actief samenwerken met lokale zorg- en welzijnsorganisaties.

Met deze inzet dragen we bij aan de gezamenlijke opdracht om kinderen in Diemen, Weesp, Driemond, Muiderberg en Duivendrecht optimale ontwikkelkansen te bieden, ongeacht hun ondersteuningsbehoefte of achtergrond.

5. Doelstellingen en strategische pijlers

In dit hoofdstuk beschrijven we de vier centrale thema's die de koers van Florente basisscholen voor de komende jaren bepalen: onderwijskwaliteit, werkgeverschap, communicatie en innovatie.

Elk thema heeft een duidelijke doelstelling die richting geeft aan onze ambities en vijf of zes strategische pijlers die helpen de doelstelling te behalen. De thema's zijn onderling verbonden en versterken elkaar. Samen vormen ze het inhoudelijke fundament van dit koersplan.



Thema 1: onderwijskwaliteit

Doelstelling: Bij Florente basisscholen willen we de wereld verbeteren door samen te bouwen aan betekenisvol en toekomstgericht onderwijs. Daarom bieden we een inspirerende, inclusieve en innovatieve leeromgeving die elk kind uitdaagt om zijn of haar talenten optimaal te ontwikkelen en uit te groeien tot een betrokken wereldburger. We combineren bewezen onderwijsaanpakken met innovatieve methoden en leveren maatwerk om aan te sluiten bij de behoeften van individuele leerlingen.

Om deze doelstelling te realiseren, focussen we op zes strategische pijlers:

Pijler 1.1: inzicht gedreven onderwijs

Door ons onderwijsaanbod te baseren op een diepgaande analyse van de leerresultaten maken we gerichte en effectieve keuzes. We geven de leerlingen daarbij de ruimte om te versnellen, te verdiepen of juist extra ondersteuning te ontvangen. Periodieke voortgangsgesprekken met ouders en leerlingen in combinatie met goede data zorgen dat we onze onderwijsinterventies voortdurend optimaliseren. We hebben hoge verwachtingen wat betreft de onderwijsresultaten, passend bij wat we van de leerlingenpopulatie mogen verwachten.

Pijler 1.2: professionalisering

Dankzij een breed scholingsaanbod, peer coaching, specialisatietrajecten, collegiale consultaties en visitaties en andere initiatieven blijven onze medewerkers zich ontwikkelen. Expertiseteams, thematische kennisgroepen en intervisie

versterken kennisdeling en kwaliteitsborging binnen en tussen onze scholen. Onderwijsteams testen en evalueren onderwijsinnovaties binnen de eigen praktijk.

Pijler 1.3: toekomstgerichte onderwijsaanpak

Onze leerlingen leren hoe ze actief deelnemen aan de samenleving, met structurele aandacht voor burgerschap en digitale geletterdheid. Kritisch denken, creativiteit en samenwerking worden in alle vakgebieden toegepast en ondersteund door een mix van klassikaal en digitaal leren (blended learning).

Onze Dynamische Schooldag kent een gevarieerd en dynamisch lesritme, met extra ruimte voor bewegend leren om het leerproces te versterken. Er is een gezonde balans tussen inspanning en ontspanning, met aandacht voor mentaal welzijn, creativiteit en sociaal-emotionele ontwikkeling. We werken samen met externe partners om ons onderwijs continu te verrijken.

Pijler 1.4: inclusief onderwijs en talentontwikkeling

Onze scholen bieden inclusief onderwijs waarin alle leerlingen zich kunnen ontwikkelen, ongeacht hun achtergrond, ondersteuningsbehoefte of talent. Elke school creëert een leeromgeving waar verschillen worden erkend en gewaardeerd. Multidisciplinaire ondersteuningsteams bieden hulp op maat, binnen duidelijke grenzen van wat een school aankan. Meer- en hoogbegaafde leerlingen krijgen een passend aanbod met ruimte voor verdieping, uitdaging en eigenaarschap. Samen met ketenpartners werken we aan brede talentontwikkeling, binnen én buiten de klas, zodat ieder kind de kans krijgt om zijn of haar mogelijkheden optimaal te benutten.

Pijler 1.5: effectieve kwaliteitszorg en monitoring

Goed ontwikkelde kwaliteitszorg vormt de basis voor goed onderwijs. Hiervoor gebruiken we de PDCA-verbetercyclus (Plan-Do-Check-Act). Met interne collegiale bezoeken houden we zicht op de onderwijskwaliteit en kunnen we gericht bijsturen. We besteden extra aandacht aan versterking van het leesonderwijs, inclusief leesplezier, als fundament voor schoolsucces. We informeren ouders, het bestuur en de onderwijsinspectie op transparante wijze over onderwijsprestaties. Daarmee bevorderen we niet alleen vertrouwen en eigenaarschap, maar ook een cultuur van gezamenlijke verbetering.

Pijler 1.6: sterk partnerschap met ouders, opvang en de gemeenschap

We staan voor een sterk educatief partnerschap op basis van de driehoek leerkracht, leerling en ouder. Leerlingen hebben een duidelijke stem binnen de school en worden actief betrokken bij hun eigen leerproces. Door de samenwerking op te zoeken met onze vaste opvangpartners en de lokale gemeenschap verstevigen we de verbinding tussen school en samenleving. Met onze opvangpartners delen we een gemeenschappelijke pedagogische visie en we stemmen onze planning en gezamenlijke activiteiten onderling af. Zo vergroten we de continuïteit en stabiliteit in de ontwikkeling van kinderen en versterken we de pedagogische lijn.

Thema 2: Werkgeverschap

Doelstelling: In 2029 is Florente basisscholen dé referentie voor aantrekkelijk en innovatief werkgeverschap in het primair onderwijs. We vormen een gemeenschap van bevlogen professionals die zich samen inzetten voor de betere wereld die begint op de basisschool. Onze medewerkers ervaren hun werk als betekenisvol, weten zich gezien en gewaardeerd, en krijgen volop ruimte voor persoonlijke en professionele ontwikkeling. Deze stimulerende, waardeerende en lerende werkomgeving draagt direct bij aan de continuïteit en kwaliteit van ons onderwijs. En maakt van Florente basisscholen een werkgever die talent aantrekt, ontwikkelt en behoudt.

Om deze doelstelling te realiseren, focussen we op vijf strategische pijlers:

Pijler 2.1: ontwikkeling

Bij Florente basisscholen investeren we structureel in de ontwikkeling van onze mensen. We bieden opleidingen, coaching en begeleiding en stimuleren onze medewerkers om regie te nemen over hun eigen groei. We geven nieuwe medewerkers een warme start en hebben een overkoepelend begeleidingsteam dat stagiaires en beginnende leerkrachten ondersteunt. Daarnaast werken we samen met de kinderopvangsector om loopbaanpaden te verbreden.

Pijler 2.2: arbeidsvoorwaarden

Een goede werk-privébalans is van groot belang, daarom ondersteunen we onze medewerkers met maatwerk in arbeidsvoorwaarden. Onze diverse contractvormen, keuzevrijheid in secundaire arbeidsvoorwaarden en sa-

menwerkingen met gemeenten maken werken bij Florente basisscholen aantrekkelijk en flexibel.

Pijler 2.3: welzijn

Het welzijn van onze mensen staat centraal. We dragen zorg voor een passende taakverdeling tussen onderwijzend en ondersteunend personeel. Door technologische middelen aan te bieden, zoals AI, helpen we om hun werk efficiënter te maken.

Pijler 2.4: inclusie

Florente basisscholen streeft naar een inclusieve werkcultuur waarin iedereen zich gewaardeerd en gehoord voelt. We bevorderen diversiteit binnen onze teams en ondersteunen zij-instromers en andere talenten van buiten het onderwijs.

Pijler 2.5: waardering

We erkennen en waarderen onze medewerkers zichtbaar en voelbaar. Met ons mensgerichte beleid tonen we oprechte aandacht voor ieder individu, vieren we successen en staan we stil bij prestaties.

Thema 3: Communicatie

Doelstelling: Communicatie vormt de ruggengraat van onze organisatie en zorgt voor een sterke positionering van Florente basisscholen als de plek waar we stappen zetten naar een betere wereld. In 2029 is onze interne communicatie tijdig, begrijpelijk en gericht op onderwijsresultaten en samenwerking. De manier waarop we communiceren nodigt uit tot actieve betrokkenheid van medewerkers, ouders en samenwerkingspartners.

Om deze doelstelling te realiseren, focussen we op vijf strategische pijlers:

Pijler 3.1: sterke interne communicatie en kennisdeling

Sterke interne communicatie en actieve kennisdeling zijn cruciaal voor een lerende organisatie. We werken met duidelijke communicatielijnen en een centraal intranet voor een efficiënte en gestructureerde informatievoorziening. Samenwerking en uitwisseling van ideeën stimuleren we met interactieve communicatieplatforms, Florente Café, interne sociale media en digitale overlegvormen. Met korte video's, podcasts en online kennisbanken maken we informatie toegankelijker en kennisdeling laagdrempeliger. Themawerkgroepen en professionele leernetwerken versterken de expertise van onze medewerkers, zodat we samen blijven groeien en verbeteren.

Pijler 3.2: hechte verbindingen met ouders en samenwerkingspartners

We hechten grote waarde aan open, begrijpelijke en laagdrempelige communicatie met ouders. Via een gebruiksvriendelijk ouderportaal, oudercafés en informatieve bijeenkomsten maken we samenwerking vanzelfsprekend. Daarnaast zoeken we actief de verbinding met lokale organisaties en de buurt om samen te bouwen aan een sterke gemeenschap rondom de school. Zo versterken we zowel de betrokkenheid van ouders als onze maatschappelijke rol.

Pijler 3.3: Florente basisscholen als sterk merk

Florente basisscholen wil zich profileren als een solide, innovatieve en aantrekkelijke werkgever binnen het onderwijsveld. Een krachtige branding op basis van het Florente-manifest (Samen leren voor het leven en Een betere wereld begint op Florente basisscholen) maakt zichtbaar waar we voor staan. In onze communicatie benadrukken we de impact van

onze leerkrachten, het werkplezier op onze scholen en onze innovatieve onderwijsaanpak. Met gerichte campagnes op sociale media, actieve pr en samenwerking met opleidingsinstituten zoals pabo's bouwen we continu aan een positieve merkidentiteit en een stabiele instroom van nieuw talent.

Pijler 3.4: effectieve communicatie bij incidenten

Bij incidenten is effectieve communicatie cruciaal. Door vooraf afspraken te maken en onze medewerkers goed voor te bereiden, kunnen we ouders, externe stakeholders en onze eigen mensen op die momenten snel en duidelijk informeren. Een helder crisisprotocol en getrainde responseams zorgen voor accurate en efficiënte informatievoorziening. Daarnaast versterken mediatrainingen voor sleutelfiguren onze professionele uitstraling naar buiten toe.

Pijler 3.5: meten, evalueren en continu verbeteren

Om onze communicatie steeds verder te optimaliseren, plannen we metingen, feedback-momenten en collegiale visitaties. Door actief te evalueren en gericht bij te stellen, werken we continu aan verbetering en borging van de kwaliteit van onze communicatie.

Thema 4: innovatie

Doelstelling: Innovatie is voor ons een kernwaarde en drijvende kracht. Het Florente-manifest beschrijft hoe we, door mee te bewegen met de snel veranderende wereld om ons heen, kinderen optimaal voorbereiden op de toekomst. Naast het integreren van nieuwe technologieën betekent innovatie voor ons het ontwikkelen van toekomstgericht onderwijs en flexibele leeromgevingen. En niet te vergeten: het creëren van een cultuur van vernieuwing, experimenteren en continue verbetering.

Om deze doelstelling te realiseren, focussen we op vijf strategische pijlers:

Pijler 4.1: innovatieve onderwijsmethoden en leerstrategieën

Onze scholen zijn plekken waar kinderen actief ontdekken, samenwerken en hun talenten ontwikkelen. We dagen uit, betrekken en bereiden voor op de wereld van morgen. Met krachtige leerconcepten, zoals projecten met een samenwerking buiten de school, verbinden we leren met de buitenwereld en maken we onderwijs betekenisvol. Onderzoekend leren, creativiteit en eigenaarschap krijgen hierbij volop de ruimte. Door leerstrategieën te koppelen aan nieuwe pedagogische en didactische inzichten ontstaat een rijk en toekomstgericht leerklimaat.

Pijler 4.2: technologische innovatie en digitale geletterdheid

We zetten technologie gericht in: voor het verdiepen van leren, voor het versterken van ondersteuning en om onderwijs beter af te stemmen op de leerlingen. Digitale toepassingen dienen altijd het leerproces. We verkennen AI, interactieve omgevingen en digitale tools met oog voor effectiviteit en ethiek. Tegelijk versterken we de digitale vaardigheden van onze leerlingen en medewerkers, zodat zij vol vertrouwen deelnemen aan een veranderende samenleving.

Pijler 4.3: flexibele schoolorganisatie en de Dynamische Schooldag

Leren gebeurt bij Florente basisscholen niet alleen in lessen of lokalen, en ook niet volgens één vast ritme. Met de Dynamische Schooldag stemmen onze scholen hun dagindeling af op het natuurlijke leer- en energieritme van kinderen. Zo ontstaat ruimte voor afwisseling, inspanning en ontspan-

ning. Bewegend leren, buitenonderwijs en flexibele ruimtes zorgen voor een gezond en stimulerend leerklimaat. Op deze wijze biedt elk van onze scholen vernieuwend, vitaal, veerkrachtig en toekomstgericht onderwijs.

Pijler 4.4: duurzame technologie

Duurzaamheid is voor ons een vanzelfsprekend onderdeel van goed onderwijs. Onze scholen zijn plekken waar kinderen leren zorgen voor zichzelf, elkaar en de wereld. Of het nu gaat om energiezuinige gebouwen of circulaire projecten, duurzaamheid leeft in de dagelijkse praktijk. Door kinderen hier actief bij te betrekken, stimuleren we hun bewustzijn en verantwoordelijkheidsgevoel. Zo verbinden we onderwijs, leefomgeving en samenleving.

Pijler 4.5: digitale veiligheid en informatiebeveiliging

Informatiebeveiliging en digitale veiligheid gelden voor ons als basisvoorwaarden voor goed onderwijs en een veilige leer- en werkomgeving. We beschermen de privacy van leerlingen, medewerkers en ouders door zorgvuldig om te gaan met persoonlijke gegevens, conform de wettelijke richtlijnen. Onze systemen zijn goed beveiligd en worden regelmatig geüpdatet en gecontroleerd om risico's te minimaliseren.

We zorgen voor structurele borging van privacy en informatiebeveiliging en bevorderen bewust en veilig handelen bij onze medewerkers en leerlingen. Met behulp van trainingen en continue professionalisering implementeren onze scholen veilig digitaal onderwijs op het hoogst passende niveau.



6. Florente in 2029

**“ Een betere wereld
begint op Florente
basisscholen,
waar we samen leren
voor het leven! ”**

In 2029 zijn deze woorden voelbaar in elke klas, in elke teamkamer en tijdens elke ontmoeting met ouders en samenwerkingspartners. De ambitie die we formuleerden in het Florente-manifest en uitwerkten in het Koersplan 2026-2029 is werkelijkheid geworden.

Samen leren voor het leven, zichtbaar in elke klas

Op onze scholen leren kinderen in 2029 met hun hoofd, hart en handen. Ze houden zich niet alleen bezig met taal, rekenen en wereldoriëntatie, maar ook met samenwerken, kritisch denken, creativiteit en digitale vaardigheden. Ze leren hoe ze zichzelf kunnen zijn én hoe ze zich verhouden tot anderen en tot de wereld. De Dynamische Schooldag zorgt voor balans en bevordert het leerplezier.

We zetten data, expertise en professionaliteit in voor een beredeneerd onderwijsaanbod, aangepast aan ieders tempo en talent. Burgerschapsvorming en inclusie zijn geen losse programma's, maar geïntegreerd in het dagelijkse onderwijs. Op Florente basisscholen is leren geen verplichting, maar een gezamenlijke ontdekkingstocht.

Een betere wereld begint nog steeds op de basisschool

Een betere wereld begint op de basisschool, schreven we in ons manifest. Die overtuiging leeft in 2029 sterker dan ooit. We verkleinen de kansenongelijkheid met gerichte ondersteuning voor wie het nodig heeft en uitdaging voor wie meer aankan. Elk kind ontwikkelt zich binnen zijn of haar mogelijkheden, en elk kind hoort erbij. Onze scholen zijn ontmoetingsplekken geworden: ouders, buurtbewoners en maatschappelijke partners voelen zich welkom en betrokken. We werken intensief samen met kinderopvang, welzijns- en zorgorganisaties. Niet als losse schakels, maar als één sterk netwerk rond het kind.

Werkgeverschap met een hart

Florente basisscholen is in 2029 meer dan een werkplek. Onze medewerkers weten: hier kan ik het verschil maken en bijdragen aan iets dat groter is dan ikzelf. Ze voelen zich gewaardeerd, uitgedaagd en veilig. Nieuwe collega's krijgen een warme start, professionele begeleiding en de ruimte om zichzelf te zijn.

Met onze Florente Academie, intervisie, coaching en themanetwerken heeft iedere medewerker toegang tot scholing. Technologie en AI hebben de werkdruk verlicht en de onderwijskwaliteit verhoogd. Teams zijn divers samengesteld en werken vanuit een inclusieve mindset. Leiderschap is dienstbaar en gericht op groei en vertrouwen.

Innovatie is gewoon geworden

Een vanzelfsprekend onderdeel van ons dagelijks handelen, geen losstaand thema, dat is innovatie in 2029. We verdiepen het leren met bewezen methoden. Technologie wordt doelgericht ingezet, met oog voor de menselijke maat. AI-ondersteunde platforms, smart classrooms en voorspellende analyses helpen leerkrachten om leerprocessen te doorgronden en bij te sturen.

Dat duurzaamheid een integraal onderdeel vormt van ons onderwijs is zichtbaar in onze schooltuinen, maatschappelijke rol en de impact van onze scholen op de wijk. Met betrouwbare IT-systemen, goed getrainde medewerkers en digitaal weerbare leerlingen is ook digitale veiligheid stevig verankerd in ons onderwijs.

11 scholen, 1 gemeenschap

De elf scholen van Florente voelen in 2029 als één gemeenschap. Elke school met zijn eigen kleur, stijl en identiteit, varen we samen één koers. Onderlinge samenwerking is

vanzelfsprekend, van expertgroepen tot gezamenlijke studiedagen en collegiale visitaties. De menselijke maat, openheid en verbondenheid vormen de basis van elke beslissing.

Iedereen draagt bij aan verbetering. We leren van en met elkaar. Onze communicatie is open, laagdrempelig en verbindend en iedereen voelt: je hoort erbij, je doet ertoe.

Koersrijk

In 2029 zijn we koersrijk geworden: stevig in de basis, wendbaar in de uitvoering. We combineren traditie met vernieuwing, vakmanschap met lef. We stellen onszelf voortdurend de vraag: wat heeft dit kind, deze medewerker, deze school nú nodig? En nee, we zijn in 2029 niet af, we blijven groeien. Zoals we schreven in het Florente-manifest:

We weten waar we heen willen. We zijn continu onderweg naar die betere wereld. Elke dag leren we bij, en komen we dichterbij.



Thema 1: onderwijskwaliteit

- Alle scholen behalen bij de eindopbrengsten als geheel 100% 1F-niveau en bij 1S/2F het landelijk gemiddelde, passend bij de leerlingenpopulatie (schoolweging).
- Conform de Amsterdamse onderwijsambitie behalen alle scholen bij de eindopbrengsten 100% 1F-niveau voor lezen.
- In een tevredenheidspeiling geeft 80% van de ouders aan voldoende geïnformeerd te zijn over de onderwijsprestaties.
- Alle scholen tonen aan dat zij actief werk maken van kansengelijkheid en inclusie, en welke structurele acties zij uitvoeren gericht op sociale, didactische en organisatorische aspecten.
- Alle scholen maken gebruik van een multidisciplinair ondersteuningsteam dat passende begeleiding kan bieden.
- Jaarlijks vindt op tenminste 2 scholen een collegiale visitatie plaats.

Thema 2: werkgeverschap

- Alle scholen hebben vaste formaties en maken geen gebruik van inhuurkrachten.
- Florente basisscholen beschikt over een invalpool van minimaal 11 fte.
- In 2029 geeft 90% van de medewerkers aan voldoende ontwikkelmogelijkheden te hebben via opleiding, coaching of begeleiding.
- Van de medewerkers heeft 90% een contractvorm die aansluit bij hun inzet en wensen, in zoverre dit kan binnen de mogelijkheden van de school.
- In het tevredenheidsonderzoek geeft minimaal 90% van de medewerkers aan zich gewaardeerd te voelen door de leidinggevende(n).
- In 2029 behaalt Florente basisscholen een bovengemiddelde score in het tevredenheidsonderzoek ten opzichte van de benchmark.

7. Meetbare resultaten



Thema 3: communicatie

- In het tweejaarlijkse tevredenheidsonderzoek geeft minimaal 90% van de medewerkers én 80% van de ouders aan tevreden te zijn over de communicatie.
- Volledige implementatie van een centraal intranet, ouderportaal en communicatieprotocol op alle scholen.
- Jaarlijks neemt minimaal 80% van de medewerkers en 70% van de ouders actief deel aan ten minste één communicatieve of participatieve activiteit.
- Het Florente-manifest vormt de basis voor alle communicatie en beleid.

Thema 4: innovatie

- Alle scholen hebben de Dynamische Schooldag ingevoerd.
- Minimaal 70% van de scholen heeft technologische innovaties geïntegreerd (zoals AI, VR/AR of smart classrooms) om het leerproces en de organisatie te ondersteunen.
- Alle scholen voldoen aantoonbaar aan het Normenkader IBP (informatiebeveiliging en privacy) op volwassenheidsniveau 4.
- Alle scholen voeren jaarlijks ten minste twee innovatie-experimenten uit op het gebied van duurzaamheid.
- In 2029 geeft minimaal 80% van de medewerkers in het tevredenheidsonderzoek aan dat zij zich gestimuleerd voelen om te experimenteren met nieuwe ideeën of werkwijzen in hun onderwijspraktijk.





Florente basisscholen

Sportlaan 2A
1111 PX Diemen

T: 020 753 11 44

E: info@florentebasisscholen.nl

W: www.florentebasisscholen.nl